

ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ МОЛОДІ В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ
ПРАЦІ: ВІТЧИЗНЯНИЙ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД
(монографія)**

канд. пед. наук, доц. М. З. Кузів

Тернопіль, 2016

УДК 37.047:379.85
ББК 74.200.526
К 89

Автор: **М. З. Кузів**, кандидат педагогічних наук, доцент, в. о. завідувача кафедри німецької мови Тернопільського національного економічного університету

Рецензенти:

Білавич Г. В. – д. п. н., доц., доц. кафедри педагогіки початкової освіти
ДВНЗ «Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника»

Мельничук І. М. – д. п. н., професор, завідувач кафедри філософії та суспільних
дисциплін Тернопільського державного медичного університету
ім. І. Я. Горбачевського

Петришин Л. Й. – д. п. н., доц., доц. кафедри соціальної педагогіки і соціальної роботи
Тернопільського національного педагогічного університету імені
Володимира Гнатюка

Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці: вітчизняний та зарубіжний досвід: Монографія. М. З. Кузів, Тернопіль: 252 с., 2016.

*(Рекомендовано до друку Вченою радою Тернопільського національного економічного університету,
Протокол № 3 від 16 листопада 2016 р.)*

ISBN

У даній монографії представлено теоретичні і практичні засади професійної орієнтації молоді. Висвітлено комплекс проблем щодо професійного самовизначення особистості в умовах ринкового середовища. Обґрунтовано психолого-педагогічні засади професійного вибору особистості в умовах ринку праці, який постійно змінюється. Проаналізовано тенденції розвитку професійної орієнтації в Україні та за кордоном.

Монографія може бути корисною для вчителів та психологів загальноосвітніх навчальних закладів, методистів, викладачів та майстрів виробничого навчання ПТНЗ, наукових працівників, викладачів вищих навчальних закладів, інститутів післядипломної професійної освіти, педагогів, аспірантів, докторантів, усіх, хто цікавиться проблемами професійного саморозвитку особистості.

ISBN

© М. Кузів

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ	
.....	14
1.1. Професійна орієнтація як психолого-педагогічна проблема.....	14
1.2. Особливості ринку праці в Україні.	43
1.3. Ринок праці в Німеччині та його вимоги до професійної орієнтації.	54
РОЗДІЛ II. ІСТОРИКО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ В УКРАЇНІ ТА НІМЕЧЧИНІ.	64
2.1. Становлення і розвиток профорієнтаційного руху за кордоном.....	64
2.2. З історії виникнення професійної орієнтації в Україні.	67
2.3. Розвиток професійної орієнтації в Німеччині.	75
2.4. Загальна характеристика сучасного стану професійної орієнтації в Україні та Німеччині.	90
РОЗДІЛ III. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ В УКРАЇНІ ТА ЗА КОРДОНОМ.	102
3.1. Особливості професійної орієнтації в Україні.	102
3.2. Професійна орієнтація та тенденції її розвитку в Німеччині.	
3.3. Професійна орієнтація в інших зарубіжних країнах	
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.	
ДОДАТКИ.	

ВСТУП

Сучасні складні умови суспільних трансформацій, бурхливого економічного розвитку, інтеграційних процесів та глобалізаційних тенденцій, реформування системи вищої освіти в контексті Болонського процесу породжують докорінні зміни не лише у сфері ринку праці, а й профілях та спеціальностях підготовки майбутніх фахівців. Швидко змінні й складні соціально-економічні умови поглиблюють проблему професійного самовизначення сучасної молоді. Зростання безробіття, економічні кризи, спричинені модернізацією виробництва, впровадженням передових технологій зумовлюють втрату багатьох традиційних спеціальностей й зумовлюють виникнення нових напрямів професійної підготовки, спонукають молодих людей до здобуття широко профільної освіти з можливостями опанування суміжних професій, оволодіння навичками самоосвіти, гнучкості у професійній адаптації й зростанні.

Професійна реалізація є однією із найважливіших сфер особистісного самоствердження молодого людини. В юнацькому віці провідним видом діяльності стає саме навчально-професійна діяльність. Оскільки професійне самовизначення є складним, суперечливим і багатогранним процесом, його успішність залежить від продуктивності, цілеспрямованості й організованості всіх його складових. Однією із особливо важливих ланок професійного самовизначення молоді залишається професійна орієнтація. Проблема професійного орієнтування школярів є далеко не новою. Однак, саме в сучасних соціально-економічних умовах вона набуває особливої значимості й потребує системної організації. Система професійного орієнтування розвивається відповідно до нових досягнень психолого-педагогічної науки, економічних чинників, суспільних умов. Безпосередньо профорієнтація залежить від соціально-економічного контексту. В Україні, як і в інших країнах, має місце свій досвід профорієнтаційної роботи. Однак із зміною суспільних та соціально-економічних умов вона мусить постійно вдосконалюватись й оновлюватись, як у змістовому, так і в технологічному вимірі. Отож, досвід профорієнтаційної роботи зарубіжних країн, що випереджають Україну в соціально-економічному розвитку, є корисним й цінним для вивчення та запозичення.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ

Необхідність вирішення глобальних проблем, що постають перед народом України на початку третього тисячоліття, вимагає високого рівня освіти, зростання інтелектуального та духовного потенціалу нації, формування нової генерації національно свідомої інтелігенції, здатної виховувати наступне покоління на якісно нових ціннісних орієнтирах та пріоритетах, покоління свідомих патріотів України. Реформування освітньої системи України відповідно до європейських вимог нероздільно пов'язане із новими вимогами до професійної орієнтації.

1.1. Професійна орієнтація як психолого-педагогічна проблема

В умовах розбудови національної системи освіти в Україні та її інтеграції в європейський та світовий простір актуальним є аналіз стану та тенденцій розвитку освіти як в Україні, так і у світі. Лише порівнюючи результати цього аналізу, можна запропонувати напрями адекватного розв'язання проблем, які виникають, і прогнозувати найбільш вірогідні шляхи розвитку освіти.

Одночасно з модифікацією галузей освіти й усвідомленням її значущості, як зазначають українські компаративісти Г. Єгоров та М. Лавриненко [22, с. 20], розвивається та урізноманітнюється педагогічна наука. Порівняльну педагогіку розглядають як субдисципліну педагогічної науки. За «Українським педагогічним словником» С. Гончаренка [13], порівняльна педагогіка – це галузь педагогічної науки, яка вивчає й аналізує подібні та відмінні риси й тенденції в галузі виховання та освіти, визначає перспективи їхнього розвитку. Засновником порівняльної педагогіки є французький педагог М.-А.-Ж. Паризький [13, с. 221], який уперше застосував терміни «порівняльна педагогіка» і «порівняльне виховання». Завданням порівняльної педагогіки є вивчення й порівняльний аналіз теорії і практики навчально-виховної роботи в різних країнах, вивчення й узагальнення позитивного зарубіжного досвіду.

Компаративістика набула розвитку і в Україні. Провідними представниками цього напрямку педагогічної думки стали О. Музиченко, С. Ананьїн та С. Русова.[18, с. 38]. Одним із перших зразків у компаративній педагогіці є дослідження С. Русової. Український педагог С. Русова позитивно оцінювала нові концепції і реформи німецького педагога Г. Кершенштейнера [1, с. 33], який зробив великий внесок не тільки у німецьку, а й у світову педагогічну науку і вважається теоретиком трудової школи. Він відомий як автор теорії громадянського виховання, за якого школа мала забезпечити примирення суперечностей між соціальними класами. Важливою складовою громадянського виховання була його теорія трудового навчання. На думку Г. Кершенштейнера [175, с. 18], основне завдання школи – виховання дітей з народу – полягає в систематичному привчанні до праці й безумовної слухняності. Г. Кершенштейнер пропонував створювати так звані професійні трудові школи, а також «додаткові школи» для молодих робітників і селян, які здобули початкову освіту. Вчений наполягав на необхідності здійснювати послідовне релігійне виховання. Найважливішими державними виховними закладами вважав народну школу й армію. Реформаторські ідеї Г. Кершенштейнера істотно вплинули на розвиток педагогічної теорії і шкільної практики в Європі на початку ХХ століття. Вони дали значний імпульс для розвитку уявлень про громадянське виховання й роль професійної підготовки в житті кожного члена суспільства. Варто зазначити, що ідею Г. Кершенштейнера про те, що ефективне виховання може бути тільки у поєднанні з виконанням ділових завдань, розвивав пізніше український педагог А. Макаренко.

Вивченням німецького досвіду займався представник напрямку порівняльної педагогіки О. Музиченко. Він досліджував методику навчання в німецьких школах різного типу, а також результати реформи вищої школи [1, с. 43]. Важливе місце у вивченні німецького досвіду з питань професійної освіти займають дослідження Н. Абашкіної [1–2]. Освітні проблеми Німеччини на сучасному етапі вивчали також такі науковці, як С. Павлюк [82], О. Приступа [97], Н. Удовиченко [122] та інші.

Сучасні перетворення в суспільстві, нові стратегічні орієнтири розвитку економіки, політики, соціокультурної галузі, необхідність оволодіння людьми

новими соціальними ролями з урахуванням відкритості суспільства та його швидкої інформатизації й динамічності – усе це кардинально змінило вимоги до освіти та до вибору професії, істотно підвищило її роль у суспільстві, зумовило необхідність вивчення й запозичення зарубіжного досвіду та порівняння його з вітчизняним.

Прагнення України стати органічним складником європейського освітнього простору актуалізує потребу вивчення досвіду організації та впровадження у життя профорієнтаційної роботи європейських країн, зокрема Німеччини. За таких умов важливого значення набуває порівняльний аналіз відомостей щодо професійної орієнтації учнівської молоді в Німеччині й Україні в умовах ринку праці.

Розвиток ринкових відносин у країні та активізація економічних процесів зумовлюють зростання вимог до рівня підготовки випускників різних навчальних закладів і до рівня готовності випускників загальноосвітніх шкіл до вибору професії. Проблему підготовки підростаючого покоління до професійного самовизначення вивчали і вивчають багато дослідників. Так, соціально-педагогічним передумовам професійного самовизначення молоді присвятили праці В. Єндальцев [23], І. Назімов [72], В. Савченко [110], М. Тітма [120], Г. Чередниченко [132], З. Шубкін [136] та ін.

Психолого-педагогічні основи підготовки молоді до вибору фаху аналізували Г. Бас [5], Ю. Гільбух [11], О. Голомшток [12], М. Захаров [31], В. Кавецький [34], Є. Клімов [36–40], Г. Костюк [46], Н. Літвінова [64], Є. Павлютенков [83–85], К. Платонов [91], Н. Побірченко [92], Л. Потапюк [96], М. Пряжніков [106], К. Сазонов [111], В. Синявський [112–114], І. Уличний [123], Б. Федоришин [126–127], С. Чистякова [133–134], М. Янцур [137], та ін.

Досвід зарубіжних країн з професійної орієнтації вивчали С. Дармодехін [15], Г. Дмитрієв [20], П. Омеляненко [77], М. Павлова [81], Л. Сундукова [117], А. Турчин [121] та ін.

Проблему вибору фаху підростаючим поколінням в її історичному аспекті досліджували В. Аванесов [4], А. Вихрущ [10] та інші.

Значну увагу дослідники звертали на питання професійної орієнтації школярів на певні види професійної діяльності (С. Загребельний [26], Л. Куліненко [61], М. Опачко [78], Т. Осипова [79], О. Пашенко [86]). У попередні роки широко досліджувався вибір

учнями спеціальностей робітничої та сільськогосподарської сфери (І. Жерноклеєв [24], К. Нестеренко [75]). Проте сьогодні є актуальною проблема вибору школярами професій підприємницького напрямку (Д. Закатков [27], С. Мельник [71], М. Тищенко [119] та ін.).

Проблемою професійної педагогіки, в тому числі і профорієнтації, займалися і вчені Німеччини, зокрема: М. Бернард [142], Г. Густед [171], А. Ягер [173] та ін.

Слід зазначити, що профорієнтацію в контексті структурних змін у світі праці і професії вивчали Р. Домбоіс [159], В. Досталь [160], К. Шобер [197–198]; профорієнтації як освітній системі і системі зайнятості присвятили свої праці Л. Ретц [192], Г. Фамулла [163–164], Н. Яке [172]. На професійну орієнтацію особливих груп молоді звернули увагу У. Гекер [169], М. Гранато [167] Б. Німеєр [189]; дидактичними аспектами професійної орієнтації займалися Г. Дедерінг [152–153], Г. Дібберн [156–157], Д. Леммерміле [183], А. Люмпе [184–185] та ін.

Світова цивілізація у третьому тисячолітті ставить перед освітніми закладами особливо відповідальні завдання: сформувати молоду людину, спроможну не просто пристосуватись до складних умов буття, а творчо, суттєво впливати на навколишній світ, створюючи соціокультурне середовище, умови, які дадуть можливість їй відбутися як особистості, розкрити свої потенційні можливості, вільно спілкуватись та самовдосконалюватись. Інтенсивно розвивається міжнародний освітній простір, у який поступово входить й система освіти України, яка включає в себе і професійну орієнтацію. Вибір професії, готовність до цього вибору відповідно до потреб суспільства та професійна підготовка є актуальними для кожного покоління.

В умовах глобалізації та посилення конкуренції у світовому економічному просторі загострюється проблема формування, відтворення та використання трудового потенціалу суспільства, який визначається характером формування та реалізації здатності до праці кожної особи і значною мірою залежить від професійного вибору та успішності здобуття або зміни професії. Фактором, що сприяє професійному самовизначенню та реалізації здатності особи до праці, є дієва система професійної орієнтації населення. На сьогодні важливим соціальним та економічним завданням є послідовний розвиток державної системи професійної

орієнтації населення, що забезпечує всім громадянам рівні можливості в отриманні профорієнтаційних послуг [99].

Згідно з Концепцією державної системи професійної орієнтації населення професійна орієнтація є науково обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності особи до праці, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності.

Варто зазначити, що в даний час у психолого-педагогічній літературі немає єдиного підходу до тлумачення поняття «профорієнтація» (професійна орієнтація – від французького *orientation* – установка). Так, М. Ярмаченко розглядає профорієнтацію як науково-практичну систему навчально-виховних заходів, коли на основі широкої загальнотрудової і політехнічної підготовки, максимально наближеної до професійних умов, здійснюється підготовка учнів до свідомого вибору професії відповідно до їх нахилів і здібностей, а також суспільних та особистих інтересів. На сучасному етапі розвитку суспільства проблема профорієнтації органічно включає систему соціально-економічних, медико-фізіологічних, психологічних, педагогічних її аспектів, спрямованих на підготовку оптимального вибору професії.

Н. Калугін, А. Сазонов, В. Симоненко дають таке визначення: «Професійна орієнтація учнів – це науково обґрунтована система соціально-економічних, психолого-педагогічних, медичних заходів, спрямованих на надання допомоги молоді в професійному самовизначенні з урахуванням потреб народного господарства в кадрах, інтересів, здібностей і фізіологічних можливостей особистості» [105, с. 12–13].

«Професійна орієнтація як економічний процес – це керування вибором професії і місця роботи шляхом формування визначених схильностей (покликання) за допомогою переконання з урахуванням здібностей індивіда і потреб суспільства», – пише А. Соловйов [103, с. 6–7].

У «Педагогічній енциклопедії» поняття «професійна орієнтація» витлумачено як повідомлення молоді знань про різні професії, їх особливості, виховання стійких і глибоких інтересів до певної професії або до групи професій з урахуванням особистих нахилів учня [88].

На думку С. Гончаренка, професійна орієнтація – це комплекс психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на оптимізацію процесу працевлаштування молоді згідно з бажаннями, нахилами і сформованими здібностями та з урахуванням потреби в спеціалістах народного господарства й суспільства в цілому. Систематична робота з професійної орієнтації є органічною частиною виховної роботи навчальних закладів.

Відповідно до «Положення про організацію професійної орієнтації населення України» [94] професійна орієнтація є комплексною науково обґрунтованою системою форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності. Професійна орієнтація населення є складовою частиною соціально орієнтованої ринкової економіки, яка впливає на ринок праці, товарів, послуг та капіталу.

Професійна орієнтація в Німеччині розглядається як педагогічне поняття, що означає комплексну організацію навчання, яка виникає зі співпраці школи і служби профконсультації. Як правило, головне її завдання здійснюється на занятті з вибору професії у загальноосвітній школі; мета її – розвиток в учнів уміння вибору професії, що полягає у здатності вдало знаходити та оцінювати інформацію про вибір професії.

Загальним для усіх вищезгаданих тлумачень є те, що під профорієнтацією розуміють спільну діяльність школи, родини і громадськості, спрямовану на підготовку учнівської молоді до вибору професії відповідно до інтересів, нахилів і

здібностей, а також потреб суспільства в трудових ресурсах [67, с. 26]. У дисертаційному дослідженні ми дотримуємося цієї ж думки.

Державна і практична значущість окресленої проблеми полягає у правильно поставленому трудовому вихованні, навчанні і професійній орієнтації, особистій участі школярів у суспільно корисній, виробничій праці, що є факторами формування усвідомленого ставлення до навчання, громадянського становлення, морального й інтелектуального формування особистості, її фізичного розвитку.

Соціальна важливість профорієнтації вимагає, у свою чергу, комплексного підходу до вирішення проблем, пов'язаних із її практичною реалізацією, тісної взаємодії соціально-економічних і психолого-педагогічних напрямків цієї роботи. Перший включає знайомство школярів із загальною системою господарства нашої країни, його провідними галузями і потребами в робочих кадрах, вивчення демографічної структури трудових ресурсів, соціального престижу окремих професій і спеціальностей, перспективи професійного росту та ін. Суть психолого-педагогічного підходу до вирішення завдання профорієнтації молоді полягає в тому, що, по-перше, кожна людина має характерні лише для неї психофізіологічні особливості: спрямованість, темперамент, пам'ять, увагу, анатомо-фізіологічні можливості та ін.; по-друге, вибір професії пов'язаний із соціально-моральним станом людини в майбутньому [67, с. 27].

Нормативними документами, які регулюють профорієнтаційну роботу в Україні, є: Концепція державної системи професійної орієнтації населення, Положення про організацію професійної орієнтації населення, Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається, Державні гарантії зайнятості молоді, Закон України «Про освіту», Національна доктрина розвитку освіти, наказ Міністерства освіти і науки України «Про забезпечення реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення на період до 2011 року», наказ «Про затвердження Плану спільних дій Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України щодо удосконалення співпраці державної служби зайнятості та органів управління освіти і науки у сфері зайнятості

та підготовки кадрів для потреб роботодавців» та інших нормативно-правових документах.

У Німеччині кожна федеральна земля регламентує під свою відповідальність систему освіти, тому що на основі федералізму існує «культурний суверенітет» земель. Щоправда, землі домовляються про єдність освіти, але все-таки тут можуть бути і важливі розбіжності, про які вони щоразу повинні інформувати одна одну. Довідки дають міністерства з питань культури і профконсультації при центрах зайнятості. Питання професійної консультації та орієнтації школярів і студентів вирішуються завдяки тісній співпраці Міністерства праці та Міністерства науки і освіти, яка базується на угоді Постійної конференції міністрів освіти та культури.

Н. Захаров розглядає професійну орієнтацію як цілісну систему, що складається з взаємозалежних компонентів: професійна освіта; розвиток інтересів, нахилів школярів у різних видах діяльності –ігровій, пізнавальній, трудовій (професійна активізація); професійна психодіагностика; професійна консультація; професійний добір (підбір); професійна адаптація і професійне виховання.

Загалом під поняттям «система» (від грецького *systema* – ціле, складене з частин) розуміють:

- 1) множину пов'язаних між собою елементів, котрі становлять певне цілісне утворення [115];
- 2) множину елементів з відношеннями і зв'язками між ними, що утворюють певну цілісність [129];
- 3) елементи, які перебувають у відношеннях і зв'язках один з одним й утворюють певну цілісність, єдність [130].

Система професійної орієнтації школярів – це організована діяльність різних державних і суспільних організацій, підприємств, закладів і школи, а також сім'ї, спрямована на вдосконалення процесу професійного самовизначення школярів задля інтересів особистості та суспільства.

Основною метою системи професійної орієнтації молоді є задоволення інтересів суспільства, держави та особистості щодо вільного й свідомого вибору професійної діяльності, яка оптимально відповідає особистісним інтересам, потребам,

особливостям, а також запитам ринку праці у кваліфікованих, конкурентоспроможних кадрах.

На думку М. Ярмаченка, структура і зміст системи профорієнтації складається з попередньої професійної діагностики, професійної освіти (профінформації), профорієнтаційного виховання, профконсультації, профвідбору, профадаптації і профзакріплення. Ці структурні елементи на практиці фактично застосовуються в комплексі.

Попередня професійна діагностика ставить собі за мету вивчити особистість учня для проведення з ним профорієнтаційної роботи.

За допомогою діагностичних процедур вимірюються різні риси особистості, що належать до різних сфер:

- психофізіологічної(психічні і поведінкові прояви основних властивостей нервової системи);

- мотиваційної(властиві особистості нахили й інтереси, пов'язані з вибором професії);

- характерологічної(риса характеру, що виявляються в системі ставлень особистості до діяльності інших людей, самої себе, предметного світу, майбутньої професії тощо);

- емоційно-вольової(типові для особистості емоційні стани, а також можливості вольової регуляції діяльності);

- інтелектуальної(сформованість інтелектуальних здібностей з урахуванням показників інтелектуальної продуктивності та показників своєрідності інтелектуальної діяльності);

- соціально-психологічної(комунікативні риси особистості, що проявляються в умовах взаємодії з людьми) [102].

Методи вивчення особистості учня можуть бути такими: спостереження, анкетування, аналіз документів, аналіз практичних дій, вільна бесіда, професіографія, бесіда-інтерв'ю, педагогічний експеримент, метод узагальнення незалежних характеристик, статистичний, тестовий, апаратурний та ін. Від

правильного добору методів вивчення особистості учня залежить ефективність кінцевого результату всієї профорієнтаційної роботи.

Професійна освіта здійснюється в основному через професійну інформацію, під час якої учнів ознайомлюють з різними професіями, їх особливостями, видами праці, потребами господарства в кадрах, особливостями працевлаштування або вступу в професійний навчальний заклад. Важливо сформуванню в учнів стійкий інтерес до професій відповідно до існуючих потреб народного господарства [87].

На думку С. Гончаренка, термін «професійна освіта» розуміють як підготовку в навчальних закладах спеціалістів різних рівнів кваліфікації для трудової діяльності в одній з галузей народного господарства, науки, культури; невід’ємна складова частина єдиної системи народної освіти. Зміст професійної освіти включає: поглиблене ознайомлення з науковими основами й технологією обраного виду праці; прищеплення спеціальних практичних навичок і вмінь; формування психологічних і моральних якостей особистості, важливих для роботи у певній сфері діяльності. Термін «професійна освіта» розуміють і як сукупність знань, навичок і вмінь, оволодіння якими дає змогу працювати спеціалістом вищої, середньої кваліфікації або кваліфікованим робітником. Сучасна система професійної освіти в Україні охоплює вищу, середню спеціальну і професійно-технічну освіту.

Що стосується Федеративної Республіки Німеччини, то тут особливістю професійної освіти, в порівнянні з Україною, є навчання за дуальною (від латинського *dualis*– двоїстий) системою: навчання паралельно у професійній школі та на підприємстві.

Згідно з Концепцією державної системи професійної орієнтації населення, професійна інформація – це документовані або публічно оголошені відомості про трудову діяльність та її роль у професійному самовизначенні особи; інформація про стан, потребу і динаміку ринку праці; зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння ними; можливості професійно-кваліфікаційного зростання і побудови кар’єри. Ця інформація спрямована на формування професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо вибору або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи.

За визначенням С. Гончаренка, професійна інформація розглядається як система організації і проведення навчально-виховної роботи, спрямованої на засвоєння учнями необхідних знань про соціально-економічні та психофізіологічні умови правильного вибору професії, формування в них умінь аналізувати вимоги різних професій до психологічної структури особистості, а також аналізувати свої професійно значущі якості, шляхи й засоби їхнього розвитку.

Профорієнтаційне виховання – найвідповідальніший період у цілісній системі профорієнтаційної роботи з учнями. Для його успішного здійснення використовується інформація, одержана про учня в процесі попередньої професійної діагностики та професійної інформації [87].

Професійна консультація (від латинського *professio* – рід занять, *consultatio* – нарада) може бути індивідуальною або груповою. Вона повинна на основі вивчення особистих якостей учня і вимог професії показати не лише відповідність його моральних і фізичних якостей вимогам спеціальності, а й визначити протипоказання, тобто ті фізичні й розумові вади, які стануть на перешкоді успішному виконанню професійних обов'язків. У процесі профконсультації формується професійна спрямованість учнів відповідно до їх інтересів і здібностей, мотивів і нахилів [87].

Відповідно до Концепції державної системи професійної орієнтації населення професійна консультація – це організована взаємодія фахівця з професійної орієнтації та особи, яка отримує послугу, спрямована на оптимізацію її професійного самовизначення на основі виявлення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці.

На думку С. Гончаренка, професійна консультація – науково організоване інформування про професії, призначене головним чином для молоді, яка закінчує загальноосвітню школу, з метою надання практичної допомоги у виборі професії з урахуванням нахилів, інтересів і сформованих здібностей, а також потреб суспільства. Професійна консультація повинна містити відомості про роль і перспективи кожної професії, про потребу в кадрах, про зміст трудової діяльності,

про соціально-економічний і санітарно-гігієнічний статус професій, шляхи професійного навчання, з одного боку, і про ті вимоги, які ставить професія до людини, її психологічних особливостей, про медичні й фізіологічні показання і протипоказання до професії – з другого. Професійна консультація найбільш успішна, коли ведеться за віковими та освітніми рівнями й у ній беруть участь учителі та батьки зацікавлених у виборі професії молодих людей.

У Німеччині професійній консультації надають ширшого значення. Тут існують служби професійного консультування, які пройшли свій історичний розвиток.

Професійний добір (підбір) має на меті відібрати осіб, що найбільш вірогідно зможуть успішно освоїти певну професію. Він визначає професійну придатність особи та її психофізіологічну відповідність професійним вимогам [87].

Відповідно до Концепції державної системи професійної орієнтації населення професійний відбір – науково обґрунтована система заходів, що створює умови для встановлення професійної придатності особи до провадження конкретних видів професійної діяльності та займання посад згідно з нормативними вимогами і конкретним робочим місцем.

С. Гончаренко розглядає професійний добір як заключний етап роботи з учнями, у процесі якого обираються конкретна професія та профіль професійного навчання, що відповідають професійно значущим особливостям психологічної структури особистості учня.

Професійна адаптація (від латинського *adaptatio* – пристосування) передбачає систему педагогічного впливу на учня через різні форми трудової підготовки (НВК, ПТУ, ВНЗ та ін.) для швидкого пристосування до умов професійної праці, в результаті чого здійснюється закріплення кадрів у народному господарстві. Професійна адаптація до праці може бути стійкою тоді, коли перед особою відкриваються перспективи подальшого професійного розвитку, суспільний престиж трудового колективу, стійке службове і соціальне становище, визнання, можливі винагороди, поліпшення житлово-побутових умов та ін. [87].

С. Гончаренко тлумачить професійну адаптацію як процес або результат процесу пристосування працівника в початковий період його роботи на відповідному підприємстві до особливостей робочого місця та організації праці на виробництві. Професійній адаптації сприяє добра підготовка людини до виконання певної роботи, а також її кмітливість, самостійність і відповідальність, допомога з боку досвідчених колег.

Згідно з Концепцією державної системи професійної орієнтації населення професійна адаптація – науково обґрунтована система заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особою професійної майстерності у конкретному виді професійної діяльності на конкретному робочому місці.

На думку К. Платонова, підготовку людини до вибору професії розглядають як науково обґрунтовану систему ідейно-політичних, соціально-економічних, психофізіологічних, педагогічних, медичних і правових заходів, спрямованих на надання молоді допомоги у виборі професії.

Професія (professio з латинської – офіційно схвалене заняття, спеціальність) – вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань і практичних навичок, набутих унаслідок спеціальної підготовки, досвіду роботи [21, с. 28].

У світі існує величезна кількість професій, які охоплюють різні сфери людської діяльності, постійно змінюються разом із розвитком суспільства, науки і техніки, але при цьому багато професій зберігають свої головні ознаки і супроводжують людство протягом століть. Тому так важливо правильно описати професію, виділити в ній найбільші її особливості, що можуть показати людині, яка вибирає сферу діяльності, підходить вона для неї чи ні.

У науці і практиці професійної орієнтації було багато спроб опису і класифікації професій: за характером праці (фізична чи розумова); за предметом праці; за ознакою матеріального виробництва (професії виробничої сфери та професії невиробничої сфери); за професійними галузями; за вимогами, що ставляться до працівника; за ступенем самостійності в праці;

занапруженістю працюючої. На важливість вивчення професій у межах профорієнтації вказується в дослідженнях багатьох психологів: Н. Левітова, І. Шпільрейна, С. Геллерштейна, К. Гуревича, Є. Клімова, Є. Мілеряна, І. Назімова, К. Платонова, Б. Федоришина та ін. [113].

К. Гуревич виділяє два типи професій, успішне оволодіння якими залежить від:

- мотивів діяльності, способів навчання, від можливостей успішного формування індивідуального стилю діяльності;
- індивідуально-психологічних і психофізіологічних якостей і властивостей особистості [113].

Загальновідомою є класифікація професій Є. Клімова. Суть її полягає в тому, що залежно від особливостей основного предмета праці всі професії поділяються на п'ять основних типів.

1. «Людина – природа» – об'єднують ботаніків, лісників, агрономів, ветеринарів та ін.
2. «Людина – техніка» – це слюсарі, інженери, мотористи, швачки, шофери та ін.
3. «Людина – знакова система» – об'єднують тих, хто має справу з різними умовними знаками, шифрами, кодами, формулами та ін.
4. «Людина – художній образ» – це дизайнери, художники, малярі та ін.
5. «Людина – людина» – включає продавців, учителів, лікарів, вихователів та ін.

На думку німецьких учених, «професія» є, з одного боку, об'єктивним феноменом спеціалізованої праці, а з іншого – педагогічною ідеєю, педагогічною нормою, яка виражає позитивно оцінене співвідношення між людиною і її працею. Не можна залишити поза увагою, як вважають учені Німеччини, чотири найважливіших аспекти, які характеризують поняття «професії».

Емпіричний аспект визначає професію як «характерні знання і досвід, які необхідні для виконання певної роботи» [176, с. 11]. Він включає ознаки діяльності і вимоги професії, соціальне оточення на робочому місці. Без інформації про

об'єктивні дані і суспільні умови різних професій не можна зробити правильного професійного вибору.

Економічний аспект визначає професію як спрямовану на заробіток працю, що матеріально оцінюється й оплачується. Професійні досягнення і професійні доходи мають педагогічне значення, оскільки забезпечують матеріальне існування, від якого сьогодні, як і раніше, залежить індивідуальний і соціальний розвиток особистості в суспільстві.

Соціальний аспект означає суспільний статус і соціальну роль [156, с. 23], яку переймає кожен разом зі своєю професією. Адже професійна діяльність впливає на рівень вимог, структуру потреб, комунікацію, виховання дітей. Тут потрібно орієнтуватися також на умови, які в найближчому часі не зміняться.

Особистісний аспект найважливішим при постановці науково-виховного питання. Незважаючи на право людини на вільний вибір професії, вільний розвиток особистості, на рівність і рівноправність, професійна свобода часто обмежується різними факторами. Оскільки людина більшу частину свого життя «проводить у професії», повинно виконуватися на високому рівні педагогічне завдання, яке оптимізує шанси на індивідуальну реалізацію себе в професії. Педагогічна значущість цього завдання стає зрозумілою, якщо задоволення професією сприймається як найбільше узгодження професійних вимог й індивідуальних можливостей, якщо очікується задоволення духовних, душевних і соціальних потреб людини в професії.

У результаті профорієнтаційної роботи учні в теорії і на практиці повинні ознайомитись з історією професій, найбільш поширених у навколишньому виробничому оточенні, їх місцем у певній галузі виробництва. Учні усвідомлюють необхідність та значення цих професій, перспективи їх розвитку в умовах прискорення науково-технічного прогресу. Вони одержують перші відомості про техніку, технологію виробництва, матеріали, з якими доведеться мати справу, про продукцію, умови праці, характерні труднощі, з якими стикаються робітники цієї професії. Важливо, щоб учні одержали інформацію про те, які вимоги ставить конкретна професія до фізичного розвитку, стану здоров'я працівника, до його

здібностей, а також до його уваги, пам'яті, здатності швидко реагувати на можливі складні ситуації, про соціально-економічні аспекти професії, тривалість відпустки, охорону праці, соціальне забезпечення, заробітну плату. Учні повинні збагнути, в чому полягають елементи творчості, дослідництва, раціоналізації, позитивні аспекти професії та її труднощі, знати, які книжки можна прочитати про цю професію, де можна набути професійну підготовку з цього фаху.

Німецькі науковці тлумачать фах як галузь, у якій хтось навчається, спеціалізується, працює, а професію – як основну діяльність, за допомогою якої заробляють гроші [154]. Придатною до професії особистість буде за умов, якщо про неї можна сказати, що вона впорається із завданнями, які ставить перед нею професія. Отже, професійна придатність асоціюється передусім із критерієм професійного успіху.

Важливим питанням у профорієнтації є розкриття понять «професія», «спеціальність» та «посада».

Професія – це група споріднених спеціальностей. Так, наприклад, професія вчителя включає спеціальності фізика, математика, біолога тощо, професія лікаря – педіатра, терапевта, хірурга та ін.

Таким чином, під «спеціальністю» розуміють комплекс набутих шляхом відповідної підготовки і досвіду роботи знань, умінь і навиків, необхідних для певного виду діяльності в рамках тієї чи іншої професії (інженер-будівельник, інженер-технолог, лікар-хірург, учитель біології та ін.) [115, с. 1259].

Поняття «професія» є родовим по відношенню до поняття «спеціальність», а різноманітні спеціальності – видовими по відношенню до професії.

«Посада» – службове місце в якомусь державному або громадському закладі, на підприємстві, пов'язане з виконанням організаційно-розпорядних або адміністративно-господарських і фінансових обов'язків. Посадові обов'язки звичайно визначаються професійною підготовкою і досвідом роботи зі спеціальностей у відповідній сфері діяльності [115, с. 404].

На думку В. Синявського, професійна орієнтація, як складна науково-технічна система підготовки особистості до вибору професії, базується на двох передумовах,

що складають інформаційну і методичну основу її заходів та забезпечують усій профорієнтаційній роботі необхідну конкретність, цілеспрямованість і науково-методичну забезпеченість: по-перше, на глибоких знаннях змісту й умов професійної діяльності, правильних уявленнях про вимоги професій до психофізіологічних та особистісних якостей людини; по-друге, на психодіагностичній оцінці індивідуально-психологічних особливостей людини та співставленні одержаних результатів із вимогами різних видів діяльності до особистості працівника. Тобто професіографічне забезпечення профорієнтації є однією з провідних проблем.

Наука, яка вивчає світ професій, називається професіографією, а документ, у якому описані особливості спеціальності або професії, – професіограмою. Це інформаційний документ, потрібний для ознайомлення з професією, і точка відштовхування для розробки психограми, тобто оцінки психічних і фізіологічних особливостей людини, необхідних для оволодіння певною професією.

Професіографія вивчає і описує змістовні і структурні характеристики професії з метою встановлення особливостей взаємодії суб'єкта праці з компонентами діяльності і її функціональним забезпеченням. Результатом професіографічного вивчення є професіограма [113] – перелік технічних, технологічних, санітарно-гігієнічних, психологічних, психофізіологічних відомостей про характерні ознаки процесу праці, його умови та організацію.

Професіограма містить:

- загальні відомості про професію та її динаміку у зв'язку з розвитком науки і техніки, соціальним та економічним значенням;
- виробничу характеристику професії, опис трудового процесу;
- соціально-гігієнічні умови праці із зазначенням професійних шкідливих факторів і переліком фізіологічних умов та медичних протипоказань;
- перелік необхідного обсягу знань і вмінь для успішної професійної діяльності, зокрема тих, що визначають професійну майстерність;
- характеристику видів і тривалості професійного навчання, можливості підвищення кваліфікації;

– психограму, тобто характеристику психологічних вимог професії до людини із зазначенням основних і бажаних психічних особливостей, а також психофізіологічних протипоказань [102, с. 17].

Важливим принципом, покладеним в основу професіографічного дослідження, є принцип надійності. Він передбачає врахування ускладнених умов досліджуваної професії, тобто вимог до емоційної стійкості людини в стресових ситуаціях чи в умовах посиленних перешкод. Адже емоційна стійкість є однією з найважливіших умов надійності людини в процесі професійної діяльності. Цей принцип насамперед враховується у ході розробки професіограм професій, пов'язаних із небезпекою, ризиком (професії водія, льотчика тощо).

Принцип диференціації вимагає при розробці професіограм враховувати специфіку різних спеціальностей, які входять у відповідну професію. Наприклад, професія юриста розгалужується на такі спеціальності: слідчий, суддя, адвокат, консультант у юридичній консультації чи установі, юрист-теоретик у науковому закладі та ін.

Принцип типізації, навпаки, передбачає об'єднання різних професій у певні групи за подібністю вимог до психологічної структури спеціаліста. Цей принцип лежить в основі психологічної класифікації професій. У практичній психології найчастіше використовується профорієнтаційна класифікація професій Є. Клімова та профорієнтаційна класифікація типів особистості і типів професійного середовища Д. Голланда [124, с. 26].

Принцип перспективності і реальності вказує на необхідність врахування у професіографічному дослідженні тенденцій розвитку і змін у психологічній структурі досліджуваної професії.

Дотримання зазначених методологічних принципів визначає якість професіографічного дослідження і запобігає помилкам при розробці професіограм.

Головною складовою професіограми виступає психограма – психологічний опис змісту конкретної трудової діяльності, який становить сукупність професійно важливих психологічних і психофізіологічних якостей, що необхідні для певної діяльності і забезпечують її виконання. Такий комплекс психологічних і

психофізіологічних характеристик складає психологічний профіль професії. Завданням професіографії є групування професій на основі спільностей тих чи інших психологічних характеристик. Це полегшує орієнтацію у світі професій, яких на сьогодні налічується близько 40 тисяч. За висловом Є. Клімова, «профорієнтація може перетворитись на дезорієнтацію, якщо людина, яка береться знайомити молодь з можливими варіантами трудових життєвих шляхів, сама не має оглядової орієнтації в світі професій, а знає тільки назви двох-трьох десятків різнотипних занять. Це відноситься і до ситуації, коли людині необхідна допомога в зв'язку з вимушеною зміною праці (безробіття, часткова втрата працездатності)».

Варто зазначити, що, враховуючи вимоги сучасного ринку праці як Німеччини, так і України, профорієнтаційна робота повинна спрямовуватися не на допомогу у виборі конкретної професії, а на можливість оволодіння суміжними й інтегрованими професіями та на перекваліфікацію.

На думку Н. Побірченко, основна роль у профорієнтаційному процесі відводиться психолого-діагностичному дослідженню – як самостійному, так і зовнішньому. Профорієнтація досягає своїх цілей тоді, коли педагог, глибоко вивчивши особистість та здібності кожного учня, прогнозує сферу професійної діяльності, де учень може бути найбільш ефективним.

У процесі професійного становлення на людину діє цілий ряд факторів, врахування яких значною мірою визначає ефективність її підготовки до професійного самовизначення, яке відповідає потребам ринку праці. Професійну спрямованість можна розглядати як відображення в психологічній структурі особистості суттєвих сторін і особливостей професійної діяльності. Вона може проявлятися в активізації інтересів суб'єкта до окремих явищ, процесів, фактів, які мають відношення до тієї або іншої професії (Б. Ананьєв, А. Ковальов, В. Мясіщев, С. Рубінштейн, Г. Щукіна) [64].

Професійна спрямованість – це складне психологічне утворення, яке впливає на вибір професії і є тією дієвою силою, що спонукає особистість шукати такий вид діяльності, в якому найбільш повно втілюються її творчі можливості, реалізуються

інтереси та нахили, ідеали, духовні потяги та потреби (Л. Божович, Л. Кондратьєва, К. Платонов та ін.) [64].

В процесі профорієнтаційної роботи на учня діє весь арсенал навчально-виховних заходів, які сприяють самовизначенню учнів відповідно до їх нахилів і здібностей. Як зазначає А. Петровський, самовизначення особистості – свідомий акт виявлення й утвердження власної позиції в проблемних ситуаціях. Отже, професійне самовизначення можна трактувати як акт виявлення й утвердження власної позиції щодо певного виду трудової діяльності людини. На думку С. Гончаренка, професійне самовизначення розглядається як процес прийняття рішення особистістю щодо вибору майбутньої трудової діяльності. Професійне самовизначення полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності і передбачає самооцінку індивідуально-психологічних якостей та зіставлення своїх можливостей з психологічними вимогами професії до спеціаліста.

Професійне самовизначення молоді – процес формування особистістю свого ставлення до професійно-трудої сфери і спосіб його самореалізації через узгодження внутрішньо-особистісних і професійних потреб. Професійне самовизначення може розглядатися як складова частина життєвого самовизначення, тобто входження в ту або іншу соціальну і професійну групу, вибору способу життя, сфери трудової діяльності і конкретної професії. У цьому контексті професійне самовизначення знаходиться в одному ряді із соціальним, моральним, сімейним та іншими видами самовизначення і базується на психологічних закономірностях свідомого виявлення та підтвердження власної позиції в проблемних ситуаціях, зокрема в складному світі професій і видів трудової діяльності.

У психолого-педагогічній теорії професійне самовизначення розглядається у взаємозв'язку із: загальним процесом самовизначення особистості, опосередкованістю зовнішніх впливів на особистість через внутрішні умови її діяльності (П. Шавір [135]); самообмеженням вибору при високій самовідповідальності за цей крок (І. Кон [41–43]); професійним становленням особистості, активною позицією людини стосовно спільноти, у якій вона реалізує

себе як особистість і яка виступає дзеркалом її особистісних рис (А. Петровський [90]) та ін.

Професійне самовизначення – багатоаспектний процес. У його аналізі можливі різні підходи: соціологічний – професійна орієнтація розглядається як серія завдань, які ставить суспільство перед особистістю; соціально-психологічний – професійне самовизначення розглядається як процес поетапного прийняття рішень й узгодження власних переваг і потреб суспільства; диференційно-психологічний – професійне самовизначення розглядається як процес формування індивідуального стилю життя, частиною якого є професійна діяльність.

Умовно виділяють такі взаємозалежні етапи професійного самовизначення:

1. Емоційно-образний (діти старшого дошкільного віку).
Формування позитивного ставлення до світу професій, долюдей і праці.
На цій стадії професії відомі дітям лише за назвами деяких мизовнішніми ознаками (форма одягу, манери поведінки, оцінка оточуючих людей).

2. Пропедевтичний (I-IV класи). Розвиток інтересу до професій батьків, до найбільш масових професій, формування любові і сумлінного ставлення до праці.
У молодших школярів ще немає підстав для здійснення серйозного професійного вибору, частовідсутні виражені інтереси і нахили, вони легко змінюються.

3. Пошуково-зондуючий (V-VII класи).
Формування професійної спрямованості при усвідомленні інтересів, здібностей, цінностей, які пов'язані з вибором професії і визначенням свого місця у суспільстві. На цьому етапі можливі раптові переми в інтересах, щовикликають потім підйомом пізнавальної активності.
Саме в цьому віці можуть виникнути інтереси, спрямовані на професійну діяльність.

4. Формування професійної свідомості (VIII-IX класи).
Формування особистісного сенсу вибору професії, уміння співвідносити суспільні цілі вибору сфери діяльності зі своїми ідеалами, уявлення про цінності – власними можливостями.
На цьому етапі учень повинен уявляти реальність і формулювати для себе завдання вибору майбутньої діяльності з урахуванням наявних психологічних і психофізіологічних ресурсів.

5. Період уточнення соціально-професійного статусу (X–XI класи).

Формування знань, умінь у визначеній сфері трудової діяльності; поглиблена спеціальна підготовка.

6. Вхід у професійну діяльність (учні професійно-технічних навчальних закладів, студенти спеціальних середніх і вищих навчальних закладів). Поглиблена підготовка до професійної діяльності, формування досвіду життєдіяльності у трудовому колективі.

7. Переорієнтація. У випадку необхідності – на іншу професійну діяльність із врахуванням попереднього професійно-соціального досвіду й індивідуальних можливостей.

Проблема вибору професії виникає в старшому шкільному віці, що включає в себе старший підлітковий і ранній юнацький вік – від 14-ти до 17-ти років (IX – XI класи). Варто зазначити, що перша спроба встановити вікову періодизацію належить Арістотелю. Пізніше чітку для свого часу вікову періодизацію розробив Я. Коменський [14, с. 9]. Сьогодні існує безліч різних періодизацій вікового розвитку (Л. Божович [7], Г. Абрамова [3], Р. Немов [74] та ін.). Візьмемо за основу періодизацію Г. Абрамової [3], яка визначає межу підліткового віку від 13-ти до 17-ти років. Вона розглядає проблеми самопрезентації, тимчасової перспективи, роль цілей і ідеалів у профорієнтації та ін.; гнучко підходить до визначення «підліток», називаючи старшим підлітком, молодою людиною, старшокласником.

Далі розглянемо детальніше особливості формування особистості підлітка та процес виникнення й розвитку його самосвідомості і самовизначення, в тому числі і професійного.

Підлітковий вік – вік критичного розуму, розвитку логічного мислення, прагнення до пізнання всієї навколишньої активності, ініціативності, сміливості, мужності, а також морально-емоційного розвитку. Як в організмі підлітка, так і в його психічному світі відбуваються істотні зміни. У цьому віці продовжується становлення особистості, подальший розвиток інтелектуальних і вольових рис характеру. Підліток діяльний, а це означає, що з кожним роком зростає здатність до абстрактного мислення і формування творчого мислення. На відміну від молодшого

школяра, він спроможний не тільки на окремі довільні дії, а й на вольову діяльність. Бурхливо розвиваються його почуття, емоційні переживання набувають стійкості [108, с. 25].

У підлітковому віці змінюється система людських відносин: легше порівнювати власну поведінку з поведінкою інших людей (однолітків і дорослих), аналізувати чужу і свою діяльність. Підліток вважає себе дорослим і прагне, щоб усі ставилися до нього, як до дорослого. Він має власну думку і болісно переживає, якщо старші без пояснень відкидають її.

У характері підлітків яскраво виявляється підвищена критичність до дорослих (батьків, вчителів) і недостатня самокритичність, захоплення героїчними справами людей, улюблених героїв, прагнення наслідувати свій ідеал (якщо, звичайно, він є), розвиток і загартовування волі. У підлітків виникає інтерес до власної особистості, до розвитку позитивних рис і подолання негативних. Однак їх судження мають неглибокий характер, а риси особистості далеко не стійкі. У той же час підліткам властиві підвищена збудливість, неврівноваженість, відсутність необхідного досвіду в різних видах діяльності. Незважаючи на те, що розвиток інтелекту, волі, почуттів йде в напрямку свідомого регулювання поведінки, значення безпосередніх спонукань і емоцій як стимулів дій продовжує залишатися значним. Тому підлітки часто бувають нестриманими, грубими, неуважними.

Провідною для психологічного розвитку підлітків є суспільно корисна діяльність, що включає такі її види, як навчальна, виробничо-трудова, організаційно-суспільна, художня, спортивна.

У провідному типі діяльності найяскравіше розкривається особистість підлітка. Інтереси виступають величезною спонукальною силою до набуття знань, умінь і навичок, до розширення кругозору. Критерієм наявності тих або інших інтересів і ступеня їхньої активності є діяльність, у якій вони з'являються і формуються [62]. Головна особливість підлітка – особистісна нестабільність. Протилежні риси, прагнення, тенденції існують і борються один з одним, визначаючи суперечливість характеру і поведінку підростаючої дитини.

Самовиховання стає можливим у цей період завдяки тому, що в підлітків розвивається саморегуляція. Зрозуміло, далеко не усі вони здатні виявити наполегливість, силу волі і терпеливість, щоби просуватися до створеного ідеалу. Частіше замість того, щоби діяти, підлітки занурюються у світ фантазій. Особливе місце займає самооцінка. Її формування тісно пов'язане з процесом розвитку самосвідомості [7, с. 54].

Самооцінка – механізм переробки знань про себе на рівні афективного (ставлення до себе) процесу, як один з інструментальних показників розвиненості образу «Я». Формування самооцінки залежить від уміння учнів не тільки аналізувати свою діяльність, а й ураховувати її результати [15].

Іноді підлітки гостро переживають конфлікти між своїми бажаннями і можливостями їхнього задоволення, вступають на шлях пошуку не уявного, а дійсного життя. У цих випадках підлітки «закидають» школу, навчання, їх захоплює двір, вулиця, компанії, що нерідко призводить до асоціальних форм поведінки.

У випускному класі діти зосереджуються на професійному самовизначенні. Воно припускає самообмеження, відмову від фантазій про найпривабливіші професії. Старшокласникові доводиться орієнтуватися в різних професіях, що зовсім не просто, оскільки в основі ставлення до професій лежить не власний, а чужий досвід, отриманий від батьків, друзів, знайомих, із телепередач та ін. Цей досвід абстрактний, не пережитий, не вистражданий дитиною. Крім того, потрібно правильно оцінити свої об'єктивні можливості: рівень навчальної підготовки, здоров'я, матеріальні умови родини і, головне, свої здібності і нахили [43, с. 149].

Те, наскільки престижною виявиться обрана професія або вищий навчальний заклад, у який учень збирається вступити, залежить від рівня його домагань. Останні можуть бути як наслідком розумної відмови від необґрунтованих надій, так і проявом малодушності, страху перед рішучим кроком.

Самовизначення – професійне й особистісне – стає центральною рисою старшого підліткового віку. Це нова внутрішня позиція, що включає усвідомлення себе як члена суспільства, прийняття свого місця в ньому [60, с. 169]. У цьому віці усвідомлюється тимчасова перспектива, розвивається стійка самооцінка, моральна

стійкість особистості. Формується самовизначення і стабілізація особистості в старшому підлітковому віці з виробленням світогляду.

Ще один момент, пов'язаний із самовизначенням, – зміна навчальної мотивації. Мотивація – система мотивів або стимулів, яка спонукає людину до конкретних форм діяльності або поведінки [13, с. 46]. У психолого-педагогічній літературі існують різні підходи до визначення природи мотивації людини. Останнім часом користується популярністю теорія мотивації А. Маслоу. В її основі лежить уявлення про «ієрархію потреб», які протягом життя певною мірою визначають поведінку людини, що діє у найбільшій відповідності зі своїми можливостями та прагненнями. Згідно з теорією А. Маслоу, кожна нова потреба виникає і стає можливою тільки після задоволення потреб нижчого рівня. Найвища ж потреба в самореалізації настає тільки за умови задоволення тих потреб, що їй передують.

Старшокласники починають розглядати навчання як необхідну базу, передумову майбутньої професійної діяльності. Їх цікавлять головним чином ті предмети, які будуть потрібні надалі, їх знову починає хвилювати успішність (якщо вони вирішили продовжити освіту). Звідси – недостатня увага до «непотрібних» навчальних дисциплін, і відмова від того підкреслено зневажливого ставлення до оцінок, яке побутує серед молодших підлітків. Як вважає А. Петровський [90], саме в старшому шкільному віці з'являється свідоме ставлення до навчання, формуються професійні наміри – свідоме позитивне ставлення особистості до сфери професійної діяльності.

Самосвідомість [115, с. 1165] – складна психологічна структура, що включає в себе, по-перше, свідомість своєї тотожності, по-друге, свідомість власного «Я» як активного, діяльного начала, по-третє, усвідомлення своїх психічних рис і, по-четверте, визначену систему соціально-моральних самооцінок. Тому самосвідомість проходить особливий етап становлення у старшому підлітковому віці.

Таким чином, наявність у підлітків стійких особистісних інтересів робить їх цілеспрямованими, тобто внутрішньо більш зібраними й організованими. Цілеспрямованість виникає й у зв'язку з мотивами, що вимагають цільової

організації поведінки, наприклад, із мотивами суспільно-трудової діяльності, через необхідність підтримати родину або когось із близьких людей та ін.

Для підлітка вибір професії – значною мірою моральна проблема. Чим ширший діапазон вибору, тим він психологічно складніший. Сьогодні покликанням називають єдність суб'єктивних нахилів і здібностей до тієї або іншої діяльності, у якій особистість бачить головну сферу самореалізації. Але нахили й інтереси самі формуються і змінюються в процесі діяльності. Різко виражені, стійкі й активні нахили в дітей зустрічаються не так вже й часто. Підліток обдумує вибір сфери діяльності, але тільки у ході самої діяльності з'ясовується, чи підходить вона йому.

Вибір спеціальності є багатоступеневим. Уже до кінця 9-го класу школярі повинні зробити вибір між трьома соціальними орієнтаціями: на загальну освіту, на професійну освіту, безпосередньо на роботу.

Крім інтересів, здібностей і ціннісних орієнтацій, важливу роль в ухваленні рішення відіграє оцінка своїх об'єктивних можливостей – матеріальних умов сім'ї, рівня навчальної підготовки, стану здоров'я та ін. [43, с. 148]. Вибір професії припускає наявність у школяра інформації двоякого роду: про світ професій у цілому, можливості і вимоги кожної з них; про себе самого, свої здібності й інтереси. І тієї, й іншої інформації старшокласникам не вистачає.

Вибір професії і ступінь реалізації життєвих планів старшокласників залежать від соціальних умов, особливо від загальноосвітнього рівня батьків. Чим вищий він, тим імовірніше, що діти продовжуватимуть навчання після школи. Варто зазначити, що рівень реалізації життєвих планів юнаками значно вищий, ніж дівчатами [43, с. 150].

Істотні фактори професійного самовизначення – вік, у якому здійснюється вибір професії, рівень поінформованості молодшої людини і рівень її прагнень.

Метою підготовки до професійного вибору є, на думку німецьких учених, формування компетентності вибору професії. Так, німецький педагог Г. Дібберн визначає її як здатність випускника школи зробити раціонально обґрунтоване самостійне рішення щодо шкільної професійної підготовки або підготовки на виробництві у певному професійному полі та реалізувати його. Л. Буссгофф виділив

шість рівнів компетентності вибору професії. На першому рівні підлітки можуть сприймати вибір професії як завдання, тобто вони готові здійснити перші кроки, їх діяльність мотивована. Другий рівень засвідчує, що підлітки можуть аналізувати проблеми професійного вибору, вони розуміють власну концепцію та уявлення про професію, розвивають методи вирішення проблем. На третьому рівні підлітки розкривають можливості самовизначення, які лежать в основі вибору професії. Вони вміють реально оцінити ситуацію, що склалася, і свідомо сприймають одні впливи та відкидають інші. Показником четвертого рівня є вміння розробляти можливі дії й альтернативи і приймати рішення; підлітки виходять із власної концепції та професійних уявлень, розвивають критерії та альтернативи вибору. Використовуючи джерела інформації та досвіду, вони звертаються до свого оточення, неодноразово зважують та перевіряють професійні альтернативи та оцінюють можливості їх реалізації. П'ятий рівень характеризується тим, що підлітки можуть відповісти за вибір дії та пов'язані з ним особисті й соціальні наслідки. Це означає, що вони усвідомлюють відповідальність за свій вибір. На шостому рівні підлітки можуть реалізувати професійний вибір у відповідній до ситуації дії [122, с. 34].

Вибір професії – складний і тривалий процес, де існує дві небезпеки:

1) затягування і відкладання старшокласником професійного самовизначення у зв'язку з відсутністю виражених і стійких інтересів;

2) спроби батьків прискорити, форсувати цей процес за допомогою прямого психологічного тиску, що ведуть до росту тривожності, відмови від усякого самовизначення, небажання взагалі що-небудь вибирати, відходу до різного роду хобі та ін. [43, с. 151].

У педагогічній літературі немає єдиної класифікації мотивів вибору професії. Мотив (франц. *motif*, від лат. *moveo* – рухаю) – спонукальна причина дій і вчинків людини (те, що штовхає до дії) [13, с. 45]. В одному випадку виділяються такі групи мотивів: загальна мотивація; романтика професій; науково-пізнавальні мотиви; мотиви суспільної значущості професії; посилення на приклад. В іншому розглядаються: усвідомлення перспективності обраної професії; навчальні і

позакласні інтереси; бажання приносити користь; вплив рідних і знайомих. У третій ставляться: мотиви суспільної користі професії; мотиви психологічного характеру; мотиви наслідування; зовнішні ознаки професії; інтерес до самої професії та ін. [85, с. 26].

Соціальні фактори, що впливають на особистість, різноманітні і перебувають у складних взаємозв'язках. На вибір професії школярами впливають такі соціальні фактори: 1) сьогодення: об'єктивна дійсність й умови діяльності, культура суспільства, групова свідомість і поведінка; 2) минулого: історія індивіда, його власний досвід; 3) майбутнього: тенденції суспільного розвитку, особисті цілі, рівень прагнень та ін.

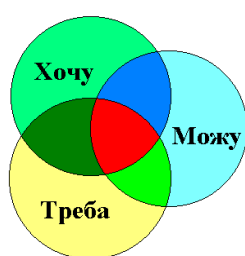
Перше місце за силою впливу на професійне самовизначення підлітків займає сфера дружніх відносин; друге місце займають засоби масової інформації (книги, газети, журнали, кінофільми, телепередачі); третє місце – педагогічний колектив: класний керівник, учителі-предметники, завуч і директор школи; четверте місце – вплив родини; п'яте місце – навчальні предмети; чим вища успішність школяра, тим більший вплив мають навчальні предмети на його професійне самовизначення; шосте місце – позакласна робота; сьоме місце – організації; восьме місце – суспільно-корисна і виробнича праця; дев'яте місце – позашкільна робота [85, с. 75].

Професійне самовизначення сьогодні – багатовимірний процес, який можна розглядати під різними кутами зору. По-перше, як серію завдань, які суспільство ставить перед особистістю, що формується, і які ця особистість повинна послідовно вирішити протягом визначеного періоду часу. (Соціологічний підхід виходить із запитів суспільства).

По-друге, як процес прийняття рішень, за допомогою яких індивід формує й оптимізує баланс своїх переваг і нахилів, з одного боку, і потреб існуючої системи суспільного поділу праці – з іншого. (Соціально-психологічний підхід, що припускає способи узгодження запитів суспільства і властивостей особистості).

По-третє, як процес формування індивідуального стилю життя, частиною якого є професійна діяльність. (Диференційно-психологічний підхід, що впливає із рис особистості).

У професійному самовизначенні велику роль відіграє взаємодія особистості, родини і державно-суспільних структур (загальноосвітніх і професійно-навчальних закладів, позашкільних установ, служби профорієнтації і зайнятості населення, а також підприємств та установ). У цій взаємодії навчальні заклади і родина учня здатні узгоджено вирішувати багато завдань, пов'язаних із розвитком особистості, її загальнокультурною підготовкою, з організацією педагогічних впливів, спрямованих на виховання поважного ставлення до різних видів професійної праці як соціально рівноцінних і на інтерпретацію одержуваних учнем знань про світ професій як важливого елемента світогляду. Важливою передумовою успішного вирішення проблеми професійного самовизначення в умовах сучасного ринку праці є також уміння зіставляти свої «хочу», «можу», «треба» (Рис. 1.1.).



Хочу: бажання, цікавість, прагнення

Можу: здібності, таланти, стан здоров'я, психофізіологічні та індивідуально-психологічні особливості

Треба: стан ринку праці, соціально-економічні проблеми в регіоні

■ зона оптимального вибору

Рис. 1.1. Передумови вибору професії*

*Джерело: Опрацювання автора на основі джерела: Диагностические методики выявления профессиональных склонностей учащихся / Сост. В. Д. Скаковский, А. Н. Беленков. – Минск: РИВШ, 2007. – С. 91.

Розглянувши загалом розвиток теоретичних і наукових основ профорієнтації, суспільно-політичну, соціальну й економічну значущість цієї проблеми для держави і суспільства, можна зробити висновок про те, що організація профорієнтаційної роботи повинна відповідати психофізіологічним особливостям особистості і що виявлення і розвиток професійних нахилів повинно бути свідомим і своєчасним.

Успішне проведення профорієнтаційної роботи з учнями можливе за умови систематичного здійснення її у процесі вивчення основ наук, трудового навчання,

продуктивної праці, позакласної і позашкільної роботи, науково-технічної творчості, тісної співдружності навчально-виховних закладів із виробництвом і батьківською громадськістю.

Професійна орієнтація повинна виявляти і формувати інтереси, нахили, здібності школярів, визначати шляхи й умови ефективного управління їх професійним самовизначенням, а також формувати професійні наміри відповідно до інтересів і потреб конкретного регіону у кадрах.

1.2. Особливості ринку праці в Україні

Рух товарів та послуг в економіці, орієнтованій на критерії ефективності і здатності до саморегулювання, відбувається на основі ринкових відносин. У ринковій економіці робоча сила – це товар, який купується і продається на ринку праці. Ринок праці – суспільно-економічна форма руху трудових ресурсів. Як економічна категорія ринок праці є системою виробничих відносин між робітниками, підприємцями і державою [25, с. 197].

Сучасні індустріальні та постіндустріальні країни спираються в основному на найману працю (наймані робітники – більше 90%). Таким чином, на ринку праці робітники пропонують свою робочу силу, очікуючи її оплати, формуючи пропозицію, а роботодавці пред'являють попит і платять за неї.

На практиці загальна і структурна рівновага попиту і пропозиції робочої сили є недосяжною. Кон'юнктура ринку праці безпосередньо впливає на ціну робочої сили. Кон'юнктура ринку – це співвідношення попиту і пропозиції праці на конкретний період, яке визначає ставки заробітної плати на конкретні види праці та рівень зайнятості населення (Рис. 1.2.).

Попит на робочу силу



Пропозиція робочої сили

Чисельність зайнятих

Заробітна плата

Рис. 1.2. Попит і пропозиція на ринку праці*

*Джерело: Основи економічної теорії / За ред. В. М. Ковальчук. – Тернопіль : Економічна думка, 1995. – С. 136.

Різкі коливання на ринку праці, що виникають у результаті циклічних перерв у виробництві, відставання попиту на робочу силу від її пропозиції призводять до значних порушень у відтворенні робочої сили.

З переходом до ринкової економіки виникла потреба у перегляді функцій ринку праці і його трансформації зі способу простого відтворення робочої сили в джерело відродження та росту економічно і соціально активних груп населення, здатних діяти в умовах дрібного підприємництва, а також самозайнятості в сфері послуг, малого бізнесу, торгівлі та ін.

Вчені-економісти визначають зайнятість як діяльність громадян, яка пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і приносить заробіток. До зайнятого населення належать усі працюючі за наймом, а також ті громадяни, які самі забезпечують себе роботою (приватні підприємці, фермери тощо) [122, с. 15].

Процес становлення ринку праці в Україні супроводжується посиленням його сегментації. В соціально-економічній структурі працездатного населення відбуваються суттєві зрушення, які трансформують практично однорідну всезагальну зайнятість дореформного періоду в сегментований ринок праці. Кожний сегмент як зайнятого, так і не зайнятого населення відрізняється специфікою свого соціального статусу, економічною поведінкою, гарантіями зайнятості, рівнем та стабільністю доходів, конкурентоздатністю та захищеністю ринку праці. В посиленні сегментації ринку праці на сучасному етапі беруть участь різні фактори, зокрема: структурні зміни в економіці, поява альтернативних форм господарювання і власності, спад виробництва і зниження життєвих стандартів українців. Наслідком дій цих факторів стало значне розшарування населення, загострення проблеми безробіття, зубожіння певних соціальних верств.

У профорієнтаційній роботі необхідно враховувати проблему прихованого безробіття, що стримує темпи зростання офіційного безробіття, підвищення

заробітної плати тим, хто працює, а також національного доходу, не дає змоги оцінити справжній стан попиту і потреб на ринку праці. У сегменті прихованого безробіття І. Петрова [89] виділяє чотири основні форми: 1) надлишкова зайнятість на підприємствах і в установах; 2) перебування у внутрішньозмінних і цілозмінних простоях із залежних і незалежних від підприємств причин; 3) зайнятість на умовах неповного робочого дня (тижня) з ініціативи адміністрації; 4) перебування у відпустках без збереження чи з частковим збереженням заробітної плати з ініціативи адміністрації. Водночас серед осіб, які вимушено зайняті неповний робочий час, є такі, для кого вимушена неповна зайнятість – єдина форма трудової діяльності і єдине джерело доходів, і такі, для кого вимушена неповна зайнятість – форма маскуванню інших видів діяльності, що дають додаткові доходи. До того ж значна частина населення зайнята тільки нерегламентованою діяльністю, зокрема бере участь у неконтрольованому суспільством виробництві, комерційному туризмі, перепродажу товарів тощо. Такий стан негативно позначається на економіці країни, спричиняючи відповідні наслідки:

1) економічні – знецінення робочої сили, вивіз за кордон матеріальних ресурсів, скорочення надходжень до бюджету;

2) соціальні – втрата населенням професійних навичок і мотивацій до продуктивної праці у населення;

3) психологічні – зміна ціннісних орієнтирів, формування престижності праці за межами суспільно корисного виробництва [6].

Отже, українському ринку праці властива трисекторна модель, яка охоплює: зайнятих в офіційній економіці; зайнятих в неофіційній економіці; зайнятих одночасно в офіційній та неофіційній економіках. Сектор неофіційної зайнятості в українській економіці характеризують такі риси: незареєстрованість зайнятості, діяльність тільки на свій страх і ризик з повною відповідальністю за результати; суперечність із розвитком офіційної економіки, ізолюваність, некоординованість цих видів діяльності; залежність доходів від ступеня ризику, випадкових обставин, відсутність будь-якого соціального захисту.

В основі зрушень на ринку праці України лежить декілька процесів. На рубежі 90-их років ХХ ст. почалося формування нової економіки, створення інших організаційних форм, задіяння нових механізмів управління. Працівники одержали більше можливостей у виборі виду, сфери та форми діяльності, джерел та видів доходів. Економіка в цілому стала більш відкритою. Почалася приватизація, тобто зміна форми власності. Однак процес української приватизації призвів і до негативних наслідків. Насамперед це – поширення нелегальної діяльності. Тіньовий сектор в Україні становить до 50 % внутрішнього валового продукту. Поряд зі збагаченням одних прошарків населення, інші ще більше відлучаються від матеріальних цінностей. З приватизацією пов'язано і збільшення безробіття. Пожвавлення приватизаційного процесу в 1996 році, за даними Державного комітету статистики, супроводжувалося значним зростанням безробіття: з 0,4 % (станом на 1 грудня 1995) до 1,3 % (на 1 січня 1997 року). Безробіття в країні зростає і до сьогодні.

Завданням сучасного етапу у сфері регулювання зайнятості є перехід до активної політики на ринку праці. В основу має бути покладено модель управління, центральними елементами якої є основні регулятори ринкової організації праці: заробітна плата як ціна послуг праці, конкуренція на ринку праці, трудова мобільність, рівень безробіття. Саме за цими параметрами здійснюється, з одного боку, саморегулювання на ринку праці, а з іншого – відбувається втручання держави, яка реалізує координуючу, стимулюючу чи обмежуючу роль у процесі управління.

Пріоритетними напрямками реформування українського ринку праці є вдосконалення системи оплати праці, розширення можливостей отримання населенням офіційних основних і додаткових доходів, соціальна підтримка окремих груп; підвищення якості та конкурентоздатності робочої сили; сприяння ефективним і доцільним переміщенням працездатного населення; запобігання зростанню безробіття через створення робочих місць за рахунок різних джерел фінансування, впровадження механізмів звільнення і перерозподілу зайнятих, реструктуризації економіки і піднесення вітчизняного виробництва. Йдеться передусім про нестачу

робочих місць та високу частку робочих місць з небезпечними умовами праці та низькими вимогами до якості робочої сили, що є результатом не лише низьких інвестицій, а насамперед їхньої нераціональної спрямованості, відсутності чіткої програми інвестиційної діяльності. Якість пропозиції робочої сили часто не відповідає сучасним вимогам щодо її професійно-освітньої підготовки, трудової та виконавської дисципліни, мобільності та економічної активності в цілому. Наслідком незбалансованості пропозиції робочої сили із попитом на неї є, як уже зазначалося, високий рівень безробіття, зокрема прихованого та часткового, та велика частка безробітних, які не мають роботи понад один рік.

Безумовною проблемою ринку праці, наслідки якої виходять далеко за його межі, є низький середній рівень заробітків і відповідно низька питома вага витрат на робочу силу у собівартості виробництва та оплати праці найманих працівників у внутрішньому валовому продукті, надмірна міжгалузєва і низька міжпосадова диференціація заробітної плати, передусім у бюджетній сфері.

Законодавча та виконавча влади мають якнайшвидше створити передумови розв'язання зазначених проблем, сприяти якнайповнішому використанню трудового потенціалу суспільства. Актуальність подібних заходів посилюється у зв'язку із неминучим скороченням у найближчій перспективі чисельності населення працездатного віку та його старінням. Прогнози розвитку ринку праці мають стати невід'ємною складовою всіх стратегічних документів, програм розвитку всіх без винятку галузей економіки та регіонів. Створення нових робочих місць через чітко спрямовані інвестиції має стати рушійною силою розвитку визначених галузей та регіонів. Пріоритети створення нових робочих місць зумовлюють основні напрями розвитку національного та регіонального економічних комплексів, спеціалізацію окремих регіональних структур і – через попит на робочу силу – розвиток ринку освітніх послуг. Реформування оплати праці має не лише забезпечити належний рівень життя, але й стимулювати населення до активної поведінки на ринку праці, до ефективної трудової діяльності.

Пропозиція робочої сили в Україні, незалежно від економічної ситуації, визначається демографічними чинниками, передусім чисельністю населення віком

20–65 років. Саме ці вікові рамки, всупереч законодавству, реально окреслюють економічно активний вік в Україні: до 20–ти років молодь переважно навчається і не виходить на ринок праці, а після досягнення пенсійного віку населення, як правило, не припиняє трудової діяльності. Водночас пропозиція робочої сили, особливо її якість, може стати або додатковим чинником прискорення, або бар'єром економічного зростання. Якість підготовки робочої сили має першорядне значення саме у період економічного зростання у зв'язку з необхідністю запровадження нових технологій, схем організації виробництва, коли майже вичерпано екстенсивні чинники економічного зростання і необхідна інтенсифікація як виробництва, так і надання послуг. У цьому контексті слід позитивно оцінити невинне зростання питомої ваги осіб з вищою (повною та базовою) освітою у складі робочої сили. Проте у розвитку сучасної системи освіти, передусім вищої, спостерігаються значні диспропорції. Триває тенденція випереджального збільшення масштабів підготовки економістів та юристів, зумовлена, насамперед, інерцією високої престижності отримання спеціальностей, які гарантували в недавньому минулому досить високі та стабільні доходи, і адекватною реакцією ринку освітніх послуг. Однак насиченість національного ринку праці економістами та юристами неминуче позначиться на працевлаштуванні фахівців цих спеціальностей. Натомість виникає необхідність у забезпеченні економіки висококваліфікованими фахівцями з інженерних спеціальностей, які зможуть реалізувати інноваційні принципи економічного зростання.

Сьогодні здобуття вищої освіти не гарантує зайнятості. З одного боку, збереження високого ступеня монополізації економіки зумовлює існування значної частки технологічно відсталих виробництв, що суттєво обмежує можливості застосування отриманих знань та навичок безпосередньо у виробничому процесі. З другого – якість отриманих у процесі навчання знань часто не відповідає вимогам до робочої сили, які висуваються з боку високотехнологічних виробництв. Дається визнаки і стрімке старіння знань, спричинене швидкими економічними зрушеннями, зокрема економічним піднесенням. Тому для забезпечення належної якості професійно-освітньої підготовки робочої сили необхідно запроваджувати систему

освіти протягом усього трудового життя. Підготовка фахівців закладами освіти майже зовсім не узгоджується з потребами ринку праці. Цю диспропорцію зображено на Рис. 1.3., 1.4. Вступають на навчання ті, хто має зв'язки і гроші. Вищі навчальні заклади переповнені за рахунок осіб, які навчаються на контрактній основі. Якість підготовки часто не відповідає вимогам роботодавців, випускники поповнюють лави безробітних. Старшокласники у пошуках роботи орієнтуються на сім'ю та «зв'язки», а не на підтримку відповідних державних установ.

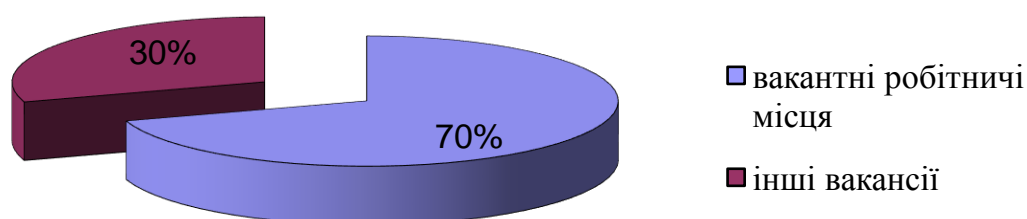


Рис. 1.3. Вакансії у центрах зайнятості*

*Джерело: Опрацювання автора на основі статистичних даних Державного центру зайнятості України. – 2008.

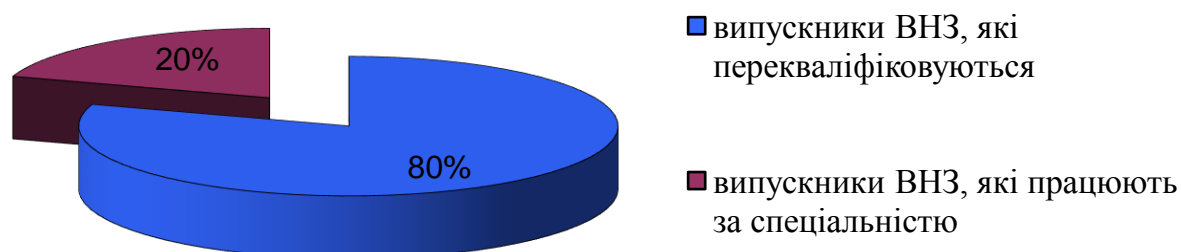


Рис. 1.4. Зайнятість випускників ВНЗ*

*Джерело: Опрацювання автора на основі статистичних даних Державного центру зайнятості України. – 2008.

Після тривалого скорочення стабілізувалися обсяги підготовки кваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти. Є позитивні тенденції розвитку закладів професійно-технічної освіти, зорієнтованих насамперед на підготовку спеціалістів для аграрного сектора економіки. Збільшення обсягів виробництва і надання послуг створює об'єктивні передумови для зростання потреби в кваліфікованих робітниках, а отже, необхідним стає реформування системи професійно-технічної освіти відповідно до нових вимог. Аналіз і прогноз потреби в робочій силі за професіями та рівнями кваліфікації має стати дієвим інструментом реформування системи професійної підготовки.

При обмежених можливостях працевлаштування і низькій заробітній платі чимало економічно активних громадян України, передусім у віці 20–49 років, стали трудовими мігрантами, оскільки не мали постійної роботи в Україні або перебували в неоплачуваних відпустках. Отримання можливостей праці за кордоном хронологічно збіглося з початком економічного спаду і стало засобом поліпшення не тільки економічного становища, а й соціального статусу, особливо у сільській місцевості та невеликих містах західних регіонів. Не змінилася на краще ситуація з працевлаштуванням і з початком економічного зростання. Тимчасові поїздки українських громадян за кордон стали об'єктивною реальністю і масовим явищем.

Найчастіше трудовими мігрантами стають особи з професійно-технічною та повною середньою освітою. Мало освічені люди через низьку кваліфікацію мають заздалегідь невеликі шанси працевлаштування за кордоном, а високоосвічені прошарки менше зацікавлені в цьому через кращі можливості працевлаштування в Україні. Українські трудові мігранти-чоловіки зайняті переважно низькокваліфікованою працею, зокрема на будівництві. Галузева структура зайнятості жінок-мігрантів у різних країнах залежить від потреб національних економік. Загалом наші співгромадяни займаються переважно роботами, які мало

сприяють підвищенню їхньої кваліфікації, набуттю навичок, потрібних для майбутньої продуктивної діяльності в Україні.

Варто відзначити, що зростання обсягів і рівнів зайнятості є більш суттєвим у містах, у селах відбувається протилежний процес. Продовжується перерозподіл зайнятих між різними формами власності: чисельність працівників підприємств та установ державної власності зменшується, а приватних структур – зростає.

Після тривалого періоду скорочення обсягів зайнятості з 2003 р. розпочалося її збільшення. Закріпленню цієї тенденції завадила світова економічна криза у 2008 р.

З початком економічного зростання припинився процес перетоку робочої сили із сектора найманої праці до сектора самостійної зайнятості, однак темпи зростання чисельності самозайнятих значно вищі. Більше третини самозайнятих не має професії, значна їхня частина працює не за фахом. Так, серед самозайнятого населення, що реалізує власну економічну активність у торгівлі, не всі є продавцями за освітою. Багато з них мають дипломи технічних фахівців у галузі прикладних наук та техніки, деякі за освітою – професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук, інші – викладачі; є тут також кваліфіковані робітники металургійних та машинобудівних галузей та ін.

Світовий досвід свідчить, що самозайнятість є привабливим для населення видом діяльності переважно під час економічної кризи. З її подоланням більшість стає або найманими працівниками, або підприємцями. Варто зазначити, що сьогодні вже подекуди починається «повернення до витоків». Заробивши статок, скажімо, у торгівлі, колишній лікар створює бізнес, пов'язаний із наданням медичних послуг, юрист – юридичних. Повертаються до педагогічної діяльності і колишні працівники освіти. Щодо зайнятості великої кількості людей у малому бізнесі, пов'язаному з торгівлею, то О. Кузнецова [59] звертає увагу на такі негативні наслідки цього явища: 1) від виробництва відлучається найперспективніша частина населення – молодь яка крім купівлі-продажу нічого не вміє, а головне – не хоче робити; 2) бізнес «забрав» із виробництва кваліфіковану робочу силу, дискваліфікація якої завдає і буде завдавати в майбутньому непоправні збитки для виробництва; 3) відомо також, що певна частина населення живе на нетрудові доходи від

вкладеного капіталу, здачі майна, оренди. Вона займає місце на ринку праці, але країна не має змоги використовувати їх знання, досвід, професіоналізм.

На тлі позитивних зрушень, пов'язаних передусім зі сприятливими економічними тенденціями, в Україні зберігається нераціональна структура зайнятості. Порівняння її основних параметрів з аналогами країн із розвинутою та перехідною економікою свідчить про значне скорочення обсягів промислового виробництва і відповідне зменшення попиту на робочу силу цієї галузі. У результаті в Україні сьогодні частка працівників промисловості істотно нижча, ніж у більшості економічно розвинених країн. Виняток становлять тільки Франція та Швеція, у структурах зайнятості яких домінує сфера обслуговування.

Велика чисельність працівників сконцентрована у сільському господарстві. Така структура зайнятості не відповідає інноваційним стратегіям розвитку, зорієнтованим на випереджувальний розвиток сфер промислового виробництва, спроможних забезпечити оновлення техніко-технологічної базисі сільськогосподарського виробництва. За останні роки збільшилася зайнятість у будівництві. Частка працівників у невиробничих галузях в загальних обсягах зайнятості в Україні в цілому відповідає світовим стандартам. Помітно нижчою є тільки питома вага зайнятих фінансовою діяльністю, що свідчить про недостатній розвиток ринкової інфраструктури. М. Василюк [9] зауважує, що для сучасного ринку праці характерні адміністративні, правові та економічні обмеження, які заважають вільному продажу робочої сили на умовах, вигідних для більшості працівників. С. Мельник [71], проаналізувавши динаміку «дискримінації» на ринку праці України, визначив такі тенденції: 1) скорочення загального попиту на робочу силу; 2) збільшення зловживань роботодавців щодо найманих і звільнених з роботи; 3) зростання тривалості безробіття; 4) згортання напрямів активної політики зайнятості; 5) зростання рівня дискримінації за статтю і віком.

Загалом, під час оцінки структури зайнятості в Україні, її зрушень протягом періоду економічного зростання та порівняння з європейськими стандартами слід враховувати збереження загального низького рівня зайнятості та продуктивності праці в Україні. За даними Державного комітету статистики України, рівень

безробіття за методологією Міжнародної організації праці у 2007 р. становив в Україні 8,0 %, у країнах (25) Євросоюзу – 7,3 %. Різко збільшився рівень безробіття в Україні і за кордоном наприкінці 2008 р., що пов'язано зі світовою економічною кризою. Так, у цьому році на обліку у Державній службі зайнятості перебувало 876,2 тисяч безробітних. Таким чином, безробіття у 2008 р. становило в Україні 9,5 %, у країнах Євросоюзу – 8,5 %. Продовжувало зростати безробіття і в 2009 р., воно становило (за методологією Міжнародної організації праці) 9,8 % в Україні та 8,8 % у країнах Європейського Союзу.

Інтеграція національного господарства України у світове співтовариство – це могутній стимул для підвищення конкурентоздатності економіки, розвитку торгових відносин та інвестиційної сфери. Це також позитивний фактор для національного ринку праці, хоча і в довготерміновій перспективі. Спочатку варто очікувати деяких негативних наслідків зі вступом країни у Світову організацію торгівлі. Насамперед це стосується окремих галузей і підприємств, що звикли до державної підтримки і державного субсидування. За умови зменшення такої підтримки продукції цих підприємств буде важко витримати конкуренцію з аналогічною продукцією, яку виробляють в інших країнах за більш передовими технологіями. У найближчі роки після вступу до Світової організації торгівлі варто очікувати зниження конкурентоздатності вітчизняних виробників та їхньої продукції. На думку багатьох експертів, це буде основним негативним економічним наслідком членства в СОТ. Вступ до СОТ спричинить суттєве підвищення вимог до організації виробництва та якості робочої сили: освічених працівників та ефективних менеджерів може виявитися замало. Виробництво потребуватиме працівників, які можуть і бажають навчатися і пристосовуватися до нових умов, та роботодавців, які вже сьогодні використовують нові технології, постійно підвищують якість робочої сили і випускають конкурентоздатну продукцію на внутрішньому і світовому ринках.

Отже, конкурентоздатність на сучасному ринку праці передбачає професійну мобільність, готовність до можливих змін у професійній діяльності та здатність до постійного професійного самовдосконалення. На ринку праці України не вистачає

фахівців із робітничих професій, він перенасичений випускниками ВНЗ. Важливим питанням сьогодні є вивчення іноземних мов та комп'ютерних технологій.

Проведений аналіз ринку праці показав:

- значну розбіжність між зареєстрованим безробіттям та реальним, при чому спостерігається чітка тенденція до зменшення кількості зареєстрованих офіційно;

- найвищий рівень безробіття у 2005-2014 рр. стабільно спостерігається у віковій групі 15-24 роки;

- у 2014 році найбільшу питому вагу серед причин незайнятості займали вивільнення з економічних причин (31,6%) та звільнення за власним бажанням (36,4%), натомість у 2010 році основною причиною незайнятості було вивільнення з економічних причин (39,3%) як результат фінансово-економічної кризи останніх років;

- суттєві позитивні структурні зрушення відбулися у середній тривалості безробіття, але залишається проблема збереження достатньо вагомої частки довготривало безробітних та обмежені можливості їх працевлаштування;

- навантаження незайнятих трудовою діяльністю громадян на вільні робочі місця мало щорічну тенденцію до зменшення з 1999 р. по 2007 р. , але у зв'язку з економічною кризою у 2008р. цей показник збільшився більше ніж у двічі порівняно із 2007 роком, з 2012 р. спостерігаємо щорічну стабільну тенденцію до збільшення.

Отже, ситуація на ринку праці України нині перебуває під впливом складних економічних та політичних умов. Зокрема спостерігається велика кількість факторів, що найближчим часом можуть призвести до стрімкого погіршення ситуації у сфері зайнятості. Це і загальноекономічні чинники, і вимушене переселення громадян зі східних регіонів та Криму в інші регіони країни. Одним із пріоритетних завдань служби зайнятості в умовах сьогодення є забезпечення індивідуального підходу до кожної людини, надання оперативної та якісної допомоги у працевлаштуванні. Тому на часі вдосконалення технології роботи державної служби зайнятості. Головна увага має бути сконцентрована на роботі з вимушеними переселенцями, кількість яких продовжує зростати.

Таким чином, успішність подальшого подолання кризових явищ, що склалися потребує комплексної державної та регіональної політики, яка повинна включати реалізацію заходів зі створення додаткових робочих місць, удосконалення податкового законодавства у напрямку розвитку підприємництва і, як наслідок – підвищення фактичного рівня зайнятості та доходів населення.

1.3. Ринок праці в Німеччині та його вимоги до професійної орієнтації

Розвиток німецького ринку праці останніми десятиліттями характеризувався різними умовами і факторами. У перші роки Федеративної Республіки потрібно було насамперед включити в робочий процес мільйони вигнанців зі східних територій і біженців з колишньої НДР. Вони значною мірою вплинули на піднесення німецької економіки. Зі середини п'ятдесятих до початку сімдесятих років ХХ ст. панувала повна зайнятість, потім проблемою стало безробіття.

Набута з 1990 р. державна єдність Німеччини суттєво вплинула на ринок праці: в той час, коли в старих федеральних землях завдяки добрій кон'юктурі кількість безробітних знизилася, в нових – різко зросла. Це тимчасовий наслідок переходу від соціалістичної планової економіки до соціальної ринкової економіки. З 1950 р. кількість зайнятих у старих федеральних землях зросла з 20,4 млн. до понад 29 млн. в 1991 р. У нових федеральних землях в 1991 р. налічувалось близько 7,3 млн. зайнятих [125, с. 196]. Починаючи з 1960 р. зростання кількості зайнятих у старих федеральних землях відбувалося в основному за рахунок працевлаштування іноземних громадян за наймом. У 1965 р. нараховувався 1 млн. іноземних працівників за наймом, у 1973 р. – в час найбільшого працевлаштування іноземців – їх було 2,6 млн. З того часу приплив іноземної робочої сили (за винятком припливу з країн ЄЕС) був загальмований. У 1991 р. в Німеччині працювало близько 1,85 млн. іноземних робітників. Найбільшу частку становили турки, потім – вихідці з колишньої Югославії, а також з Італії, Греції, Іспанії, Португалії [125, с. 196].

Повна зайнятість у старих федеральних землях досягла свого піку в 1970 р., коли безробітними було тільки 150 тис. осіб, водночас нараховувалося 800

тис. незайнятих робочих місць. Під час спаду 70-их років кількість безробітних почала зростати. Так, у 1975 р. безробіття перевищило мільйон, а в 1982 р. – понад 2 млн. Згодом кількість безробітних на заході Федеративної Республіки набагато знизилася. У 1991 р. у старих федеральних землях їх було зареєстровано близько 1,7 млн. [125, с. 196]. У старих федеральних землях уведена з 1982 р. політика покращання умов росту економіки і ліквідації перешкод зайнятості значно розрядила напруженість на ринку праці. З 1984 по 1990 рр. було створено майже три мільйони нових робочих місць [125, с. 197].

У колишній НДР, згідно з офіційними даними режиму, панувала повна зайнятість. Однак серйозні оцінки виходять із прикритого безробіття, яке становило близько 3 млн. осіб. Політика федеральної установи з питань праці щодо ринку робочих місць запобігла дальшому зростанню безробіття в нових федеральних землях. Варто відзначити, що старих непродуктивних робочих місць позбувалися швидше, ніж створювалися нові, орієнтовані на майбутнє. Тому на перехідний час федеральна установа при активній підтримці федерального уряду намагалася розрядити напруженість на ринку праці, підшукуючи роботу, забезпечуючи перекваліфікацію і підвищення кваліфікації, щоб дати працівникам нову перспективу і прискорити модернізацію економіки. З поживленням економіки, яке намітилося, ситуація на ринку праці суттєво покращилася також і в нових федеральних землях. Особливо уражені безробіттям деякі групи, передусім працівники за наймом без достатньої професійної кваліфікації, особи старшого віку і постійні безробітні. Держава й економіка докладають великих зусиль, щоби допомогти їм. Великого значення професійна кваліфікація набуває з огляду на застосування на виробництві сучасної техніки. Засоби для життя гарантує безробітним соціальне забезпечення.

Передбачене законом страхування на випадок безробіття існує в Німеччині з 1927 р. Сьогодні воно регулюється законом розвитку зайнятості від 1969 р. Страхування здійснює Федеральна установа з питань праці в Нюрнберзі. Страхуватися зобов'язані всі наймані працівники. Засоби на страхування формуються наполовину з їх внесків і наполовину з внесків працедавців. Право на

грошову допомогу через безробіття має той, хто стає безробітним і певний час сплачував внески. Він мусить погодитися на запропоновану йому закладом з питань працевлаштування роботу. Розмір грошової допомоги безробітним становить до 68 % від «чистої» зарплати. Як правило, її виплататриває найдовше один рік, для безробітних старшого віку – максимально 32 місяці. Хто й надалі все ще залишається без роботи, може клопотатися про допомогу у зв'язку з безробіттям. Вона може становити відповідно до 58 %. При цьому враховуються інші доходи безробітного і його рідні [125, с. 198]. Іншими послугами є, наприклад, грошова допомога частково безробітним, «зимові» для будівельного господарства.

Окрім наведених вище, до завдань Федеральної установи з питань праці належать також посередництво у пошуках праці і консультації у виборі професії. Особливо важливим є розвиток профосвіти. Федеральна установа за необхідності надає дотації і позики для профосвіти, сприяє розвитку системи профудосконалення і перекваліфікації. Особливу програму курсів удосконалення було запроваджено у 1991 р. у нових федеральних землях для майже 900 тис. осіб. Федеральна установа підтримує систему професійного удосконалення наданням позик для матеріальної допомоги і фінансує навчання. До завдань установи належать, зрештою, і дослідження ринку праці та професій. Результати доводяться до відома федерального міністра з питань праці і соціальної системи, який враховує їх у прийнятті рішень.

Станом на 2002 р. у Німеччині існувало більше чотирьох мільйонів безробітних. У процентному співвідношенні це – 9,8 %, що на 0,4 % більше, ніж у 2001 р. На заході країни безробіття становило 7,6 %, на сході – 17,7 %. Подолання безробіття є найважливішим завданням німецької політики [205, с. 198]. Варто зазначити, що ситуація погіршилася у зв'язку зі всесвітнім економічним спадом у 2001 р., що негативно відобразилося і на кон'юнктурі ринку праці Німеччини. Середня тривалість безробіття становила приблизно 34 тижні. У 2007 р. безробіття у ФРН становило 7,4 %.

Знизилася кількість зайнятих у 2008 р., що пов'язано зі світовою економічною кризою. У цьому році безробіття знову почало зростати. Важливою проблемою є

безробітні, які тривалий час (більше одного року) перебувають у пошуку роботи. Це переважно особи без достатнього рівня кваліфікації.

Ринок праці у Німеччині розширюється для професійно підготовлених фахівців, випускників ВНЗ, у той час як для некваліфікованих робітників він різко скорочується. Посередництво у влаштуванні на навчальні місця пов'язане з поняттям ринку навчальних місць. Оскільки попит і пропозиція на навчальні місця орієнтуються на ринкові принципи, то в професійній підготовці панують також ринкові механізми. Залежно від ситуації попиту та пропозиції безперервно змінюється також і ринок професійної підготовки [122].

Згідно з даними про професійну освіту, наприклад за 2002 р., освітні шанси молоді погіршилися порівняно з 2001 р. на 1,3 %, відповідно на 7841 менше укладено навчальних договорів. Одночасно надавалося велике значення суспільно фінансованій освіті: навчанню за межами виробництва, а також у рамках особливої «Термінової програми щодо зниження молодіжного безробіття». Її частка у підсумковому числі нових укладених навчальних контрактів становила в нових землях і Берліні 28,3 % (2000: 26,9 %), в старих землях – 4,0 % (2000: 4,1 %) [143,с. 5].

Без освіти залишається та молодь, яка охоче закінчила б освіту, але на підставі шкільних оцінок не може отримати навчального місця. Згідно з даними Інституту професійної освіти, приблизно 1,6 мільйона молоді віком від 20-ти до 29-ти років не має професійної освіти або проходила навчання на виробництві [178,с. 23]. Відомо, що 42 % осіб зацікавлені в тому, щоб одержати професійну освіту або підвищити свою кваліфікацію [194,с. 12]. Однак потреба в зайнятих, що не мають закінченої освіти, постійно зменшується, причому до кінця 2010 р. вона скоротиться приблизно з 20 до 10 % [162, с. 204].

Отже, міцною основою для професійного майбутнього в Німеччині є кваліфікована професійна підготовка. Ринок праці для фахівців із професійною і вищою освітою буде розширюватися, а для людей без освіти – звужуватися. Такі прогнози Інституту дослідження ринку праці і професійної сфери до 2010 р. У Німеччині спостерігаються дві протилежні тенденції: тривале безробіття росте,

одночасно з'являються робочі місця в нових галузях промисловості. Насамперед, така тенденція спостерігається у сферах, пов'язаних із запровадженням нових технологій: у комунікації, кваліфікованому діловодстві, торгівлі, у консультаційних пунктах, у сфері підвищення кваліфікації й охорони навколишнього середовища. Сприятливі перспективи – у сфері обслуговування населення, догляду за людьми і виховання дітей, а також у галузі кібернетики. На Рис. 1.5. зображено розвиток галузей промисловості у ФРН.

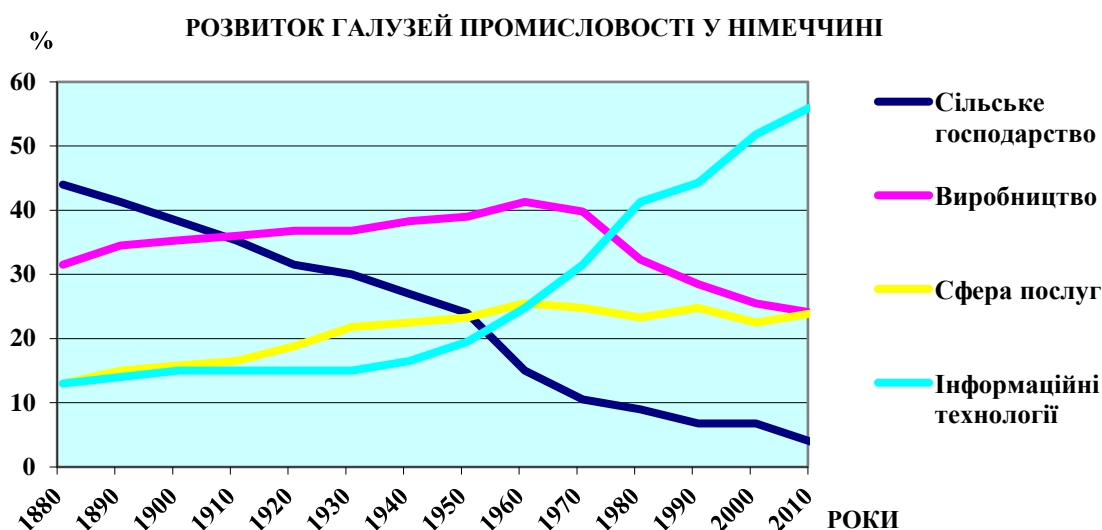


Рис. 1.5. Розвиток галузей промисловості у Німеччині*

*Джерело: Markt // Materialien aus der Presse für berufsorientierten Unterricht DaF. – Ausgabe 25. – 2002. – S. 16.

Промисловість робить ставку на електроніку й інтелектуальні рішення, таким чином, сьогодні ще популярні винаходи через кілька років застаріють. Це означає, що в цих умовах необхідно виявити готовність учитися все життя, постійно підвищувати свою кваліфікацію й орієнтуватися в новій ситуації. Така гнучкість – ключ до кваліфікації, як і здатність приймати самостійні рішення, планувати, нести відповідальність, організувати роботу інших, уміти працювати в колективі. Ці якості необхідні на будь-якій роботі.

Важливим питанням є також шанси для жінок. Молоді жінки усвідомлено прагнуть, як ніколи раніше, до кваліфікованої професії. Їх мета – розвиток особистості і матеріальна незалежність. Хоча існує проблема звуження власного професійного спектра, дуже важливо при виборі професії поставити собі запитання: «Які перспективи в обраній професії? Можливо, варто подумати про перспективніший фах?» В умовах кризи багато традиційних професій особливо нестабільні, що зумовлює звільнення у першу чергу жінок. Ця закономірність спостерігається зараз на території нових федеральних земель.

Варто згадати також і про перспективи Німеччини в Європі. Кожен громадянин Європейського Союзу може вільно вибирати собі місце проживання, навчання і роботи в одній із його держав. Безпосередньо через злиття економік і спільне регулювання європейського внутрішнього ринку, ця можливість буде зміцнюватися. Більше шансів знайти роботу матимуть ті, які володіють іноземними мовами і мають досвід роботи за кордоном.

Німецький уряд хоче відкрити доступ до ринку праці у ФРН для іноземців, які мають професійно-технічну освіту, з країн, що не належать до Євросоюзу. Про це повідомляє smart-payments.info з посиланням на DeutscheWelle.

Якщо парламентарії підтримають закон, працівники технічних спеціальностей зможуть знайти роботу в Німеччині вже в липні нинішнього року.

Постанова, яку прийняв німецький уряд, дає право на роботу в Німеччині іноземцям із країн за межами ЄС, які мають професійно-технічну освіту. Це стосується, зокрема, програмістів, електриків, сантехніків, машиністів, медсестер. За новими правилами, такі іноземці з третіх країн будуть отримувати дозвіл на роботу в Німеччині, якщо в країні не вистачає працівників з такою підготовкою. Документ про освіту іноземців повинен відповідати німецькому

Отже, ринок праці у Німеччині розширюється для висококваліфікованих фахівців, випускників ВНЗ, здатних перекваліфікуватися та навчатися впродовж життя. Для некваліфікованих працівників він різко скорочується.

РОЗДІЛ II

ІСТОРИКО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ В УКРАЇНІ ТА НІМЕЧЧИНІ

Підготовка підростаючого покоління до праці – споконвічна проблема людського суспільства. Однак у різних суспільно-економічних формаціях вона вирішувалася по-різному, щоразу наповнюючись новим змістом і знаходячи нові форми реалізації на практиці.

2.1. Становлення і розвиток профорієнтаційного руху за кордоном

Необхідність підготовки молодого покоління до вибору професії була зумовлена розвитком суспільства та виникненням професій.

Первісний поділ праці (за статтю і віком) мав природний характер. Надалі він у сукупності з дією інших факторів, наприклад, ростом майнової нерівності, призвів до виникнення класів, протилежності між містом і селом, між розумовою і фізичною працею.

Ріст і поглиблення поділу праці впливають на розвиток виробничих відносин. У первісно-общинному ладі відбувся перший великий суспільний поділ праці (виділення племен), що призвів до першого великого поділу суспільства на два класи – панів і рабів, експлуататорів і експлуатованих. У результаті з'явилася друга суспільно-економічна формація – рабовласницький лад. Другий великий поділ праці – відділення ремесла від землеробства, що породило відокремлення міста від села і виникнення протилежності між ними [104, с. 11]. Подальший розвиток товарного обміну, що зародився ще в період розпаду первіснообщинного ладу, спричинив третій великий суспільний поділ праці – відокремлення торгівлі від виробництва і виділення купців. У результаті з'явилася нова суспільно-економічна формація – капіталістичний лад.

При капіталізмі в умовах поглиблення і розширення спеціалізації, збільшення кількості галузей промислового виробництва виникає поділ праці усередині підприємств, з'являється численна кількість нових професій. Велике машинне

виробництво призвело до потреби у вузькоспеціалізованих робітниках, які виконували визначену постійну й одноманітну, напружену роботу. Зароджується система капіталістичного виробництва, що призвела навіть в умовах хронічного безробіття до частої зміни робітниками своєї професії.

Наприкінці ХІХ– на початку ХХ ст. прогресивні учені й суспільні діячі прийшли до думки про те, що для виконання людиною кожної конкретної роботи необхідні не тільки навчання, але і здібності, що визначають професійну придатність. У зв'язку з цим молодим людям, які вибирають професію, стала необхідною відповідна допомога [104, с. 12].

У ХІХ ст. з'явилися літературні джерела, що розкривають деякі питання професійної орієнтації молоді. У Франції вийшов «Посібник з вибору професії» (1849). У 1887 р. у Росії було видано книгу професора Петербурзького університету Н. Кареева «Вибір факультету і проходження університетського курсу».

Таким чином, рух з організації професійної орієнтації, який зародився наприкінці ХІХ– на початку ХХ ст., одержав поштовх від вимог самого життя, його соціально-економічного розвитку. Оскільки професійна орієнтація виникла з потреб розвитку суспільства, вона, як і суспільство, має свою історію та передісторію. Зокрема, погляди на профорієнтацію у Стародавній Греції у працях Платона «Республіка» і «Політика», уявлення вчених Стародавнього Китаю і Японії на етичну сторону професійної орієнтації, праці вчених ХІІІ – ІХ ст. про взаємозв'язок людини з виробництвом. Профорієнтація з'явилася тоді, коли й професії, а відповідно, і потреба в орієнтації на них [63].

У 1908 р. професор Гарвардського університету Ф. Барсонс заснував у Бостоні (США) «Бюро орієнтації» для надання допомоги підліткам у визначенні їхнього життєвого шляху. Діяльність цього бюро прийнято вважати початком профорієнтаційного руху. Згодом аналогічне бюро в 1910 р. було засновано в Нью-Йорку. До його завдань входило вивчення вимог, пропонованих людині різними професіями, детальне знання особливостей учнів. Свою роботу бюро вело в повному контакті з учителями, використовуючи тести й анкети. Досвід цих бюро почав поширюватися в США, Іспанії, Фінляндії, Швейцарії, Чехословаччині, Німеччині й

інших країнах [104, с. 13]. В Англії підтримка і розвиток профорієнтаційних установ була організована на законодавчому рівні.

Родоначальник сучасної психодіагностики, англійський учений Френсіс Гальтон запропонував спеціальні вимірювальні процедури, названі згодом тестами, для виявлення широкого спектру здібностей. Він був переконаний, що людські здібності є переважно вродженими, так що дітям музиканта на роду написано займатися музикою, а дітям теслі – стукати молотком. За допомогою своїх тестів Ф. Гальтон мав намір це довести. У спеціально організованій лабораторії він обстежив сотні людей різних професій і різного соціального стану. Отримані результати не дали, однак, переконливого підтвердження теорії. З'ясувалося, що пролетар може своїми здібностями перевершити представника привілейованого стану, наприклад, стати добрим лікарем або юристом, але класовий бар'єр не дозволяв йому реалізуватися. Подальші дослідження в профорієнтаційній практиці були спрямовані на те, щоб удосконалити психодіагностичні процедури і з їх допомогою орієнтувати людину на відповідний для неї вид діяльності [116, с. 10].

Професійна орієнтація за кордоном зазнавала все більшого розвитку, створювалися довідково-інформаційні бюро для молоді при біржах праці, де школярі могли порадитися про вибір професії, про можливості подальшої освіти і підготовки до майбутньої професії. Такі бюро не обмежувалися окремими індивідуальними консультаціями, а проводили пропаганду розумного вибору професії за допомогою видання профорієнтаційних листків, брошур тощо. Однак основним методом визначення професійної придатності молоді людини було лише анкетне опитування. Бюро піклувалося насамперед про інтереси підприємців.

Так складався перший досвід профорієнтації учнів, що включав попереднє вивчення професійних нахилів підлітків у школі, проведення бесід у бюро, заповнення анкет, опитування батьків і педагогів, заключну бесіду, консультацію і посередництво у призначенні випускників на роботу.

Бурхливий розвиток промисловості наприкінці XIX– на початку XX ст. стимулював ріст прикладних досліджень у психології і становлення особливої науково-практичної галузі – психотехніки, піонерами якої виступили

Х. Мюнстерберг у США і В. Штерн у Німеччині (останньому належить термін «психотехніка») [116, с. 9].

На проблеми професійної орієнтації, зокрема на профвідбір, у психотехніці зверталася особлива увага. Так, Х. Мюнстерберг доводив, що найкращий спосіб підвищити ефективність праці – підбирати працівникам посади, які відповідають їх характеру і розумовим здібностям. Інструментом такого підбору виступали психологічні тести, у першу чергу тести інтелекту [116, с. 8].

Профорієнтаційна робота активно розвивалася, виокремлювалися нові напрямки, особливо у зв'язку з нагромадженням даних про характеристики професій і формуванням різних психодіагностичних концепцій (Х. Гарднер, Р. Кеттелл, Р. Амтхауер). У ряді психологічних досліджень (П. Лазарсфельд, Ш. Бюлер, Е. Гінзберг, С. Аксельрод, Дж. Херма) було показано, що на вибір сфери праці впливають різні суб'єктивні фактори і що рішення про професійне майбутнє безпосередньо залежить від загального розвитку особистості. Було виділено три періоди, що характеризуються різними підставами для вибору професії: фантазії (4–10 років), активних проб (11–17 років), реалістичного вибору (18 років – 24 роки). Професійну орієнтацію все частіше почали розглядати як складне і багатопланове явище, у якому економічні процеси поєднуються із соціальними, освітні – із психологічними (С. Фукуяма). Почала складатися нова концепція профорієнтації – виховна (А. Валлон, Р. Заззо, А. Леон) [116, с. 10].

Отже, виникнення, формування та розвиток професійної орієнтації зумовлені розвитком суспільства. З появою промислового виробництва виникли професії та з'явилася потреба у підготовці фахівців із цих професій.

2.2. З історії виникнення професійної орієнтації в Україні

До визначних надбань вітчизняної прогресивної культури XVIII ст. належить спадщина Григорія Сковороди [115, с. 1219]. Його ім'я посідає важливе місце в ряді тих видатних діячів минулого, які збагатили філософську думку та художню літературу нашої країни. Сковорода був одним із перших філософів нового часу, які

висунули ідею перетворення праці із засобу до життя в найпершу життєву потребу і найвищу насолоду.

Праця за покликанням, праця як реалізація творчих здібностей, обдарувань і талантів справді є внутрішньою потребою та приносить вищу насолоду, є основою щастя. Ідея Сковороди про забезпечення кожному «сродної» праці передбачала перебудову суспільного життя на основі перетворення праці у найпершу потребу і задоволення. Адже споріднена («сродна») праця – корисна для всього суспільства, оскільки вже сам процес виконання улюбленої роботи приносить насолоду. Сенса людського буття Г. Сковорода вбачав у праці, а справжнє щастя – у вільній праці за покликанням. У цьому контексті принцип «пізнай себе» означає пізнання своїх природних схильностей до певного виду діяльності, справжнього покликання, яке має природну основу і вдосконалюється відповідним вихованням, «наукою і практикою». З ученням про споріднену працю Г. Сковороди тісно пов'язані і його педагогічні ідеї. Просвітитель уважав, що ідеал суспільства, де кожен реалізує свої природні обдарування у «сродній праці» і дістає насолоду від такого способу життя, можна втілити в життя за допомогою освіти.

Рух з організації професійної орієнтації в Україні, як і за кордоном, розпочався на початку ХХ століття. Це був перший період розвитку профорієнтації у нашій країні, який тривав до початку Другої світової війни.

Варто зазначити, що Східна Україна довгий час була під владою Росії, тому освіта, а також і профорієнтаційна робота тут розвивалися в контексті російської. У 20-ті роки в Росії розгортається робота з вивчення професій у рамках психотехніки. У Ленінграді, Харкові, Києві, Казані, Дніпропетровську та інших містах виникли психотехнічні лабораторії, які займалися професіографічним дослідженням професій. Але ця робота не призвела до науково обґрунтованої професіографії. Характерною особливістю психотехніки була спрямованість переважно на проведення психологічних випробувань щодо професійної придатності, а не на аналіз професійної діяльності; простежувалося прагнення звзвити вивчення професій до меж установлення придатності до виконання однієї ізольованої виробничої операції, а також звзвити методіку

обстеження. Розрізнені та різнопланові дослідження з професіографічного вивчення професій були малоефективними і не забезпечували побудови систематизованої професіографії. Відомі в ті часи психотехніки (С. Геллерштейн, Ф. Дунаєвський, І. Шпільрейн та ін.) вважали, що недостатній розвиток професіографії гальмує становлення професійної орієнтації [113].

На початку ХХ століття в Росії розгортає профорієнтаційну діяльність Педагогічний музей учительського будинку (Москва). Музей почав ряд обстежень, що стосуються питання вибору професії учнями різних типів шкіл. У процесі проведення роботи з'ясовувалося, які професії привертають найбільшу увагу, які причини, що спонукають молодих людей до того або іншого трудового шляху. З цією метою музей організував у школах опитування учнів про їхню майбутню професію [104, с. 14].

Однією з найбільш важливих проблем марксистсько-ленінської педагогіки була ідея об'єднання навчання з продуктивною працею, підготовки дітей до активної трудової діяльності. К. Маркс, Ф. Енгельс, В. Ленін [104, с. 11] наполягали на тому, що школа не може бути перетворена в професійний навчальний заклад. Вона повинна давати загальноосвітню і політехнічну основу для підготовки людини до будь-якої професії. Навчання і виховання при цьому необхідно здійснювати на міцному фундаменті поєднання навчання з довольною працею, де остання виступає могутнім фактором виховання і підготовки учнівської молоді до вибору свого життєвого шляху. Цим питанням було присвячено праці Н. Крупської, А. Луначарського, С. Шацького, А. Макаренка та ін. [116, с. 12].

Один із теоретиків й організаторів трудової політехнічної школи П. Блонський, розвиваючи програму «гарного працівника» у школі, обґрунтував необхідність починати профорієнтаційну роботу з початкових класів шляхом ознайомлення з професіями на основі поглиблених знань за інтересами і практичного випробовування своїх сил. Ідею німецького вченого-педагога Г. Кершенштейнера про те, що ефективно виховання може бути тільки у поєднанні з виконанням ділових завдань, розвивав український педагог А. Макаренко [1, с. 19].

Для того, щоб створити резерв для поповнення різних галузей народного господарства і культури кадрами, у 1924 р. старші класи школи-дев'ятирічки було професіоналізовано. У країні було створено середні школи з кооперативно-торговельними, виробничо-технічними, адміністративно-господарськими, культурно-просвітними нахилами. Було організовано фабрично-заводські семилітки і школи селянської молоді, у яких давали загальноосвітні знання і прищеплювали визначені навички й уміння. У 1927 р. професор В. Бехтерев заснував Бюро профконсультації Наркомпраці, що ставило за мету розподіл робочої сили більш раціональним шляхом, ніж це робилося раніше. Протягом наступних двох років у країні створено мережу бюро профконсультацій. Потрібно відзначити, що уся робота, яку проводили науково-дослідні інститути, лабораторії, кабінети і бюро, стояла осторонь від школи. У травні 1931 р. Всесоюзний психотехнічний з'їзд підкреслив необхідність корінної перебудови профорієнтації і перенесення її в загальноосвітню школу [67, с. 17]. Проте у підсумку всі психотехнічні роботи в середині 30-их років було директивно згорнуто, багато найбільших діячів цих напрямків репресовано.

Оскільки Західна Україна довгий час перебувала під владою різних держав, які до того ж належали до економічно відсталих країн, важко говорити про помітні здобутки в профорієнтаційній діяльності.

Традиційно підготовкою молоді до вибору професії в Україні займалася сім'я. Але в кінці XIX– на початку XX століття з переходом до капіталістичного виробництва традиційна система сімейного виховання виявилася неефективною: батьки не могли самостійно підготувати висококваліфікованого спеціаліста. За сім'єю залишилося моральне виховання.

Вчителі намагалися знайомити випускників з професіями. Але це були поодинокі випадки. Література була відсутня. Учителі цікавилися особливостями профвідбору і профконсультації США і Європи та впроваджували їх досвід.

У 1932 р. було створено «Психотехнічні поради», що мали такі завдання:

- пропагувати серед українського суспільства ідею організованого порадництва при виборі звання шляхом прилюдних звітів, порад, брошур і публікацій у пресі;

- створити порадні у Львові і в краю;

- забезпечувати їх матеріальними засобами;

- студіювати основні питання з галузі народництва, вказувати напрямки для порадень і шкіл;

- дбати про фахову освіту порадників, стежити за розвитком психотехніки на чужині через фахову літературу й участь у міжнародних з'їздах; скликати з'їзди українців – працівників у порадництві;

- залучати до співпраці на полі порадництва всіх зацікавлених: інженерів, педагогів, лікарів, установи, посередництва праці, а також освітні, господарські та професійні організації [34, с. 68].

Порадні працювали досить ефективно, даючи учням і батькам рекомендації з питань вибору професії, широко використовуючи тести.

На західноукраїнських землях з кінця XIX століття існували також служби зайнятості. Тоді (до 1939 р.) у воєводських та повітових містах виникали «біржі праці», інші посередницькі структури з працевлаштування та пункти вербування робочої сили за кордон. Спочатку їх створювали на підставі розпорядження державного міністерства праці Австро-Угорщини. У різний час функціонували: державне управління посередництва праці, бюро трудового фонду, бюро надання праці, відділи праці та соціальної опіки тощо. Всі послуги приватних посередницьких структур на ринку праці, що виникали після отримання відповідних дозволів органів влади та поліції, були платними, причому як для шукачів роботи, так і для роботодавців. Державні (магістратські) «біржі праці» надавали послуги безоплатно.

Розв'язанням гострої проблеми зайнятості, наданням допомоги безробітним опікувалась і громадськість. Діяли комітети у справах безробітних при гмінах, а також воєводські та громадські комітети допомоги безробітним та «зимової допомоги безробітним», «комітети безробітних», осередки товариства

«Взаємодопомога безробітним і пенсіонерам». Діяв державний фонд безробітних, здійснювався контроль за сплатою внесків до фонду; магістрати вирішували питання виділення додаткових коштів для організації оплачуваних сезонних робіт.

Безробіття породжувало масову трудову міграцію. Організацією відправки, найперше в Канаду (переважно селян), Францію, Німеччину, США, Південну Америку, а також на сезонні роботи у Чехословаччину, Німеччину, Латвію, Литву, займались «Еміграційні синдикати» та відділ Варшавської «центрالی Королівсько-голландського льойду». Органи управління намагались якимось контролювати цей процес, зокрема через видачу паспортів. У 30-ті роки діяв Головний комітет у справах безробіття. Він ініціював добровільні внески у фонд допомоги безробітним і домагався їх від власників промислових і торговельних підприємств. Проте кількість безробітних постійно зростала. «Біржі праці» на теренах Західної України проіснували до 1939 р., коли Західна Україна увійшла до складу Української РСР.

Досить плідний рух із профорієнтаційної роботи в школах було перервано початком Другої світової війни. Тоді політехнічне, трудове навчання в школах було скасовано.

Після Другої світової війни розпочався другий період розвитку професійної орієнтації в Україні (УРСР), який тривав до 1991 р., коли розпався СРСР. У повоєнний період на XIX з'їзді КПРС питання про політехнічне навчання молоді було знову поставлено на розгляд. Перебудова роботи школи на основі прийнятого в грудні 1958 р. «Закону про зміцнення зв'язку школи з життям і про подальший розвиток системи народної освіти в СРСР» ознаменувала новий етап і в розвитку профорієнтації учнів [67, с. 19]. Лише наприкінці 50-их років на хвилі нових суспільних віянь цей науково-практичний напрямок почав поступово відроджуватися.

У 60-ті роки під керівництвом А. Волковського було організовано групу профорієнтації при АПН СРСР. Проблематика формування професійних інтересів учнів стала розроблятися в Києві в контексті виробничого навчання (керівник А. Голомшток) та психології (керівник Б. Федоришин). У ряді регіонів і областей почали створювати бюро профорієнтації на підприємствах, відомчі і міжвідомчі

ради з профорієнтації. Профорієнтація в СРСР була остаточно «реабілітована» у 70-ті роки завдяки працям Є. Клімова, що працював у той час у Ленінграді в Інституті професійно-технічної освіти. Саме Є. Клімов найбільш ґрунтовно зайнявся розробкою теоретичних основ професіографії і вибору професії. Розроблена ним класифікація професій донині служить стандартом у нашій країні, а популярна методика виявлення професійних інтересів широко використовується і зараз. Проблемою професійної орієнтації в той час займалися також Б. Федоришин, І. Назімов, Є. Мілерян та ін. [116].

У 70-80-ті роки в руслі психологічних досліджень в інтересах практичної профорієнтації було вивчено роль і місце трудової підготовки учнів у їхньому професійному виборі (П. Атутов, Є. Мілерян, В. Поляков), особливості професійних переваг учнів при погодженій взаємодії школи і родини (Л. Ботякова, М. Савина). Було видано відповідні посібники для студентів педагогічних ВНЗ, що широко використовувалися і фахівцями консультаційних пунктів [116, с. 12].

У 80-ті роки центри профорієнтації молоді з'явилися в більшості великих міст СРСР. Це були спеціалізовані міжгалузеві науково-методичні центри, що керувалися і фінансувалися Міністерством освіти і Міністерством праці. Варто, однак, відзначити, що всі конструктивні зусилля у цій сфері фактично знецінювалися загальною стратегією освіти і політикою розподілу трудових ресурсів. Завданням «гарної» школи визнавалася підготовка учнів до вступу у ВНЗ, престиж школи вимірювався кількістю тих, хто вступив до ВНЗ. Тоді виникла ситуація, коли велика частина фахівців «інтелігентних» професій виявилася непотрібною в економічних умовах, що змінилися. Погіршили цю ситуацію відміна державного розподілу і втрата зв'язків із виробництвом, що відбулися в 90-их роках.

Третій період розвитку професійної орієнтації в Україні тривав з 1991 р. до кінця ХХ століття. В умовах перехідного періоду, утвердження ринкових відносин Рада міністрів УРСР прийняла постанову від 21 грудня 1990 р. № 381 «Про створення державної служби зайнятості в Українській РСР».

Рішеннями виконкомів обласних Рад народних депутатів було утворено обласні служби зайнятості. Невдовзі вони почали функціонувати як

окремі структури, у складі яких було створено районні центри зайнятості. На початку їх діяльності статус безробітного тут одержували одиниці, оскільки вільних робочих місць і вакантних посад було достатньо. Різке зростання кількості безробітних почалося в 1997 р.

До служб зайнятості за допомогою у працевлаштуванні сьогодні звертаються незайняті мешканці, більшості з яких (відповідно до чинного законодавства про зайнятість населення) надається статус безробітного та виплачується допомога із безробіття. Безробітні, особливо молодь, одержують першу в житті або іншу професію на кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття.

У 1994 р. постановою Кабінету Міністрів України було схвалено Концепцію державної системи професійної орієнтації населення, на основі якої у 1995 р. було розроблено Положення про професійну орієнтацію населення та Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається.

Отже, профорієнтаційна робота в Україні була зумовлена історичним та соціально-економічним розвитком країни. Особливий вплив на неї мав розвиток науки і техніки та такі історичні явища, як об'єднання Західної і Східної України, Друга світова війна та розпад Радянського Союзу.

2.3. Розвиток професійної орієнтації в Німеччині

Самостійне професійне визначення підлітків у Німеччині було довгий час виключенням, оскільки з раннього Середньовіччя люди вірили у покликання від Бога до певної професійної діяльності. Мартін Лютер, як основоположник цінностей протестантської етики, які склали основу «духу капіталізму», першим ужив поняття покликання стосовно «мирської», професійної діяльності [122, с. 74].

Як правило, професію своїм синам обирали батьки, дівчата в той час не займалися професійною діяльністю. Не було потреби щодо приватної або державної установи для підтримки підлітків у виборі професії. Але з середини XVI століття батьки та їх діти мали можливість отримати уявлення про світ праці із професієзнавчої літератури з багатьма ілюстраціями [122, с. 74].

Професійне консультування у Німеччині було до початку ХХ століття не державною організацією, а приватною справою батьків та синів, майстрів та учнів. У 1894 році була створена перша біржа праці, яка займалася працевлаштуванням безробітного населення, в тому числі і молоді.

Початок ХХ століття у Німеччині відзначався реформаторськими ідеями відомого педагога Г. Кершенштейнера. Найважливішим напрямком його діяльності була організація професійних шкіл для ремісничої молоді на основі запропонованого ним принципу «трудової школи».

Варто відзначити, що Г. Кершенштейнер розробив також програму діяльності професійних шкіл для дівчат, беручи до уваги функцію жінки в родинному і громадському житті. У цих школах передбачалося навчати дівчат веденню домашнього господарства, ознайомлювати із завданнями жінки-матері та виховательки, а також вказувалося на обов'язки і завдання жінки перед державою.

Г. Кершенштейнер розробив програму сільських професійних шкіл, в основу яких було покладено потреби сільського господарства.

Відомими педагогами з професійної педагогіки в той час були також Е. Шпрангер, А. Фішер, Т. Літт [1, с. 22].

У своїй теорії освіти Е. Шпрангер використав категорії «індивідуальність», «універсальність», «цілісність». Процес професійного навчання він розглядав крізь призму положень В. Гумбольдта і педагогіки німецького класицизму. Е. Шпрангер запропонував трифазну модель процесу навчання: 1) засвоєння основ наук; 2) професійна освіта; 3) загальна освіта [1, с. 22].

Завданням основ наук Е. Шпрангер [200] уважав пробудження духовних сил, яке ґрунтується на взаємодії з навколишнім світом. На цій основі виявляється схильність до певного виду діяльності, що оцінюється як «внутрішня професія» – покликання. Освітній процес, який здійснюватиметься відповідно до особистісних нахилів, особистісного вибору, уподобань і запитів, Е. Шпрангер назвав «фазою професійної освіти». Загальну освіту він розумів як процес поєднання особистісного і професійного стрижня, що спонукає до постійної самореалізації протягом життя. У такий спосіб з'явилася можливість для розробки нової дидактики, яка орієнтувалася

на реальні вікові вимоги підлітків та юнацтва. Поняття «загальна освіта» розширювалося за рахунок збагачення ознак, притаманних професійному навчанню, внаслідок чого відбувалася «професіоналізація» загальноосвітньої підготовки.

Як уже згадувалося, в Німеччині на початку ХХ ст. було утворено бюро професійного консультування для молоді. Почався перший період розвитку професійної орієнтації, який тривав до початку Другої світової війни.

До кінця 20-их років ХХ століття професійне консультування здійснювали різні організації: жіночі та молодіжні соціальні організації, вчителі народних шкіл, біржі праці, а також окремі незалежні профконсультаційні пункти [122, с. 77].

З 1908 р. професійним консультуванням та влаштуванням молоді на навчальні місця займалося центральне бюро робітничої молоді Німеччини. У 1912 р. в Берліні почала працювати перша державна служба професійного консультування, яка здійснювала також влаштування на навчання. Оскільки багато підлітків, передусім із робітничих сімей, були змушені відразу після закінчення школи заробляти гроші та йти працювати у сферу промисловості без професійної підготовки, на початку ХХ століття виник брак бажаючих навчатися ремісничих професій. За таких умов виникла потреба у створенні централізуючого органу, який би регулював проблеми професійного консультування в державних масштабах. Для виконання цих функцій 8 лютого 1913 р. було засновано німецький Комітет професійного консультування. Його організаторами були представники промислових кіл, торгівлі, ремісництва та біржі праці. Консультаційні бюро повинні були розробляти та розповсюджувати інформаційні журнали, опитувальники, індивідуально консультувати учнів та батьків, збирати професієзнавчий матеріал та організовувати медичне обстеження підлітків. В обов'язки народної школи входило надання всіх необхідних для навчання вмінь, інформування учнів про значення вибору професії, розповсюдження рекламних матеріалів профконсультаційних служб. Призначений шкільний учитель здійснював зв'язок між школою і службою професійної консультації [122, с. 78].

У 1922 р., у зв'язку з потребою посилити профвідбір, було прийнято закон про систему професійної орієнтації і консультації, згідно з яким затверджено положення, що визначало принципи керівництва цією системою.

Відповідно до цього закону бюро професійного консультування повинні були:

1. Організувати підготовку підлітків до вибору професії, для чого підтримували тісний зв'язок зі школою.
2. Давати інформацію, що стосувалася вибору професії, як під час вступу у професійне життя, так і при зміні професії.
3. Проводити психологічні дослідження.
4. До рекомендацій додавати направлення на роботу чи на професійне навчання [105, с. 123].

Професійне консультування в Німеччині було остаточно пов'язане зі службами зайнятості з прийняттям 22 липня 1922 р. закону про біржі праці, який надавав право біржам проводити профконсультування та посередництво щодо навчальних місць [122].

Після Другої світової війни розпочався наступний період розвитку професійної орієнтації у Німеччині, який тривав до 1990 р., коли об'єдналися ФРН та НДР.

У колишній НДР уся сукупність питань, пов'язаних із вибором професії і місцем у трудовій сфері, теоретично розроблялася і вирішувалася на практиці з позиції домінуючої установки на так зване соціальне замовлення, в основному як ідея професійної орієнтації. У 1949 р. були ліквідовані служби зайнятості попереднього зразка, а замість них упроваджувався державний розподіл робочої сили, який гарантував кожному бажаному робоче місце.

Підприємства були змушені проводити разом із школами щороку агітаційні заходи з набору для виконання кадрових планів. Початковий принцип профконсультування як індивідуальної допомоги молоді відступив на другий план. За виконання планів кадрового забезпечення відповідали самі підприємства. Нова форма безпосереднього залучення молодих кадрів народними підприємствами спочатку була успішною. Але незабаром виявилось, що ці агітаційні заходи були незадовільними заміниками систематичного профконсультування і без підтримки загальноосвітніх шкіл не мали належної переконливості для функціонування народного господарства [122, с. 99].

Тому Міністерством народної освіти та державним відомством професійної освіти НДР була видана постанова про співпрацю шкіл у виконанні плану професійної освіти. Цей документ передбачав, зокрема, розгляд важливих виробничих галузей та їх професій на уроках і під час екскурсій на підприємства й виділяв агітаційним комісіям підприємств із січня до березня один урок, на якому відповідні фахівці могли вести бесіду з учителями та учнями 7–8 класів про можливості професійного вибору [122, с. 99].

У 1959 р. у НДР було прийнято закон про соціалістичний розвиток школи, відповідно до якого в усіх школах країни впроваджувалося політехнічне навчання [1, с. 55]. Цей процес мав суперечливий характер, тому що не було розроблено дидактичних основ політехнічного навчання, було завищено вимоги, пов'язані з його впровадженням. Завищення вимог полягало у намаганні дати учням 9–10 класів разом із політехнічною підготовкою основи професійної освіти, а в 11–12 класах, призначенням яких було набуття повної середньої освіти і права вступу до ВНЗ, запроваджувалося повне професійне навчання (з 1962 р.) поряд із підготовкою до екзаменів на атестат зрілості. Цей напрям зазнав критики як «професіоналізація» загальноосвітньої школи, що було виявом сильного впливу економічного планування на шкільну систему освіти.

У законі про єдину соціалістичну систему освіти (1965 р.) профконсультування було визначене частиною загальної освіти для 6–12 класів. Мета політехнічного уроку – забезпечити учням за допомогою безпосередніх бесід із робітниками перше ознайомлення з професіями та світом праці – як правило, досяглася. Але її виключна спрямованість на промислові професії не давала молоді можливості ознайомитися з такими галузями, як ремісництво, торгівля, пошта, залізниця тощо [122, с. 99]. Пізніше в НДР відмовилися від надто раннього впровадження професійних компонентів у шкільне навчання.

У 1967 р. у м. Лейпциг було створено перший професійно-інформаційний центр. Його завданням була підтримка діяльності шкіл, підприємств та інших організацій щодо профконсультування шляхом компетентної інформації, а також педагогічно-методичного керівництва, дослідження нових шляхів в індивідуальному

та груповому консультуванні й проведення консультування дорослих клієнтів, які мають освіту. Форми та методи роботи відрізнялися від профконсультаційних пунктів служби зайнятості у ФРН. ПЦ у НДР вважалися педагогічними установами міських та земельних округів і мали на меті надати учням, молоді, трудящим можливості здійснити осмислений вибір професії, узгодити особисті інтереси тих, хто обирає професію, із вимогами держави [122, с. 101].

Незважаючи на відмінності у системі освіти НДР, тут продовжували існувати основні ознаки системи навчання, за сутністю спільні для німецької традиції. Політехнічне навчання, що впроваджувалося у школах НДР з 1958 року, було пов'язане з ідеєю налагодження зв'язку навчання і праці, школи і життя. Німецька педагогіка у цій галузі має вагомий надбання. У рухові за реформу школи (перша третина ХХ століття) існувала течія за утвердження «трудової школи», яка відстоювала необхідність поєднання «книжного навчання» і практичної діяльності у шкільних майстернях і пришкільних садибах. Зв'язок шкільного навчання зі світом праці стимулювали передусім вимоги новітнього індустріального розвитку.

Ідея зв'язку навчання і праці, школи і життя відіграла головну роль у марксистській концепції політехнічної освіти і виховання. Вона була також стрижневою в ідейному надбанні соціалізму. В НДР молодих людей розподіляли по ВНЗ і професійних училищах ще в школі, переважно керуючись потребами народного господарства, а не побажаннями школярів.

Щодо реалізації принципу зв'язку школи і праці у ФРН, то цей процес тут відбувався на багатьох рівнях, зумовлених рядом чинників. Економічна система, що ґрунтувалася на приватній власності, світоглядному плюралізмі, відкрито вираженому протиставленні інтересів соціальних партнерів, культурний федералізм і трирівнева загальноосвітня школа – усе це становило інші умови для реалізації зв'язку школи з життям, що відрізнялися від умов у НДР.

У ФРН у 50-ті роки почалася дискусія щодо проведення у школах експерименту із запровадження технічно орієнтованого навчання. Проте лише в

середині 60-их років ідея «входження у світ праці» через загальноосвітню школу знайшла своє відображення в конкретних освітньо-політичних рекомендаціях.

Таким чином, розробка питань політехнічної освіти в НДР у 50-60-ті роки була стимулом і для ФРН у розв'язанні проблеми зв'язку школи з життям. Про це свідчить нарада анкетної комісії німецького Бундестагу, що відбувалася у 1990 р. [1, с. 59].

Необхідність професійної орієнтації в загальноосвітніх школах Німеччини чітко визначилася у середині 50-их років. Тоді – в період відбудови після Другої світової війни – при переході зі школи у світ професії молодь зіштовхнулася з багатьма проблемами. Причиною цього був недостатній рівень освіти і нестача робочих місць. У зв'язку з цим потрібно було покращувати освіту майбутніх фахівців [153].

Професійна педагогіка звертала увагу на проблеми молоді, які виникали при вступі на виробництво без відповідної шкільної підготовки. Крім того, роз'яснювальна робота профконсультаційних служб майже не брала до уваги стану професійних досліджень. Відомим німецьким ученим у галузі професійної педагогіки був Г. Абель, який вивчав педагогічно-дидактичні проблеми професійної освіти [139]. У той час професійна педагогіка керувалася соціологічними і соціально-психологічними дослідженнями ситуації серед молоді. Г. Шельський у своїй відомій праці «Скептичне покоління» вказував на постійну зміну професійних можливостей молоді. Він пропонував продовжити навчання в школі на рік або два, щоби здійснити підготовку учнів до вступу у світ професії [195]. Спочатку це стосувалося виключно народних шкіл. Ще Г. Кершернштейнеруважав, що першим завданням школи є підготовка учнів до певної професійної галузі. Г. Шельський пропонував відновити те виховання, яке було започатковане ще в XVII ст. [152, с. 8]. Розгляд історичних підходів спричинив конкретизацію дискусії стосовно специфіки школи. Переважала думка, що профорієнтація головним чином повинна стосуватися професійно обдарованих учнів народної школи. Дискусія з профорієнтації обмежилася народною школою та обґрунтуванням запровадження у ній дев'ятого року навчання. Широко обговорювалися також питання, як

підготувати учнів до вступу у світ праці і професії, введення практики на виробництві. У цьому деякі народні школи, наприклад Гамбурга, Берліна, мали досвід ще з 50-их років.

Для початкової стадії профорієнтації були характерними два протилежних напрямки: з одного боку її перспективи звузилися до народної школи, з іншого – розширилося коло проблем, пов'язаних із підготовкою учнів до вибору професії [153, с. 19].

1 травня 1952 р. вступив у дію закон про створення Федерального відомства працевлаштування та забезпечення безробітних, що вело до створення єдиної організації зайнятості у ФРН. Через брак навчальних місць внаслідок важкого економічного становища значна кількість випускників не могла навчатися. Головним завданням відомства стало фінансування навчальних заходів, створених на заміну відсутніх навчальних місць. Завдяки цій діяльності Федеральне відомство профконсультування поступово втратило відтінок розподілу, якого воно набуло в минулому [122, с. 91]. У 1953 р. в межах служби зайнятості з колишнього підрозділу профконсультування була створена незалежна психологічна служба.

З середини 60-их років – з початком реформи освіти – німецький Комітет із питань виховання та освіти затвердив шкільну професійну орієнтацію в основі «працезнавства» [161]. Комітет рекомендував продовжити термін навчання в головній школі до 10-ти років. Професія стала «дидактичним центром» цієї нової форми школи і розглядалася як «початковий етап професійно-освітнього шляху». «Працезнавство», як нова самостійна дисципліна головної школи, мало за мету надати учням ефективну освітню підготовку для вступу у світ професії.

З цих пропозицій, на які мали великий вплив погляди Г. Абеля (члена німецького Комітету) [138, с. 17], випливає, що «працезнавство» повинно допомагати у виборі професії. Але Комітет оминув ті фактори, які детальніше визначають підготовку до вибору професії, пояснюючи цю підготовку як основний принцип, пов'язаний також із технікою, економікою, господарством. При цьому основна функція належить практичній роботі в школі і практиці на виробництві.

У зв'язку із нечіткими уявленнями німецького Комітету щодо профорієнтації виникла велика потреба у її роз'ясненні. Тим часом появилися нові теорії щодо професійної орієнтації (наприклад, Шарманна, Яйде, Дагайма), які могла використовувати шкільна професійна орієнтація [201, с. 90]. Крім цього, у другій половині 60-их років постали проблеми професійної освіти (незайняті навчальні місця, незадоволення тих, хто вчиться, перерване навчання). Через ці причини педагогіка й освітня політика почали більше займатися професійною орієнтацією. З одного боку, існували дидактичні принципи (Віманна, Блакертца, Клафка, Штратманна, Кайзера) щодо підготовки до вибору професії [151, с. 68], з іншого – існували інші освітньо-політичні установи та об'єднання. Це свідчить про широку політичну згоду щодо необхідності професійної орієнтації в школі. Таке ж спрямування мали висловлювання і пропозиції Конференції міністрів культури, Ради з питань освіти Німеччини, Федерального відомства з питань праці.

Рекомендації Конференції міністрів культури (дальше КМК) щодо головної школи передбачають у предметі «працевзнавство» спеціальний спецкурс із професійного вибору, який на основі практичної діяльності і теоретичного обґрунтування, а також практики на виробництві повинен зорієнтувати учнів у професії, яку вони мають обрати наприкінці 9-го класу [179, с. 25].

За рекомендаціями Ради з питань освіти Німеччини «Структурний план для системи освіти» (1970 р.) який містить широке педагогічне та суспільно- і освітньо-політичне обґрунтування реформи німецької системи освіти, зараховує консультацію з питань здобуття професійної освіти до завдань системи освіти. Вона доповнює професійну орієнтацію: надає інформацію про можливості у виборі професії, щоб учні могли прийняти правильне рішення [204, с. 29]. Рада з питань освіти Німеччини переймає ідею німецького Комітету в тому, що головна школа є початковим етапом професійно-освітнього шляху; вона поширює її на всі загальноосвітні школи. Варто звернути також увагу на те, що на початку 70-х років ХХ ст. у Німеччині активно розвивалися науки професійного вибору (Berufswahlwissenschaften).

Зауважимо, що § 32 закону про сприяння праці (1969 р.) зобов'язує Федеральне відомство праці співпрацювати із закладами загальної і професійної освіти. Відповідний договір між КМК і Федеральним відомством було конкретизовано у 1971 р. «Угодою про співпрацю школи і служб профконсультації». Згідно з цими документами кооперація повинна здійснюватися профорієнтаційними заходами. Професійна одноосібна консультація, повідомлення про професійну освіту і посередництво у знаходженні закладу для її здобуття є виключно завданням Федерального відомства з питань праці. Своїми підготовчими заходами щодо вибору професії професійна консультація у відомствах перегукується із поданим школою курсом вступу у світ економіки і праці [191,с. 18]. Профконсультаційним пунктам при біржах праці було доручено підтримувати зв'язок зі школами їх районів і співпрацювати з учителями. Ця угода створила основу для директив та указів, специфічних для земель. Як правило, спільна підготовка до вибору професії мала такі форми [144,с. 6]:

- шкільні бесіди;
- заходи для батьків;
- підготовка доповідей;
- семінари;
- листи;
- профінформаційні центри;
- професійні дослідження.

Педагогічні та освітньо-політичні пропозиції, особливо рішення КМК від 1969 р., спонукали більшість федеральних земель видавати свої навчальні плани, директиви, рекомендації, які стосуються професійної орієнтації, у формі навчального напрямку («праця – економіка – техніка») в головній школі (Hauptschule) та спеціальній школі (Sonderschule). У загальній школі профорієнтація інтегрувалася з іншими предметами. Берлін, Нижня Саксонія, Нордгайн-Вестфалія передбачали професійну орієнтацію у навчальному плані вже наприкінці 60-их років, в інших землях (наприклад, Гессені) це відбулося лише наприкінці 70-их. У цих планах профорієнтація займала практичне місце.

У 70-ті роки реальні школи доклали також великих зусиль, щоби надати учням допомогу у виборі професії. Хоча спочатку йшлося про організаційні аспекти (співпраця зі службами профконсультації, впровадження практики на виробництві), питання змісту поступово вийшло на передній план [206, с. 169]. Профорієнтація вводилася як окремий предмет або входила до існуючого предмета (економіка / політика та ін.) як обов'язковаскладова, або належала до предметів для обов'язкового вибору (як правило, у 9–10 класах), інколи вона була завданням багатьох навчальних предметів.

Різними були дидактичні підходи до професійної орієнтації. Укладачі навчальних програм мали враховувати особливості ситуації в школах федеральних земель (поточні предмети, оснащення школи, освіту вчительського персоналу та ін.). Безумовно, мало вплив втручання політики, і вони орієнтувалися щоразу на певні концепції, які більшою чи меншою мірою були суперечливими. Окрім того, вимога щодо співпраці школи і профконсультації в навчальних програмах і на практичних заняттях виконувалася рідко. Зважаючи на цю ситуацію, Федеральне відомство праці у 1974 р. дало доручення науковцям Г. Дібберну, Ф.-Й. Кайзеру та А. Келлю розробити «Рецензію навчальної програми до предмета «Вибір професії», яка замінила в дидактичному аспекті угоду щодо співпраці школи і служби профконсультації, враховуючи існуючі педагогічні підходи й освітньо-політичні рекомендації [157, с. 8].

Автори запропонували ввести профорієнтацію як обов'язковий навчальний предмет для учнів усіх закладів середньої освіти першого ступеня. Підготовка до вибору професії повинна бути спільним завданням Федерального відомства і школи. Її глобальне завдання – забезпечити готовність до вибору професії, що розумілася як «набута кваліфікація для прийняття перших професійних і освітніх рішень з перспективою довготривалого індивідуального планування професійного шляху» [157, с. 9]. З огляду на головні умови професійного шляху, головне завдання передбачає такі складові [153, с. 20]:

1. Аналіз сімейної і шкільної ситуації з соціальної точки зору тих, хто обирає професію.

2. Аналіз професійної освіти як можливості пристосування до вимог професійної діяльності.

3. Аналіз умов світу праці, з якими молодь може зіштовхнутися в подальшій професійній роботі.

До завдання додаються мета, зміст і методичні пропозиції.

У 80-ті роки посилювалися спроби по-новому визначити шкільну профорієнтацію і поставити її у навчальних програмах на вищий рівень. Необхідність у цьому зумовлювали зміни у професійній орієнтації, у поглядах і способах поведінки молоді, структурні зміни світу праці. Потрібно також відзначити, що у 1977 р. у ФРН було запроваджено практику учнів на підприємствах.

Важливим пунктом теоретичних праць про профорієнтацію була реалізація підприємницьких стратегій щодо пристосування до професійної праці у зв'язку із запровадженням нових технологій та організаційних структур. Це передбачало, зрештою, як і сьогодні, розширення потенціалу працівників, перебування яких на підприємстві часто було короткочасним. Робітники опинилися серед нових орієнтаційних і кваліфікаційних проблем, таких як: часті зміни професії, постійне «перенавчання» або підвищення кваліфікації.

По суті, пропозиції професійної орієнтації стосувалися таких, частково досліджених в емпіричному плані, аспектів:

- орієнтації на розвиток особистості (Г. Дедерінг [152–153]);
- комплексної організації навчання у школі з метою підвищення компетентності при виборі професії (Г. Дібберн [156–157]);
- орієнтації на єдине поняття професії, яке усуває поділ праці (розумова і фізична, керівна і виконавська, основна і робота у вільний час) (Г. Е. Фамулла [163 – 164]);
- проведення практики на виробництві, яка передбачає застосування знань із різних навчальних предметів з метою загальної профорієнтації (Й. Фельдгоф [179]);
- заняття з вибору професії з урахуванням світогляду учнів (Г. Кліпперт [166]);
- інтегрованої підготовки до вибору професії, яка комбінує заняття з вибору професії, професійну консультацію, застосування засобів масової інформації,

відвідування профінформаційних центрів і практику на виробництві (Л. Байнке [141]);

– професійної орієнтації та орієнтації на навчання у вищих навчальних закладах, у гімназіях (В. Крамер [182]);

– підготовки до вибору професії, яка бере до уваги соціальні умови життя, з якими переплетені вибір професії та її набуття (Г. Мюллер [187]);

– врахування відносин між хлопцями і дівчатами на занятті з профорієнтації (Д. Леммерміле [183]).

Ці підходи було частково розвинено й випробовано у наступні роки. Наприклад, Л. Байнке запропонував інтегроване заняття з вибору професії. Цю модель апробовано у 1993–1996 рр. у саксонських середніх школах. В основі експерименту було профорієнтаційне заняття із включенням практики на виробництві з метою сприяння професійній діяльності дівчат (з особливим нахилом до технічних професій). Результати експерименту – проведення дослідження на виробництві, другої практики на підприємстві, пропозиції тем для проектів, залучення служб профконсультації та ін. – увійшли в Саксонії у шкільну практику [193].

К.-Г. Даммер запропонував свою модель профорієнтації [150]. У ній ідеться про єдину концепцію, яка розуміє під профорієнтацією підготовку до вибору професії і розцінює її як основний розвиток у підлітковому періоді. Підготовка до вибору професії повинна входити до обов'язкових предметів з галузі суспільних наук або до працевзнавства. Модель передбачає такі форми роботи: навчальний предмет; проекти; практику; дослідження на підприємстві; шкільні стажування; партнерство; інші заходи (участь профконсультантів, експертів із виробництва).

В основі концепції лежить загальна й особиста співпраця різних форм загальноосвітніх шкіл, які контактують також із професійно-освітніми школами. Таку співпрацю можна реалізувати в рамках існуючого навчального плану. Однак навчальні плани з профорієнтації було перероблено у більшості федеральних земель

на початку –в середині 80-их років, у деяких(наприклад, у Бремені, Гамбурзі і Гессені) – в 90-их роках ХХ ст.

Після об'єднання Західної та Східної Німеччини розпочався третій період розвитку професійної орієнтації. У новому формулюванні підготовка до вибору професії зазнала розширення. Поняття «професія» стало в усіх навчальних планах відносно широким, у більшості планів зайняло навіть центральне місце (наприклад, у навчальних планах таких федеральних земель: Баварія, Берлін, Рейнланд-Пфальц). Проте найновіші дослідження з профорієнтації майже не знайшли свого відображення у навчальних планах. Не було взято до уваги майбутнього розвитку професії, кваліфікації і професійної освіти. Передбачене заняття з вибору професії було спрямоване, як і раніше, на надання профорієнтаційної інформації. Разом з тим більше почали використовуватися послуги позашкільних закладів, наприклад, центрів зайнятості (відвідування профінформаційних центрів) і виробництв (практика на підприємствах) [153, с. 22].

Однак дослідження вказують, що школа, як фактор впливу на професійне рішення, в очах учнів знаходилася на останньому місці (після батьків, практики на підприємстві, профконсультації та друзів)[165, с. 11].

На фоні дискусії про нову загальну освіту відбувалися спроби закріплення в гімназіях технічних, економічних і профорієнтаційних основ. Допомога при виборі професії повинна стосуватися не тільки «практично обдарованих», а всіх учнів. З огляду на той факт, що дедалі більше гімназистів обирали оволодіння практичними професіями, підготовка до вибору професії стала вкрай необхідною.

Отож, КМК у 1989 р. приймає ряд документів, які актуалізують рекомендації щодо головної школи (від 1969 р.) і поширюють їх на усі заклади середньої освіти першого ступеня [180, с. 3]. Підготовка до вибору професії може подаватися як окремий предмет, у сукупності з іншими предметами або як їх складова частина. Поряд із технікою, економікою, домашнім господарством професія становить власну предметну галузь. Рішенням від 1993 р. КМК зобов'язує загальноосвітні заклади викладати учням «Вступ у світ професії і праці» [181, с. 9]. Проте це завдання не було конкретизоване, тому федеральні землі могли знайомити учнів зі

світом праці і професії на власний розсуд. Оскільки нові федеральні землі при розробці навчальних планів більшою чи меншою мірою поклалися на навчальні плани старих федеральних земель, західнонімецька профорієнтація зазнала регіонального розширення.

У 90-их роках стало очевидним, що вибір професії є процесом, який не може обмежуватися закладами середньої освіти першого ступеня. Внаслідок цього було здійснено спроби врегулювати питання профорієнтації у закладах середньої освіти другого ступеня. У 1992 р. Конференція міністрів культури, Федеральне відомство праці і Конференція ректорів вищих шкіл прийняли спільні рекомендації щодо співпраці школи, профконсультації у центрах зайнятості та консультації при вищих навчальних закладах. Пізніше уряди майже всіх федеральних земель видали укази про профорієнтацію в гімназіях та орієнтацію на навчання у вищих навчальних закладах [153, с. 18].

Інституційне та регіональне розширення професійної орієнтації, як і варіанти навчальних планів, лише частково враховувало розвиток теоретичних аспектів профорієнтації. Окрім того, сприйняття досвіду закордонної профорієнтації майже не відбулося [146].

Аналіз сучасних німецьких наукових джерел свідчить, що після об'єднання ФРН та НДР (3 жовтня 1990 р.) розпочався етап формування єдиної ринкової економічної системи, а також єдиної системи соціального забезпечення безробітних, яка включала завдання працевлаштування, професійного консультування та влаштування на навчальні місця. В нових федеральних землях були створені служби зайнятості, які підпорядковувалися Федеральному відомству праці і співпрацювали із закладами освіти у проведенні професійного консультування [122].

Варто звернути увагу й на те, що з 90-х років досліджуються консультативні підходи з питань вибору або зміни професії та кар'єрного зростання.

Отже, профорієнтаційна робота в Німеччині, як і в Україні, була зумовлена історичним та соціально-економічним розвитком країни. На неї мав особливий вплив науково-технічний прогрес, а також такі історичні явища, як Друга світова війна, поділ країни на ФРН та НДР та об'єднання Німеччини.

2.4. Загальна характеристика сучасного стану професійної орієнтації в Україні та Німеччині

На початку XXI століття почався новий етап у розвитку професійної орієнтації в Україні. Сучасний стан розвитку економіки України ставить підвищені вимоги до якості робочої сили, її конкурентоздатності. Насамперед це стосується молоді, яка не завжди може витримати конкуренцію і, як наслідок, залишається без роботи. Для того, щоб профорієнтаційна робота з молоддю була ефективною, її необхідно проводити систематизовано та поетапно, насамперед у загальноосвітніх школах, де впродовж навчального року потрібно поступово переходити від заходів із загальним профінформаційним спрямуванням до психолого-діагностичної та прогнозуючої профконсультації, тобто поступової індивідуалізації роботи.

У життєво важливому рішенні про вибір професії мають бути зацікавлені всі: сама молодь, батьки, суспільство, школа, держава. Тільки спільними зусиллями можна досягнути відповідних результатів. Тому профорієнтаційна робота з учнями та з їхніми батьками має здійснюватися спільно практичними психологами загальноосвітніх шкіл та профконсультантами центрів зайнятості із залученням шкільної адміністрації та педагогічних колективів шкіл.

Отже, лише за умови тісної співпраці Міністерства освіти і науки України та Державної служби зайнятості, створення спільної профорієнтаційної програми та при функціонуванні навчальних закладів, які готують конкурентоздатних фахівців, що відповідають вимогам сучасних технологій, можлива ефективна профорієнтаційна робота і, як результат, – стабілізація ситуації на ринку праці. Варто також наголосити, що вищі навчальні заклади повинні здійснювати прийом студентів у розрізі спеціальностей, враховуючи не тільки попит населення на освітні послуги, а й нові вимоги працедавців щодо кількості та якості фахівців. Як свідчить практика, вже на рівні підготовки у навчальних закладах закладається диспропорція між попитом та пропозицією робочої сили, яка потім спостерігається і на ринку праці.

Сучасне виробництво потребує високого рівня освіти, знань, професійної майстерності, вміння працювати з новітньою технікою. Причому на передній план

виступають підвищена озброєність знаннями та творчі здібності. Зараз багато підприємств залучає у виробництво нові зарубіжні технології, використовує сучасне обладнання, що безпосередньо впливає на професійно-кваліфікаційну структуру потреби виробництва в кадрах. Кінцевим результатом процесу підготовки кадрів, як з вищою освітою, так і з професійно-технічною, має стати формування такої професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів, яка відповідає потребам ринкової економіки і запобігає поширенню безробіття серед випускників навчальних закладів. Тому необхідно постійно вдосконалювати систему освіти, підвищувати гнучкість освітніх програм, забезпечуючи їх мобільність та швидку пристосовуваність до потреб ринку праці.

Співпраця з працедавцями, насамперед задоволення їх потреб у кваліфікованих кадрах, є одним із важливих завдань служби зайнятості. Значною проблемою для ринку праці є невідповідність попиту і пропозиції робочої сили. Працедавці потребують висококваліфікованих робітників: токарів, фрезерувальників, слюсарів, електрогазозварювальників, швачок, випускники навчальних закладів ще не мають ні досвіду роботи, ні високої кваліфікації. Зважаючи на це, виникає проблема: з одного боку, молоді люди потребують гарантії працевлаштування, з іншого – працедавці прагнуть мати досвідчених спеціалістів. Але навіть ті особи, котрі могли б кваліфіковано виконувати ту чи іншу роботу, часто не погоджуються з низьким рівнем заробітної плати і незадовільними умовами праці, які здебільшого пропонують працедавці.

Особливо гострою ця проблема є для сільської місцевості, де недостатньо розвинена інфраструктура і населення має переважно обмежений доступ до кваліфікованого медичного обслуговування, де бракує дошкільних дитячих установ, ефективно діючих закладів культури. У занедбаному стані знаходяться дороги, з окремими населеними пунктами відсутнє регулярне транспортне сполучення. Насамперед це стосується гірських районів. Зазвичай, молодь не приваблюють такі умови життя і праці. Як наслідок, сільськогосподарським підприємствам сьогодні не вистачає кваліфікованих кадрів. Сучасні умови ведення господарства на нових технічно-організаційних засадах вимагають освіченості не окремих фахівців, а

всього колективу. Різке підвищення ефективності сільського господарства неможливе без застосування нових технологій, докорінних змін у спеціалізації тощо. Це можуть здійснити тільки відповідно освічені люди, добре обізнані з сучасними виробничими, організаційними, ринковими та іншими технологіями. Вітчизняний товаровиробник ще не володіє в повному обсязі основами агробізнесу та менеджменту відповідно до вимог ринку, не завжди орієнтується в ринковому середовищі, вміє господарювати прибутково. Суттєвих змін вимагає аграрна освіта. Потрібно запровадити ефективну систему перепідготовки сільського населення, що дасть змогу не лише отримати спеціалістів, спроможних забезпечувати ефективне господарювання в умовах розвитку ринкових відносин, а й частково розв'язати проблему зайнятості на селі.

Таким чином, враховуючи зміни, що відбулися в нашій країні (перехід до ринкової економіки, поява ринку праці, реформування системи освіти), важливо надавати більшого значення професійній орієнтації, яка є важливою економічною проблемою, тим резервом, до використання якого наша країна по-справжньому ще не приступила.

Упровадження неперервної освіти викликає необхідність перегляду цілого ряду позицій професійної орієнтації. Завдання полягає в тому, щоби критично переглянути роботу всіх компонентів системи професійної орієнтації та реконструювати, раціоналізувати те, що необхідно, сформувати професіографічне і психодіагностичне забезпечення. У новій системі мета повинна полягати в тому, щоби допомогти кожному підібрати для себе декілька професій, послідовне освоєння яких дозволить не тільки реалізувати наявні здібності, але й стимулювати подальший розвиток особистості. Психологічна структура особистості набагато складніша і багатогранніша від структури професійної діяльності. В ній акумульовано все багатство зовнішньої і внутрішньої життєдіяльності людини: пізнання, спілкування, працю. Життя свідчить, що люди з нормальним фізичним і психічним розвитком придатні до освоєння більшості професій, хоч тривалість пристосування їх до відповідних видів професійної діяльності неоднакова у зв'язку з відмінностями у здібностях і психофізіологічних даних.

Як свідчить світовий досвід, найважливішим плацдармом профорієнтаційної роботи є школа, бо саме в ній здійснюється професійне самовизначення, реалізується виховний аспект професійної орієнтації. Завдання профорієнтації в школі полягає в тому, щоби кожен учень освоїв універсальні методи діяльності, розвинув свої ресурси, міг поставити собі просте і закономірне питання, де і як він може продовжити власний розвиток, включаючи підготовку у професійних навчальних закладах; де і як він зможе потім використати свої ресурси. Учень повинен зрозуміти, що професійна підготовка обов'язкова як засіб професійної самореалізації.

Як зазначає В. Снявський, незалежно від того, чи вимовляється слово «профорієнтація», школа фактично готує учнів до життя, адже це її головне завдання. Те, що в свідомості учня престижними є професії, які вимагають вищої освіти, а не робітничі, – безсумнівно інтегральний ефект системи роботи школи. І суть полягає не в тому, що в ній не проводиться профорієнтаційна робота, а в тому, що в процесі навчання формується мотив на здобуття вищої освіти. Сучасний потяг школярів до вищої освіти не випадковий. Він відображає той факт, що, зосереджуючи їх увагу на найновіших досягненнях науки і пов'язаних з ними професіями, часто замовчуються ті зміни, яких зазнають різні професії під впливом науково-технічного прогресу, і найголовніше, кажучи про умови всестороннього розвитку особистості, робимо акцент на знаннях, а не на практичному освоєнні діяльності. Теза про роль праці, активної, творчої діяльності у формуванні здібностей, якостей особистості, культурного й емоційного становлення людини значною мірою залишається не реалізованою в процесі навчально-виховної роботи школи. Вона не створює рівних умов для розвитку в учнів інтересів і нахилів до професій фізичної і розумової праці. Специфіка навчально-виховного процесу школи сприяє розвитку в учнів інтересів і нахилів до професій розумової праці, які вимагають вищої освіти. Залишається поза увагою те, що робітничі професії сьогодні вимагають не тільки фізичної, а й розумової праці. Багато цікавого містить у собі і специфіка інтелектуальної діяльності робітників різних професій і має чималі можливості для формування пізнавальних інтересів учнів. Обмеженість

безпосередніх контактів школярів із працею зумовлюють те, що основою визначення їх можливостей у виборі професії виступає оцінка знань у школі, а праця лишається на другому плані. Тому перенесення ціннісних орієнтацій школярів у процесі навчально-виховної роботи з престижної сторони професії (рівень освіти, наукова і практична цінність) на реальні цінності (умови, зміст і організація праці, творчі можливості в ній) є важливою умовою формування професійної спрямованості на робітничі професії. Необхідно усвідомити, що мотивами пізнавальних інтересів школярів можуть уважатися не тільки наукові знання. Безпосередня трудова діяльність учнів має також великі можливості. Тільки тоді, коли весь навчальний процес у школі буде розглядатися через призму трудової діяльності, відпаде потреба агітувати школярів за вибір робітничих професій, а до ВНЗ будуть вступати ті, хто відчуває внутрішню потребу в продовженні освіти.

Якщо своєчасно і кваліфіковано школа не допоможе учню розібратися в своїх індивідуально-психологічних особливостях, то програє як сама школа, оскільки не виконає своїх функцій, так і країна, оскільки прийматиме в професійну сферу невдалого працівника. Та найбільше у цій ситуації програє випускник школи, оскільки в нього виникне суперечність між тим, що і як він повинен робити, і тим, що і як він може робити в обраній професії.

Сьогодні країні потрібні фахівці з робітничими професіями. Це питання не тільки системи освіти, а й підприємств, господарських органів. Запити молоді сьогодні зросли, їй не завжди задовольняють умови і знаряддя праці. Сучасна молодь хоче мати справу з новітньою технікою, передовими технологіями, працювати в належних умовах. Тому необхідно пришвидшити впровадження автоматизації виробництва, покращувати умови праці. Галузі, де ці питання вирішуються повільно, не забезпечують престижності професії. Потрібно пам'ятати, що суттєві зрушення в свідомості молоді щодо робітничих спеціальностей неможливі без зміни реальних умов праці на виробництві, без культури самого виробництва.

Наша історія свідчить, що молодь завжди була чутлива до соціальних запитів. Те, що вона прагне здобути професії, які потребують вищої освіти, має суттєве значення для вітчизняної економіки. Тут відображається позитивна тенденція, але

негативним можна вважати упереджене ставлення до робітничих професій. Задля виправлення ситуації необхідна серйозна виховна робота як серед батьків, так і серед педагогів, цілеспрямована профорієнтаційна робота. Психологи, педагоги, представники комплексу наук про людину повинні аналізувати і розкривати для молоді позитивні якості робітничих професій.

Варто зауважити, що слабкий інтерес до робітничих професій багато в чому пояснюється і недостатньою поінформованістю школярів про «образ» сучасного робітника, який багатьма ще сприймається не як новатор, творець, винахідник, раціоналізатор, який бере активну участь в суспільному житті, а як невдаха. Це те хибне уявлення, яке школа в першу чергу повинна спростувати. Адже можна навести багато прикладів, які показують, що є видатні слюсарі, токарі, трактористи, і є нетворчі інженери, конструктори, лікарі, педагоги.

Школярі рідко відвідують підприємства, мало обізнані зі специфікою сучасного виробництва, оснащеного новітньою технікою і прогресивною технологією. Сьогодні робітнику, щоб працювати на такому виробництві, необхідно бути обізнаним зі складними верстатами, приладами, автоматичним обладнанням, робити самостійні математичні розрахунки, удосконалювати інструмент, мати досить високу теоретичну підготовку, володіти передовими прийомами і методами праці. Однією з причин такого становища є те, що трудове навчання в рамках шкільної програми не охоплює ознайомлення з різноманітністю професій. Унаслідок цього більшість учнів має досить поверхнєве уявлення про робітничі професії. Багато чого можна було б уникнути, якби школярі мали можливість заздалегідь «побачити» свою майбутню професію, перевірити себе в ній.

Необхідно брати до уваги і той факт, що робітничі професії сьогодні належать до низькооплачуваних. Тому важлива роль у «наверненні» до робітничих професій належить державі, адже престиж професії пов'язаний із заробітком. Нині робітничі професії оплачуються в приватному секторі краще, ніж у державному.

Робітничі кадри для різних галузей господарства готує профтехосвіта, яка знаходиться сьогодні в стані перебудови. Вітчизняні ПТУ радянського періоду розквітли в 60-ті роки, коли тільки 10-15 % випускників шкіл ставали студентами

ВНЗ, інші йшли в систему профтехосвіти. Тоді від 40 до 50 % абітурієнтів ВНЗ мали закінчені ПТУ й технікуми (в 2000 р. серед студентів виявилось лише 6 % із профтехосвітою). Для свого часу система була виправдана: промисловості, яка бурхливо розвивалася, були необхідні мільйони людей з вищою освітою, які при цьому знали із власного досвіду, як функціонує виробництво.

У 80-ті роки соціально-економічні пріоритети змінилися. Зросли конкурси на гуманітарні факультети, впав престиж інженерних спеціальностей. ПТУ й технікуми, які готували до «робітничих професій» і «технічних спеціальностей», виявилися осторонь від шляху прогресу. В 90-ті роки промислове виробництво скоротилося – і ПТУ майже перестали навчати підлітків звичайних робітничих професій. Сьогодні країні катастрофічно не вистачає спеціалістів робітничих професій, але система їх підготовки уже не функціонує належним чином.

Перед професійно-технічною освітою на сучасному етапі поставлено дуже складні завдання: забезпечити конвертованість і престижність. При цьому профтехучилища повинні готувати такі кадри, які за своїми технічними знаннями й особистісними якостями наближаються до інженерно-технічного рівня. Складність поставлених завдань полягає ще й у тому, що нові кадри повинні в умовах ринкової економіки зламати традиційні уявлення про робітничі професії як такі, що потребують переважно фізичної праці. Сьогодні подібний стереотип застарів, бо в сучасних умовах центр виконання робіт переноситься не тільки на безпосереднє керування механізмами, а й на їх монтаж, наладку, ремонт і переорієнтацію, на випуск нової продукції, суміщення функцій. Від сучасного робітника вимагається вміння вирішувати інженерно-технічні питання, швидко реагувати на покази приладів, усувати неполадки.

Кваліфікованих робітників сьогодні не вистачає майже в усіх галузях господарства. Хоч нічого дивного в цьому і немає, бо за час спаду виробництва висококваліфіковані робітники старшого віку пішли на пенсію, а молодь йти на виробництво не поспішає, надаючи перевагу іншим сферам діяльності (торгівлі, підприємництву тощо). Тому сьогодні потрібно руйнувати стереотипне ставлення до професії робітника як другорядної, змінювати думку, що тільки працюючи юристом,

менеджером або бухгалтером можна заробити чималі гроші. Необхідно допомогти молоді замислитися над тим, що спеціалістами цих професій ринок праці уже перенасичений, а спеціалістів робітничих – не вистачає. Крім цього, при зростанні промислового виробництва, при незначній конкуренції за вільні посади престиж та зарплата робітника будуть досить високими і матимуть тенденцію до зростання.

Подолати інертність в уявленнях молоді щодо робітничих професій можливо лише при координації дій усіх учасників професійної орієнтації, розширенні і посиленні роботи з педагогічними колективами шкіл, батьками, а також при значному покращанні профорієнтаційної роботи у професійно-технічних навчальних закладах.

Нові якісні вимоги стоять сьогодні в Україні і перед студентами вищих навчальних закладів, зумовлені не тільки ринком праці, але й реформою вищої освіти у контексті Болонського процесу. В сучасних умовах українські школи повинні проводити профорієнтаційну роботу, яка орієнтує учнів на навчання у вищих навчальних закладах з урахуванням вимог ринку праці не тільки в Україні, а й у Європі.

Сьогодні особливо важко утвердитись на ринку праці молодим людям без належного досвіду роботи. Шлях до цього пролягає переважно через усвідомлення необхідності постійного підвищення свого професійного рівня. Адже між претендентами на високооплачувану та престижну роботу розгортається справжня конкурентна боротьба. І знайти таку роботу зможе тільки той, хто щоденно підвищує свою професійну майстерність, хто копіткою працею здобуває знання, хто відкритий для якісних змін та нововведень. Для молодих людей характерною є яскраво виражена мобільність, вони легше приймають рішення про зміну професії.

Мобільність і постійне підвищення кваліфікації є актуальними питаннями й у Федеративній Республіці Німеччині, де на профорієнтаційну роботу звертається особливо велика увага. Адже зі зміною світу професії і праці змінюються проблеми, пов'язані із переходом молодих людей від школи у світ професії і праці. Школи у відповідь на змінені умови розширюють свою профорієнтаційну роботу.

Для майбутнього світу праці ФРН характерними є певні тенденції.

Інформатизація. Більше половини найманих працівників уже сьогодні використовують програмовані засоби праці і відтворюють, збирають і обробляють інформацію на комп'ютері. Цей розвиток буде продовжуватися. Все більше робочих місць потребуватимуть сучасних комунікативних засобів [197, с. 10]. Профорієнтація в майбутньому повинна ще більше сприяти розвитку медійних компетенцій учнів.

Глобалізація. Місця праці і її умови більше не визначені регіонально. З глобалізацією змінюється ситуація конкурентності і вимог до регіональної мобільності. Знання іноземних мов, культурні компетенції та мобільність набувають особливого значення у професійному житті. Профорієнтація повинна сприяти тому, щоб учні могли організувати свій професійний шлях за умов глобалізації.

Роз'єднання. Праця, робітничі відносини, професійна освіта, а також соціальне забезпечення існують окремо одне від одного. Підприємство організовує професійну освіту лише для основних працівників. Решта кваліфікованої сили існує достатньо на ринку праці. Майбутні спеціалісти повинні бути готові самостійно організувати свою подальшу освіту. Профорієнтація повинна включати також розвиток умінь для формування індивідуальної освітньої біографії.

Форми заробітку. Сьогодні виникають нові форми заробітку. Самостійність, проекти, телебачення, приватний сектор визначають нові форми заробітку. Профорієнтація повинна допомогти учням у визначенні, перевірці та розвитку їхнього потенціалу.

Дестандартизація професійної біографії. Звичайна професійна біографія, тобто типовий шлях переходу зі школи в професійну освіту і подальше перебування у відповідній професії аж до пенсії, зустрічається рідко. Різна діяльність і різний за тривалістю період праці є сьогодні визначником професійної біографії. Не завжди вдається вільно чергувати працю, навчання, дозвілля, власну роботу [184, с. 255]. Вже на початку вступу у професію шлях не проходить прямолінійно. Перехід від школи у професійну освіту відбувається дещо «розгалужено»: спочатку подальша шкільна освіта або «підробіток», практика або перебування за кордоном і лише тоді навчання у ВНЗ. Професійна орієнтація має підтримувати учнів у прийнятті рішення

з урахуванням різних можливостей переходу у світ професії. Профорієнтація повинна сприяти зміцненню особистості.

Втрата формальності в професії. В оголошеннях з ринку праці чітко видно цю тенденцію. Оголошення не тільки нових професій або особливих видів діяльності часто містять сьогодні мало посилань на формальні кваліфікації. Професія лише для частини працівників і робочих місць зберігає своє значення. Це повинна враховувати профорієнтація.

Кваліфікація. За останні роки в професійній освіті підвищилися вимоги до всіх професій. Останнім часом помітна тенденція до підвищення кваліфікації, пов'язаної з готовністю і здатністю актуалізувати професійні знання, тобто вчитися впродовж всього життя. Профорієнтація повинна підготувати учнів до завдань організувати і професіоналізувати своє навчання.

Ці тенденції описують зміни у світі праці і визначають, яку роботу повинна здійснювати профорієнтація у цій ситуації. Вони підкреслюють, що вимоги до учнів при переході зі школи у світ професії диференціюються. Школярі повинні бути готовими до непередбачуваності у світі праці і професії та вміти орієнтуватися і стабілізуватися в ньому. Більшість молоді, яка сьогодні розпочинає освіту, змінюватиме протягом своєї трудової діяльності професію і форми роботи.

Отже, високий професіоналізм, мобільність, навчання впродовж життя є основними ознаками світу праці в Україні та Німеччині. Тому саме на ці критерії повинна орієнтуватися профорієнтаційна робота при підготовці учнів до вибору професії.

РОЗДІЛ ІІІ

ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ В УКРАЇНІ ТА ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Перехід України до ринкової економіки, євроінтеграція країни та постійні зміни у вимогах ринку праці до сучасних фахівців зумовлюють необхідність вивчення особливостей професійної орієнтації інших країн та впровадження прогресивних ідей зарубіжного досвіду з профорієнтації.

3.1. Особливості професійної орієнтації в Україні

Становлення й розвиток України як самостійної держави з ринковою економікою поставили перед загальноосвітньою школою низку специфічних завдань, зумовлених необхідністю підготовки підростаючого покоління до життя та професійної діяльності в нових соціально-економічних умовах. Їх успішне розв'язання передбачає активізацію розробки теоретичних аспектів проблеми професійного самовизначення та професійної орієнтації молоді.

Головнє завдання профорієнтаційної роботи в школі – надання допомоги учням у визначенні життєвого шляху за допомогою діагностичної оцінки особистості, здатності виконувати туди іншу роботу. Варто враховувати, що учні загальноосвітніх навчальних закладів мають право на вільний вибір професії.

Для оцінки готовності старшокласників до професійного самовизначення використовуються такі критерії:

- 1) мотиваційний (сформованість ієрархії мотивів вибору професії; наявність стійкого інтересу до певної професії; сформованість професійних намірів);
- 2) когнітивний (здатність до самоаналізу; здатність до аналізу професій; наявність профінформаційних знань; адекватна самооцінка);
- 3) практичний (наявність обґрунтованого особистого професійного плану та здійснення практичних заходів щодо його реалізації) [102, с. 25].

Профорієнтація – це довготривалий, певною мірою незворотний процес оволодіння особистістю певною професією, який включає три основні моменти:

- вплив соціального середовища на особистість, що формується;
- усвідомлення необхідності праці, пізнання конкретної сфери праці;
- перетворення праці за законами розвитку сьогоденної дійсності.

Варто зазначити, що зміст, форми й методи профорієнтаційної роботи в школі поки що не забезпечують досягнення основної мети професійної орієнтації – формування у старшокласників готовності до професійного самовизначення. Перешкодою успішному розвитку профорієнтації є те, що вона, як правило, розрахована на середнього учня; відсутній індивідуальний, диференційований підхід до особистості школяра; профорієнтаційна робота має переважно декларативний характер, не дає можливості кожному спробувати себе в різних видах практичної діяльності тощо.

Про недостатню результативність профорієнтаційної роботи зі школярами свідчать пов'язані із професійним самовизначенням учнів суперечності між: нахилами та здібностями й вимогами професії; домаганнями й реальними можливостями виконувати певну роботу; здібностями та престижністю професії; бажанням заздалегідь спробувати себе в професійній діяльності та відсутністю такої можливості в школі; а також між станом здоров'я, особливостями характеру, звичок і вимогами, які ставить майбутня професія тощо. Це внутрішні індивідуально-психологічні суперечності.

Не менш важливі й суперечності соціально-економічні: між сучасними вимогами до фахівця й застарілими уявленнями про шляхи розвитку економіки, її кадрове забезпечення; між інтересами учнівської молоді, її професійними планами та потребами ринку праці; між необхідністю координації й інтеграції профорієнтаційних впливів і вирішенням цієї проблеми вузьковідомими шляхами й засобами тощо.

Реформування системи загальної середньої освіти, яке, зокрема, передбачає впровадження профільного навчання, подальшу демократизацію та гуманізацію школи, створює потенційно сприятливі умови для успішного розв'язання окреслених вище завдань.

На сучасному етапі розвитку освіти проблема її профілізації в Україні знову набула актуальності. Згідно із Законом України «Про загальну середню освіту» [29], профільне навчання запроваджується у профільних класах звичайних загальноосвітніх шкіл (I-III ступенів), спеціалізованих школах, гімназіях, ліцеях, колегіумах, міжшкільних навчально-виробничих комбінатах.

Згідно з Концепцією загальної середньої освіти [45], основна школа (5–9 класи) дає учням базову загальну середню освіту, формує готовність до вибору профілю навчання і подальшої освіти. Старша школа функціонує переважно як профільна. Профільне навчання здійснюється за такими основними напрямками: суспільно-гуманітарний, природничо-математичний, технологічний, художньо-естетичний, спортивний. Їх набір відповідає соціально-диференційованим видам діяльності і містить знання про природу, людину, суспільство, культуру, науку та виробництво [102].

Однак у профільному навчанні старшокласників технологічний профіль не дуже поширений. Якщо порівняти Україну із зарубіжними державами саме з цього питання, то в досвіді близького і далекого зарубіжжя можна помітити, що переважає саме професійно-практичне, технологічне спрямування. Над цим варто замислитися і керівникам загальноосвітніх шкіл, і працівникам управлінь освіти і науки в усіх регіонах України [76].

Вибір профілю навчання у старших класах сучасної школи має ґрунтуватися на усвідомленні учнем того, що він у такий спосіб визначає напрям майбутньої трудової діяльності, що є передумовою для обрання як певної професії, так і спеціальності в її межах. Профільна підготовка відрізняється від загальноосвітньої більш конкретними професійно орієнтованими характеристиками мотивів, цілей навчальної діяльності, які виступають щодо учня у вигляді певних вимог. У старших класах учень переходить від загальноосвітнього до конкретного профілю діяльності, який передбачає певну спеціалізацію, концентрацію навчальної діяльності навколо певної групи професій. З часом така орієнтація звужується ще більше і наприкінці шкільного, власне профільного, навчання має відбутися конкретизація вибору

напряму професійної підготовки. Таким чином, профільне навчання є одним з етапів вибору школярами майбутньої професії.

Завдання системи освіти в сфері трудової професійної підготовки учнівської молоді сформульовано у Національній доктрині розвитку освіти [73]. Система освіти має забезпечувати: формування особистості та професіонала – патріота України, який усвідомлює свою належність до сучасної європейської цивілізації, чітко орієнтується в сучасних реаліях і перспективах соціокультурної динаміки; формування у дітей та молоді цілісної наукової картини світу і сучасного світогляду, здібностей і навичок самостійного наукового пізнання; розвиток у дітей та молоді творчих здібностей, підтримку обдарованих, формування навичок самоосвіти і самореалізації особистості; формування трудової і моральної життєтворчої мотивації, активної громадської та професійної позиції, навчання основних принципів побудови професійної кар'єри і навичок поведінки в сім'ї, колективі та суспільстві, у системі соціальних відносин, особливо на ринку праці; підготовку кваліфікованих фахівців, здатних до творчої праці, професійного розвитку, мобільності в засвоєнні та впровадженні новітніх технологій.

Згідно з «Положенням про професійну орієнтацію молоді, яка навчається» [95] основними завданнями профорієнтації учнівської молоді в Україні є: ознайомлення учнів і вихованців з професіями та правилами вибору професії; виховання в молоді спрямування на самопізнання і власну активність як основу професійного самовизначення; формування вміння співставляти свої здібності з вимогами, необхідними для набуття конкретної професії, складати на цій основі реальний план оволодіння професією; забезпечення розвитку професійно важливих якостей особистості.

У положенні відзначено, що професійна орієнтація має забезпечувати реалізацію соціально-економічної, медико-фізіологічної, психолого-педагогічної функцій. Соціально-економічна функція полягає у підготовці конкурентоздатного працівника, який може професійно самовдосконалюватися та вести активний пошук виду трудової діяльності або змінювати професію, місце роботи. Медико-фізіологічна функція забезпечує реалізацію вимог до здоров'я та окремих

фізіологічних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності, визначення відхилень у стані здоров'я, корекцію професійних планів з урахуванням стану здоров'я, фізичних можливостей особистості. Психолого-педагогічна функція полягає у: виявленні і формуванні інтересів, нахилів, здібностей особистості, допомозі в пошуку свого покликання; засвоєнні системи знань, що дозволяють вибрати і здійснити професійну діяльність; визначенні шляхів і способів ефективного управління професійним самовизначенням.

У «Положенні про професійну орієнтацію молоді, яка навчається» зазначається, що професійна орієнтація здійснюється всіма закладами освіти на всіх ступенях навчання. Згідно з цим документом, у загальноосвітній школі професійну орієнтацію повинні проводити практичні психологи, вчителі-предметники, класні керівники, викладачі, майстри виробничого навчання, вихователі, керівники гуртків, бібліотекарі, методисти, медичні працівники тощо.

Пунктом 15 положення передбачено включення посад практичних психологів-профконсультантів або методистів із профорієнтації до штатного розкладу середніх загальноосвітніх навчальних, виховних закладів та міжшкільних навчально-виробничих комбінатів. На практиці ця частина положення, як правило, не виконується.

Науково-методичне забезпечення профорієнтаційної роботи в закладах освіти покладається на Міністерство освіти і науки України та Академію педагогічних наук України, а з питань профдобору і профвідбору – на Міністерство праці та соціальної політики України.

Професійну орієнтацію молоді, яка навчається, вивчення ефективності працевлаштування випускників доцільно здійснювати навчальними закладами спільно з батьками учнів, підприємствами, установами й організаціями, центрами (відділами) профорієнтації територіальних центрів зайнятості.

Медичні аспекти профорієнтації молоді, яка має різні види патологій, вирішуються, як правило, за участю лікарів районних (міських) медичних закладів і спеціалістів центрів (відділів) зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України.

Згідно з Концепцією державної системи професійної орієнтації населення профорієнтаційна робота з допризивною молоддю проводиться військовими комісаріатами та організаціями сприяння Збройним силам та іншим військовим формуванням України.

Професійному інформуванню молоді, що має певний професійний досвід або освіти, сприяють соціальні служби для молоді системи Міністерства в справах сім'ї, молоді та спорту України. В Українському державному центрі соціальних служб для молоді і територіальних центрах соціальних служб для молоді призначаються працівники, відповідальні за профорієнтаційну роботу.

Управління професійною орієнтацією працівників, які підлягають звільненню, безробітних та інших груп незайнятого населення здійснює Міністерство праці та соціальної політики України через Державний центр зайнятості. У районних (міських) центрах зайнятості створюються відділи (сектори або вводяться посади фахівців) з професійної орієнтації населення.

Безпосередню роботу з професійної орієнтації зайнятого населення на підприємствах різних форм власності рекомендується здійснювати службам соціального розвитку цих підприємств. Самостійні служби соціального розвитку можуть створюватись на великих підприємствах і підпорядковуватись безпосередньо керівникові кадрів. На невеликих підприємствах цю роботу можуть виконувати працівники, які входять до складу служби управління персоналом.

Координацію та аналіз роботи з професійної орієнтації населення, оцінку її соціальної та економічної ефективності здійснює Міжгалузєва рада з питань профорієнтації, створена на основі постанови Кабінету Міністрів України № 28 від 21 січня 2009 р. [101].

Управління профорієнтацією здійснюється на трьох рівнях:

- соціально-педагогічному;
- організаційно-педагогічному;
- психолого-педагогічному.

На соціально-педагогічному рівні управління профорієнтацією проводиться в масштабах усього суспільства через соціальні інститути та засоби масової

інформації. На організаційно-педагогічному – безпосередньо в навчально-виховному процесі; на психолого-педагогічному – в безпосередньому спілкуванні учнів із класним керівником, психологом школи.

Специфічною особливістю управління шкільною профорієнтацією є те, що профорієнтаційний вплив на школярів має здійснюватися систематично протягом усього терміну навчання. Ця особливість передбачає послідовність дій, диференційований підхід у процесі управління професійним самовизначенням учнівської молоді.

Підготовка школярів до професійного самовизначення забезпечується різноманітними формами і методами. Розпочинається профорієнтаційна робота з ознайомлення учнів зі світом професій та основами сучасного виробництва. Набуті знання є підґрунтям для формування стійкого інтересу до певної професії. Згодом форми та методи профорієнтаційної роботи спрямовуються на підготовку учнів старшої школи до самостійного та усвідомленого вибору майбутньої професії. Результатом профорієнтаційної роботи є трансформація інтересу старшокласників до професії у професійний інтерес і побудова на цій основі професійних намірів.

Профорієнтаційна робота у школі відбувається за такою схемою [102, с. 28]:

Підготовчий етап. Він здійснюється від народження та упродовж навчання дитини в школі. На цьому етапі завдання професійної орієнтації – спостереження, виявлення, обґрунтування та створення відповідних умов для розвитку індивідуальності кожного окремого школяра. Вони реалізуються шляхом включення дитини в різноманітні форми навчально-трудової діяльності (громадську, спортивну тощо).

Основний етап. Завдання профорієнтаційної роботи на цьому етапі полягає у підготовці старшокласників до самостійного та свідомого вибору майбутньої професії. Реалізуються визначені завдання за рахунок сукупності форм та методів активізації професійного самовизначення (спеціалізований курс з основ вибору професії, профконсультаційна допомога, розвиток необхідних у майбутньому професійно важливих якостей у процесі профільного навчання тощо).

Уточнюючий етап. Форми та методи профорієнтаційної роботи спрямовані на допомогу випускникам шкіл та студентам професійних навчальних закладів у конкретизації фахової підготовки.

Завершальний етап. Специфіка форм та методів визначається завданнями допомоги випускникам у працевлаштуванні та формуванні індивідуального стилю професійної діяльності на конкретному робочому місці. Закінчується цей процес побудовою перспективи професійного зростання.

На кожному етапі важливе значення мають форми профорієнтаційної роботи. Форма профорієнтаційної роботи – це спосіб організації взаємодії профорієнтатора й особи, що вирішує проблему професійного самовизначення, заздалегідь визначеної певним порядком, місцем та організаційною процедурою. Форми профорієнтаційної роботи залежать від складу і кількості осіб, місця проведення, тривалості роботи тощо. За цими характеристиками вони поділяються на загальні, які традиційно використовуються у навчально-виховному процесі школи, та специфічні, яким притаманні особливості профорієнтаційної діяльності вчителя та учнів. До загальних форм належать: індивідуальні, групові, колективні, класні і позакласні, шкільні і позашкільні. Специфічні форми можна розподілити: за тривалістю (разові, короткострокові, середньотривалі, довготривалі), за характером допомоги (інформаційні, діагностичні, формуючі) [102, с. 29].

Разові форми профорієнтаційної роботи проводяться у тих випадках, коли необхідно актуалізувати проблему вирішення професійного самовизначення. Тривалість такої форми роботи може сягати не більше однієї академічної години; вона проводиться, коли у школярів виникає потреба (за досить високого рівня готовності до професійного самовизначення) з'ясувати окремі питання інформаційного або ж діагностичного характеру. Також ця форма роботи має місце у тих випадках, коли учень звертається за підтвердженням власного рішення про вибір того чи іншого напрямку професійної підготовки.

Для підвищення ефективності цієї форми роботи необхідне:

- 1) встановлення контакту з учнем та створення відповідної атмосфери;

- 2) визначення та формулювання проблеми, її актуалізація разом зі старшокласником;
- 3) визначення мети та обговорення можливих дій;
- 4) уточнення варіантів вирішення проблеми;
- 5) узагальнення результатів взаємодії та формування позитивної мотивації на виконання прийнятого рішення.

Короткотривалі форми профорієнтаційної роботи реалізуються протягом трьох-п'яти зустрічей, кожна з яких триває не більше однієї академічної години. Як правило, таку форму профорієнтаційної роботи доцільно використовувати зі старшокласниками, які потребують змістовної інформації професіографічного та діагностичного характеру для ствердження у власному професійному виборі. Здебільшого, учні потребують підтримки у власному професійному виборі та його узгодження з планами батьків щодо професійного майбутнього дітей. За таких обставин до цієї форми профорієнтаційної діяльності доцільно залучати також батьків, учителів, майстрів виробничого навчання та інших зацікавлених осіб. На відміну від разової форми роботи, під час короткотривалої профорієнтатор має можливість більш детально зупинитися на проблемі і застосувати сукупність методів психолого-педагогічного впливу.

Середньотривалі форми профорієнтаційної роботи, як правило, використовуються в тих випадках, коли вирішення актуальної проблеми учня неможливе під час короткотривалої зустрічі. Здебільшого, вона використовується в тих випадках, коли проблеми професійного самовизначення старшокласників глибші і супроводжуються особистісними проблемами (діти з яскраво вираженою неадекватною самооцінкою; профнепридатні; з порушеною емоційно-вольовою сферою; з об'єктивними перешкодами для адекватного самоствердження).

Залежно від кількості учнів організаційні форми профорієнтаційної роботи поділяють на індивідуальні, групові та колективні. Індивідуальна форма роботи – це глибоке комплексне вивчення школяра, його інтересів, нахилів, стану здоров'я та фізичного розвитку, уваги, мислення з метою виявлення індивідуальності та

неповторності і формування на цій основі готовності до професійного самовизначення.

Групова форма роботи – це взаємодія профорієнтатора та певної групи учнів. Група – обмежена в розмірах спільність людей, які виділені з соціального цілого на основі певних ознак. Кількість, структура та склад групи визначаються метою та завданнями діяльності, для якої вона створена. Такі групи організуються для впливу в системі міжособистісних стосунків із метою розвитку соціально-психологічної компетентності, навичок спілкування та взаємодії. Головний метод роботи в групі – вільна дискусія без попередньо прийнятого плану у поєднанні з ігровими методами. Обговорення питань відбувається за принципом «тут і зараз», тобто аналізуються проблеми безпосередніх учасників групової динаміки. Висока активність старшокласників у роботі групи дає змогу вирішувати складні проблеми професійного самовизначення (формування адекватної самооцінки, ціннісних орієнтирів тощо). Ефективність цієї форми роботи у психологічних дослідженнях визначається специфікою групового спілкування. Включення учнів у таку діяльність дає змогу розкрити суб'єктивний внутрішній світ однієї людини та проаналізувати її світоглядну позицію іншими. У спілкуванні людина самовизначається, пізнає власні особливості, виробляє адекватну самооцінку. Комунікативна, інтерактивна та перцептивна сторони спілкування впливають на суб'єктивне сприйняття професіографічної інформації та на цій основі, згідно з об'єктивними вимогами групи, взаємного узгодження дій. Результатом такої діяльності є груповий вплив на конкретну особистість.

Колективна форма профорієнтаційної роботи використовується для проведення заходів зі значною кількістю школярів (анкетування, розповідь тощо). Домінантною формою колективної профорієнтаційної роботи зі школярами є профорієнтаційний урок, на якому, залежно від змісту матеріалу, вирішуються такі профорієнтаційні завдання: повідомлення профорієнтаційної інформації (професійне інформування); виховання у школярів відповідального й активного ставлення до свідомого та самостійного вибору майбутньої професії; розвиток пізнавальної активності, ініціативності, самостійності, творчості, спостережливості;

стимулювання особистості до самоосвіти, самооцінки, самопізнання та самовдосконалення; формування необхідних у майбутньому професійно важливих якостей особистості, правильного розуміння сутності професійного самовизначення та мотивів вибору професії.

Ефективною формою групової профорієнтаційної роботи в школі є ведення усного журналу. В основі цієї форми лежить самостійне ознайомлення школярів зі змістом професій. На відміну від інших форм, усне повідомлення школярів доцільно доповнювати демонстрацією наочності (фотографій, ілюстрацій, фільмів), обговоренням фрагментів книг, що надає цьому заходу захопливого характеру, емоційності у сприйнятті матеріалу.

Досить поширеною формою профорієнтаційних заходів є вечори, тематика яких різноманітна і залежить від інтересів учнів. Напередодні за допомогою бесіди, анкетних опитувань бажано вивчити пізнавальні інтереси майбутніх учасників профорієнтаційного вечора. Для активізації профорієнтаційної діяльності школярів можна провести конкурс на кращий сценарій заходу.

У процесі профорієнтаційної роботи можна використати і таку форму, як конференція, тема якої, як правило, визначається сучасними вимогами професійного середовища до фахівців. Цікавою і корисною формою профорієнтаційної роботи є диспути. Участь у них розвиває мовлення школярів, вміння виділяти головне, відстоювати власні переконання тощо. Для участі в диспуті бажано запросити спеціалістів з обговорюваної проблеми, а до підготовки доцільно залучити викладачів різних навчальних дисциплін.

Однією з форм профорієнтації можуть бути творчі конкурси. Основна діяльність учнів при проведенні конкурсів – творчий пошук розв'язання питань професійного самовизначення. Навчити учнів творчо підходити до вирішення актуальних проблем, дати їм можливість відчувати від цього задоволення – найважливіші виховні завдання цієї форми профорієнтаційної роботи. Різноманітність конкурсних завдань дає можливість учневі проявити себе, розкрити власні здібності й оцінити свої можливості. У профорієнтаційній практиці доцільно організовувати такі творчі конкурси: фотоетюдів та малюнків про професію;

літературних робіт (науково-фантастичних розповідей, нарисів та ін.); технічних конструкцій, макетів, приладів тощо; дизайнерських робіт.

Однією з ефективних форм профорієнтаційної роботи є круглий стіл, в основі якої лежить колективне обговорення актуальної для учасників проблеми. У процесі колективної роботи учні та запрошені (викладачі ВНЗ, вчителі, батьки, представники бізнесу) обмінюються досвідом, вчать вести дебати, переконувати, аналізувати, вислуховувати співрозмовника та формулювати запитання.

Важливою формою наочного ознайомлення школярів із виробництвом, умовами праці тих чи інших спеціалістів, з основними професіями підприємства чи установи, системою професійної освіти є профорієнтаційні екскурсії. Будь-яка екскурсія складається із трьох етапів: підготовка, проведення і підведення підсумків. У процесі підготовки вчитель розробляє план, відвідує об'єкт екскурсії, уточнює її маршрут, час проведення, домовляється про виділення екскурсовода, з котрим погоджує план екскурсії, готує вступну бесіду та перелік запитань, на які учні повинні отримати відповідь у процесі екскурсії, погоджує заходи безпеки перебування учнів на підприємстві.

Важливим інструментом профорієнтаційної роботи є методи. Під методами професійної орієнтації учнів розуміють способи спільної діяльності педагога й учнів, які забезпечують підготовку школярів до професійного самовизначення. Методи поділяються на пояснювально-ілюстративні, або репродуктивні (бесіда, розповідь, пояснення, лекція, демонстрація та ілюстрація явищ і процесів), інформаційно-пошукові (проблемний виклад, евристичні бесіди, методи організації дослідницької діяльності, спостереження, робота з навчальною та іншою літературою), інтерактивні (ділові ігри, метод занурення з елементами гри, «мозковий штурм», контекстне навчання, ігри-вправи, аналіз ситуацій, тематичні дискусії, виробничі задачі з використанням технічних, технологічних та економічних ситуацій, змагальні методи тощо). Остання група методів дає змогу формувати знання і вміння учнів шляхом включення їх у інтенсивну пізнавальну діяльність, у якій активізуються всі психологічні механізми забезпечення діяльності школярів. Ці методи формують складні психічні новоутворення особистості, її

спрямованість (зокрема професійну), характер, здібності, розвивають емоційно-вольову сферу учнів [102, с. 35].

Вибір методів профорієнтаційної роботи визначається: загальними цілями виховання і розвитку учнів; особливостями змісту профорієнтаційної роботи; особливостями методики профорієнтаційної роботи на різних етапах професійного самовизначення учнів; метою, завданнями і змістом матеріалу конкретного профорієнтаційного заходу; часом, відведеним на вирішення тієї чи іншої проблеми; віковими особливостями учнів, рівнем їхніх потенційних можливостей; рівнем підготовленості учнів (освіченості, вихованості, розвитку); матеріальним оснащенням, наявністю обладнання, приладів, технічних засобів, комп'ютерів; можливостями й особливостями педагога, рівнем його теоретичної і практичної підготовки, методичної майстерності.

Урахування зазначених вище умов дає можливість педагогу приймати рішення про вибір методів профорієнтаційної роботи (словесних, наочних чи практичних, репродуктивних чи пошукових, методів контролю і самоконтролю). Отже, залежно від змісту матеріалу, рівня підготовленості учнів до сприймання нової інформації, матеріальної бази і методичної підготовленості педагога на профорієнтаційних заняттях застосовуються різні комплекси методів. Їх поєднання створює умови для розвитку творчої активності школярів, активізації їх професійного самовизначення.

Одним із найбільш поширених методів у профорієнтаційній роботі є бесіда. Цей метод дає змогу під час викладу нового матеріалу спиратися на життєвий досвід учнів. У бесіді за допомогою конкретних прикладів важливо продемонструвати взаємозв'язок понять «правильний вибір професії», «конкурентоздатність на ринку праці», «професійне самовдосконалення», «культура розумової і фізичної праці» [102]. Бесіда завжди повинна бути логічно пов'язаною з актуальними проблемами школярів. Готувати її потрібно завчасно й обов'язково скласти план проведення. Бесіда часто поєднується з розповіддю, поясненням (словесними методами) та методами демонстрації й ілюстрації явищ та процесів (натуральні об'єкти, макети, стенди, плакати, комп'ютер тощо).

До пояснювально-ілюстративних методів належать і лекції. Вибір теми для лекційного викладу залежить від змісту навчального матеріалу, його складності і новизни для учнів. Можна передбачити великі лекції і нетривалі з елементами бесіди. Перед лекцією педагог пояснює школярам, як конспектувати зміст нового матеріалу, повідомляє план лекції. Для читання лекцій можна запрошувати викладачів ВНЗ, представників підприємств різних форм власності. Крім традиційних пояснювально-ілюстративних методів можна використовувати також інформаційно-пошукові.

Виховна і розвиваюча спрямованість матеріалу професіографічного характеру забезпечується здебільшого завдяки використанню методу проблемного викладу. У процесі розв'язання проблемних запитань у школярів формуються вміння бачити проблему загалом (для країни, для галузі, для міста чи села) та застосовувати наявні знання в новій ситуації. Ставлячи проблемні запитання, слід дотримуватися чіткого робочого темпу заняття та інтенсивності навчального навантаження. Пізнавальна діяльність учнів охоплює сприйняття проблеми, її аналіз, формулювання гіпотези та обговорення разом із педагогом напрямів її правильного розв'язання.

Дієвими засобами активізації професійного самовизначення школярів є методи організації дослідницької діяльності учнів. Завдання такої діяльності доцільно добирати відповідно до інтересів школярів. Ці завдання мають бути згруповані так, щоб учні під час їх виконання не тільки застосовували здобуті раніше знання і вміння, а й активно шукали нові можливості їх розширення і вдосконалення.

Завдання дослідницького характеру повинні не лише спонукати учнів до роздумів, а й зацікавлювати їх. Для цього варто включити у навчально-виховний процес такі прийоми: ознайомлення школярів із різними поглядами вчених на певний факт (явище); порівняння життєвих і наукових уявлень про нього; використання ефектів подиву, парадоксальності, новизни. Пропонуючи завдання дослідницького характеру, педагог залучає школярів до самостійної пошукової діяльності і цим мотивує необхідність порівнювати, узагальнювати й аналізувати

явища та події, тобто здобувати знання самостійно, а не механічно запам'ятовувати профорієнтаційну інформацію.

Елементи методу спостереження застосовують у різних формах профорієнтаційної роботи, однак найбільш дієвими вони виявляються у процесі проведення екскурсій. Їх мета – стимулювати інтерес учнів до професійної діяльності працівників підприємства, навчити аналізувати соціальні явища та виробничі процеси у взаємозв'язку з життям.

Самостійну роботу школярів із літературою (навчальною, довідковою, науково-популярною) вчитель може застосовувати для поглиблення і закріплення здобутих раніше знань. Використовуючи цей метод, особливу увагу потрібно звернути на вдосконалення таких умінь дітей: виділяти головне та встановлювати залежність між частинами цілого; аналізувати зміст схематичного зображення професіографічної інформації (таблиць і малюнків); виокремлювати проблемні запитання та самостійно знаходити відповідь на них. Знання, здобуті учнями самостійно, формують навички самоосвіти, що особливо важливо для професійного самовизначення.

Окрему групу методів профорієнтаційної роботи становлять активні методи навчання. Їх ефективність забезпечується не стільки оригінальністю, скільки вмінням залученням до цілісної методичної системи з урахуванням особистісних і професійних якостей педагога. Характерною рисою цих методів є високий рівень взаємодії вчителя й учнів. Це вимагає від профорієнтатора старанної підготовки, додаткових затрат часу, глибокого знання індивідуальних особливостей школярів.

Найбільшого розповсюдження в сучасній профорієнтаційній практиці набули ігрові методи. Ділова гра – це в певному розумінні репетиція виробничої чи соціальної діяльності людини. Цей метод дає можливість «програвати» будь-яку конкретну ситуацію, що допомагає краще розуміти поведінку людини, визначати спонукальні сили діяльності в ту чи іншу мить реальної події.

Переваги активних методів полягають у тому, що вони поглиблюють інтерес учнів до вирішення проблеми професійного самовизначення та стимулюють до вибору майбутньої професії. Моделювання в діловій грі типових ситуацій, що

виникають у реальній практиці професійної діяльності сучасного фахівця, створює умови максимального наближення до виробничих процесів різних видів професійної діяльності. Поєднання елементів професійної і навчальної діяльності з елементами гри знімає психологічну напруженість у діях підлітків при вирішенні актуальних для них завдань. Ігрові методи поділяються на: дидактичні ігри, ігри-вправи, сюжетно-рольові (імітаційні, операційні), ігри-змагання. Усі вони допомагають вирішувати не лише навчальні та виховні, а й профорієнтаційні завдання.

В основі ділової гри дидактичної спрямованості у профорієнтаційній роботі, як правило, поставлена мета – оволодіння знаннями й уміннями з наукової організації праці, її обліку, контролю і нормування, розподілу заробітної плати, розподілу робітників на робочі місця залежно від предметів, засобів, умов праці тощо.

У профорієнтаційній роботі досить поширеними є ігри-вправи. До них належать насамперед різноманітні конкурси, вікторини, кросворди, ребуси, шаради, загадки тощо, а також комплексні завдання – ігри на зразок «запитання – відповідь», коли учні ставлять один одному запитання і відповідають на них. Такі ігри-вправи зорієнтовані на вдосконалення пізнавальних здібностей учнів і спрямовані на усвідомлення та закріплення профорієнтаційного матеріалу, його використання в нових умовах. Ці методи розвивають сприйняття, спостережливість, увагу, пам'ять, емоції та почуття, волю й інші психічні процеси і якості особистості. Вони не довготривалі, як правило, займають 10–20 хвилин. У процесі гри-вправивідпрацьовується вміння приймати оперативні рішення виробничого характеру та узгоджувати взаємодію окремих ланок виробничої системи. Ігри-вправи можуть бути спрямовані на подолання кризових виробничих ситуацій.

Рольові ігри – ігри з одним або кількома партнерами, головним призначенням яких є створення умов для надання можливості учасникам діяти в межах запропонованих ролей. Залучення дітей до виконання певних ролей створює умови для можливості активної участі в обговоренні соціально важливих проблем трудового колективу, збагачує досвід відповідної діяльності. Рольові ігри, як правило, поділяються на імітаційні та операційні. Під час першої імітується діяльність будь-якої організації, установи, її підрозділів (кабінет начальника цеху,

учительська тощо). Операційні ігри допомагають відпрацьовувати виконання конкретних, специфічних операцій, що стосуються різних професій.

В окремих випадках досить ефективним методом профорієнтаційної роботи є тематичні дискусії. Вміло організована педагогом дискусія викликає в учнів підвищений інтерес до особливостей професійного самовизначення в сучасних умовах. Тому її доцільно використовувати у профорієнтаційній роботі при вирішенні гострих та неординарних питань професійного вибору. Зміст діяльності учасників дискусії ґрунтується на обговоренні певного виробничого явища та події, позитивно впливає на розвиток логічного мислення та формує вміння критично оцінювати і творчо вирішувати актуальні проблеми.

Для ефективності профорієнтаційної роботи варто використовуватитакж професійні проби. Професійну пробу можна визначити як профвипробовування, яке моделює елементи конкретного виду професійної діяльності (завершений процес) і сприяє свідомому, обґрунтованому вибору професії. Під час професійних проб: даються базові відомості про конкретні види професійної діяльності; моделюються основні елементи різних видів професійної діяльності; визначається рівень готовності до виконання проб; забезпечуються умови для якісного виконання професійних проб.

У процесі тієї чи іншої професійної проби в учнів актуалізуються отримані знання й уявлення про конкретну сферу професійної діяльності, формуються початкові професійні вміння і погляди на себе як суб'єкта професійної діяльності. В основу професійних проб покладено ідеї японського професора С. Фукуями [131], згідно з якими професійна проба виступає найважливішим етапом у сфері професійної орієнтації. У процесі виконання професійних проб учень одержує досвід роботи з обраної професії і намагається визначити, чи відповідає характер цієї діяльності його здібностям й умінням.

Професійні проби з різних сфер діяльності охоплюють комплекс теоретичних і практичних занять, які моделюють основні характеристики предмета, цілей, умов і знарядь праці, ситуацій прояву професійно важливих якостей, що дає змогу учневі оцінити власні можливості оволодіння обраною професією. У професійній пробі

виділяються три аспекти: технологічний, ситуативний і функціональний, інтеграція яких дає можливість відтворити цілісний образ професії.

Технологічний аспект характеризує операційну якість професій і дає змогу виявити рівень оволодіння учнем певними професійними вміннями. Його реалізація передбачає виконання вправ на відпрацювання учнем прийомів роботи зі знаряддями праці, які використовуються у певній професії. Характерною рисою змісту цих завдань є відтворення предметної сторони професійної діяльності.

Ситуативний аспект відтворює змістові якості професійної діяльності, визначає предметно-логічні дії, що входять до неї. Виконання цих завдань потребує від учнів певних розумових дій, знань і вмінь, отриманих у процесі підготовки до виконання проби.

Функціональний аспект відображає структурно-функціональний бік професійної діяльності. Відповідні завдання спрямовані на моделювання професійної діяльності загалом й активізують у дитини потреби, установки і мотиви, які визначають спрямованість на цю діяльність.

Професійні проби виконуються індивідуально або ж у складі групи. Вони можуть бути включені в структуру уроку, в позаурочні і позакласні виховні заходи. Розглядаючи професійну пробу як завершений цикл конкретних дій, потрібно брати до уваги прогностичні, діагностичні і дидактичні можливості. Крім того, професійна проба моделює реальну професійну діяльність і цим стимулює дитину до формування адекватної самооцінки, а отже, і відповідного рівня готовності до вибору майбутньої професії. Потрібно зазначити, що зміст та форми організації загальної середньої освіти не передбачають здійснення учнями педагогічно керованих професійних проб [102, с. 19].

Використання зазначених форм та методів профорієнтаційної роботи зі школярами активізує якість підготовки особистості до професійного самовизначення, створює умови для творчого застосування педагогами традиційних та сучасних педагогічних технологій. Загальну модель профорієнтаційної роботи в Україні зображено на Рис. 3.1.

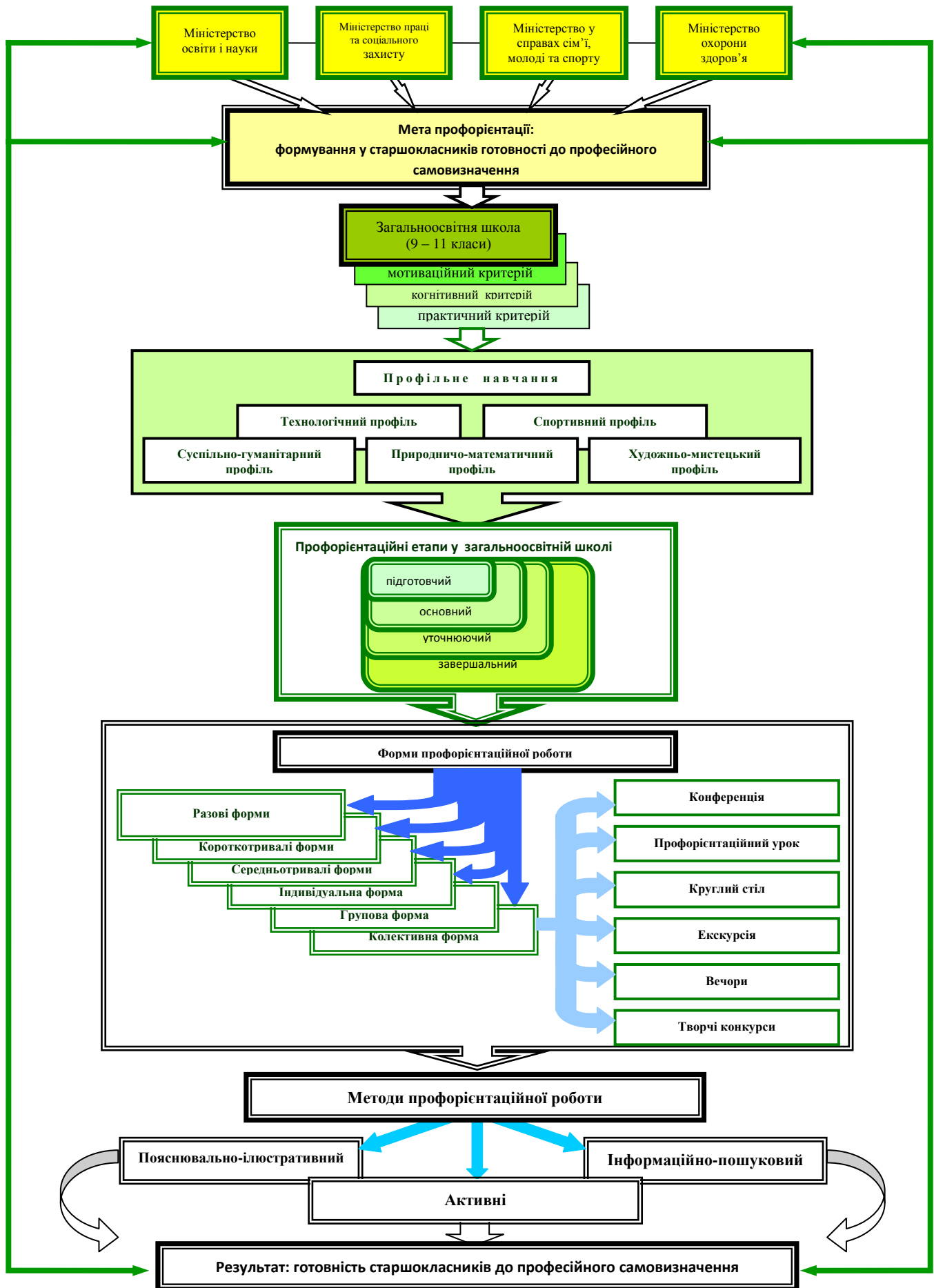


Рис.3.1. Модель профорієнтаційної роботи в Україні*

* Джерело: Опрацювання автора

Важлива роль у профорієнтаційній роботі в школах України належить психологу. Шкільний психолог покликаний забезпечити організацію профдіагностики – важливого способу глибинної оцінки й самооцінки особистості, прогнозування стану нахилів і поведінки, професійного вибору і відбору.

У своїй діяльності шкільний психолог повинен опиратися, перш за все, на класного керівника. Саме він на рівні класу координує всю навчально-виховну роботу, спостерігає за кожним учнем у навчальній і позакласній роботі, активно спілкується з сім'єю учня. Зміст роботи класного керівника з проблем профорієнтації полягає у вивченні і розвитку пізнавальних інтересів, нахилів, індивідуальних особливостей учнів, підвищенні їх активності у професійному самовизначенні, складанні програм самопідготовки школярів і формуванні обґрунтованих професійних планів.

Робота класного керівника із питань профорієнтації повинна узгоджуватися із шкільним психологом і залучати батьків. У системі профорієнтації робота школи з батьками – одна з найважливіших ланок, оскільки своє рішення щодо майбутньої діяльності школярі приймають під їх впливом. Спеціальна робота школи з батьками має бути спрямована на надання необхідної допомоги сім'ям у підготовці дітей до праці і вибору професії. Цю співпрацю налагоджують і проводять шкільні психологи, класні керівники, батьківські комітети. Вона є складовою частиною загальношкільного плану виховної роботи. До неї відносяться такі заходи: анкетування батьків та їх залучення до проведення профорієнтаційної роботи в школі; лекторії з питань профорієнтації відповідно до програми в класах; індивідуальна робота шкільного психолога і класних керівників із батьками; загальношкільні конференції типу «Сім'я, школа, вибір професії».

Варто підкреслити, що вплив батьків на процес професійного самовизначення дітей надзвичайно складний. Він становить від 40 до 90 %. Саме це вамагає від шкільного психолога в окремих випадках вивчати сімейні відносини, рівень культури тих сімей, професійне самовизначення дітей у яких викликає занепокоєння. Вивчення сім'ї – відповідальна і важка справа, що вимагає великої майстерності і такту від шкільного психолога. В цілому вся профорієнтаційна

робота повинна будуватися так, щоби з діагностичної вона перетворилася в розвиваючу, формуючу, діагностико-корекційну. Ця робота служить одній меті – активізувати учня, сформувавши у нього прагнення до самостійного вибору професії з урахуванням отриманих знань про себе, свої здібності і перспективи їх розвитку.

Крім психологів і класних керівників, профорієнтаційну роботу в загальноосвітніх закладах України проводять учителі трудового навчання. Включення профорієнтаційної складової в цей навчальний предмет має дві цілі: інформаційну, тобто ознайомлення учнів з різними професіями, і виховну – орієнтацію учнів на необхідні в ринковій економіці масові професії та спеціальності. Відмінності в цільовій установці визначають різноманітність форм і методів їх реалізації в профорієнтаційній роботі з учнями на уроках трудового навчання. Вони повинні бути органічною частиною навчально-виховного процесу, в якому і трудове навчання, і профорієнтація невіддільні одне від одного.

Сучасній молодій людині досить складно здійснити вибір професії з урахуванням покликання, нахилів, здібностей через те, що варіантів вибору кар'єри у сучасному суспільстві досить багато, а молодь ще не достатньо орієнтується в особливостях різних професій. Крім того, останнім часом у школах послабилася робота з профорієнтації, занепадають навчально-виробничі комплекси, втрачаються зв'язки з виробництвами, що негативно впливає на професійне спрямування та самоусвідомлення учнів. Профорієнтація сьогодні стала проблемою тільки професійних та вищих навчальних закладів, які хочуть забезпечити собі абітурієнтів на державні місця, а тим паче на контрактні.

Щороку навесні (квітень-травень) у професійно-технічних навчальних закладах відбуваються Дні відкритих дверей для майбутніх абітурієнтів, де їх і батьків ознайомлюють із матеріальною базою, побутовими умовами, навчальним господарством, кабінетами та майстернями. Особливу цікавість учні шкіл виявляють до виставок технічної творчості та конкурсів фахової майстерності. Такі зустрічі стають справжнім святом і завершуються яскравими концертами учасників художньої самодіяльності. У навчальних закладах оформлено інформаційні стенди,

на яких розміщено: правила прийому, перелік професій і необхідних для вступу документів, наказ про створення та режим роботи приймальної комісії тощо.

Значна увага в профорієнтаційній роботі надається засобам масової інформації. Нариси про заклади та оголошення щодо набору учнів систематично публікуються в обласних газетах і журналах, відеоматеріали та новини демонструються на телебаченні, розміщуються на персональних сайтах навчальних закладів. Друкована продукція (проспекти, буклети, прайс-листівки) надає повну інформацію про перелік професій, умови навчання та проживання в гуртожитках, можливості духовно й фізично розвиватися.

Профорієнтаційна робота, яку здійснюють професійно-технічні навчальні заклади, сприяє самовизначенню та трудовому становленню учнівської молоді. У результаті проведення перелічених заходів спостерігається виникнення конкурсу на окремі професії. Аналогічна профорієнтаційна робота проводиться й у вищих навчальних закладах.

В умовах переходу України до ринкової економіки у 1990 р. було створено Державну службу зайнятості. Згідно з наказом Міністерства праці № 63 від 23 листопада 1994 р. [32], Центр професійної орієнтації вводився до складу Державної служби зайнятості як структурний підрозділ відповідної територіальної служби. Головна мета – сприяння ефективній зайнятості населення та підвищення соціальної захищеності громадян шляхом реалізації єдиної державної політики у сфері професійної орієнтації на відповідній території. Варто зазначити, що професійне самовизначення та інші проблеми підготовки школярів до вибору професії відповідно до попиту ринку праці, як правило, стосуються здебільшого випускників навчальних закладів, які тимчасово отримали статус безробітних [102, с. 69]. Основними завданнями служби зайнятості в Україні є:

- аналіз і прогнозування попиту і пропозиції на робочу силу, інформування про стан ринку праці;
- консультування громадян і власників підприємств, установ і організацій про можливість отримання роботи і забезпечення робочою силою;

- облік вільних робочих місць і громадян, які звертаються з питань працевлаштування;
- допомога громадянам у підборі відповідної роботи, а роботодавцям – у підборі необхідних працівників;
- організація професійної підготовки і перепідготовки громадян;
- надання послуг із працевлаштування, профорієнтація працівників, що звільняються, і незайнятого населення;
- реєстрація безробітних і надання в межах своєї компетенції допомоги, в тому числі матеріальної;
- участь у підготовці перспективних програм зайнятості і заходів щодо соціального захисту різних верств населення від безробіття.

У центрах зайнятості створено сектори професійної інформації, де клієнти можуть: отримати інформацію про реальну ситуацію на місцевому ринку праці; ознайомитись зі змістом та вимогами сучасних професій; ознайомитись із переліком професій, за якими центром зайнятості здійснюється навчання, в тому числі за індивідуальною формою навчання на виробництві; отримати інформацію про навчальні заклади регіону; ознайомитись із переліком послуг, які надає центр зайнятості.

Одержання послуг із профінформації забезпечується вільним доступом до джерел інформування усіх категорій населення, що звертаються до центрів зайнятості. Сюди можуть звертатися у пошуку роботи і випускники шкіл. Державна служба зайнятості розробила та впровадила у 2009 році для учнів 7–8 класів новий інформаційний проект «Профорієнтаційний щоденник школяра», який дає змогу в ранньому віці сформувавши в майбутніх випускників уявлення про власну відповідальність за своє майбутнє, свідомий вибір професії та життєвого шляху. Використовуючи цей щоденник, учні дізнаються багато цікавого про світ професій, зроблять крок до самопізнання та обрання сфери майбутньої професійної діяльності.

В Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості науково-дослідною лабораторією з професійної орієнтації незайнятого населення на сьогодні розроблено 20 профінформаційних папок з описами сучасних професій.

Наказом Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України № 383 від 3 вересня 2008 р. [100] було затверджено план спільних дій щодо удосконалення співпраці Державної служби зайнятості та органів управління освіти і науки у сфері зайнятості та підготовки кадрів для потреб роботодавців. Згідно з цим наказом передбачено здійснити ряд заходів щодо створення дієвої системи профорієнтації учнівської молоді та удосконалення форм та змісту інформування учнів загальноосвітніх навчальних закладів про ситуацію на ринку праці, зокрема за допомогою встановлення у школах профорієнтаційних терміналів

Профорієнтаційний термінал представляє собою своєрідне інформаційне табло, де кожен школяр в ігровій формі зможе ознайомитися з переліком сучасних професій, дізнатися про їх актуальність на ринку праці та за допомогою тестових завдань отримати рекомендації щодо вибору майбутньої професії. Аналогів цьому пристрою ще не має в світі. Україна виступила піонером, запропонувавши такий проект, головна мета якого – наблизити випускника школи до вітчизняних виробничих реалій, аби обраний ним фах згодом не виявився безперспективним та непотрібним.

Отже, основна профорієнтаційна робота з учнівською молоддю в Україні здійснюється у загальноосвітніх навчальних закладах, де й відбувається вибір школярами подальшого професійного шляху.

3.2. Професійна орієнтація та тенденції її розвитку в Німеччині

Якщо говорити про професійну орієнтацію у Німеччині, то варто згадати про таку особливість системи освіти цієї країни: проконсультувавшись з учителями, батьки вже після закінчення дітьми четвертого або шостого класу (залежно від федеральної землі) повинні вирішити, в якій школі далі навчатиметься дитина – загальній, реальній, гімназії чи головній.

Приблизно третина учнів після закінчення початкової школи переходить до вищого ступеня повної народної школи (головної школи). Хто залишає її після дев'яти чи десяти років навчання, той здебільшого вступає до професійної школи (і

до 18-ти років паралельно вчиться у профучилищі). Успішне закінчення головної школи відкриває шлях до багатьох професій у ремеслі і промисловості. Навчання в такій школі стає все вимогливішим: так, сьогодні майже кожен третій учень вивчає іноземну мову (переважно англійську); щоб полегшити шлях до професійної освіти, проводяться уроки праці.

Реальна школа займає місце між головною і школою другого ступеня. Як правило, навчання тут триває шість років (5–10 класи) і веде до отримання середньої освіти. Випускники мають право вчитися у середньому спеціальному навчальному закладі і в профшколі вищого ступеня. Це передумова середньої кар'єри в економіці або на державній службі. Третина учнів здобуває середню освіту.

Дев'ятирічна гімназія (5–13 класи) є традиційною школою другого ступеня у Німеччині. Сьогодні майже немає колишнього поділу на гімназію з викладанням стародавніх мов, нових мов і гімназію з викладанням математики і природознавства. Нині гімназії старих федеральних земель, як правило, мають реформований вищий ступінь (11–13 класи), де система курсів замінила звичайні класи. На курсах учні вивчають в основному ті предмети, які їх особливо цікавлять, що полегшує перехід до вищого навчального закладу. Крім гімназій з реформованим другим ступенем, існують особливі їх різновиди, наприклад: економічна чи технічна гімназія. Свідectво про закінчення гімназій і атестат зрілості дають право навчатися у ВНЗ. Сьогодні кількість абітурієнтів настільки зросла (зокрема у сфері медицини), що не вистачає місць й уведено обмеження при вступі.

Триструктурну шкільну систему часто критикують, тому щодля багатьох дітей зарано визначаються напрямки. Тут мають допомагати ступені орієнтації або розвитку, щоби правильно підготувати дітей до вибору школи на сьомому році навчання.

Наступна модель – це загальна школа, яка об'єднує всі три форми навчання. Як правило, в ній навчаються діти від 5-го до 10-го класу. Деякі загальні школи мають власний вищий ступінь, створений за зразком гімназійного. Залежно від здібностей учень може навчатися на курсах з вищими або простішими вимогами. До

навчального плану входить профорієнтація. Свідоцтва про закінчення загальних шкіл визнаються в усіх федеральних землях [125].

Спеціальні школи відвідують діти та підлітки, які не можуть отримати достатнього розвитку в загальних школах через інвалідність.

Вечірні гімназії надають протягом 3–6 років допомогу у підготовці до екзамену на атестат зрілості. Таким же чином у вечірніх школах можна здобути свідоцтво про закінчення основної школи чи реального училища. Однак такий шлях є важким і вимагає великих зусиль.

Одним із головних культурно-політичних завдань є впровадження у нових федеральних землях західнонімецької шкільної системи. За часів НДР як регулярна й обов'язкова державна школа там існувала десятикласна загальноосвітня політехнічна середня школа. Ця форма навчання була цілком спрямована на виховання учнів у дусі панівної соціалістичної ідеології. З моменту об'єднання Німеччини навчальні плани деполітизували. Нові федеральні землі перейняли із Заходу різні форми шкільництва.

Німецькі школярі мають право на вільний вибір професії, право на вільний розвиток особистості і вибір школи, а також місця навчання за своїми здібностями і нахилами. Мета політики в галузі освіти полягає в тому, щоби надати оптимальну підтримку кожній людині в одержанні кваліфікованої підготовки, що відповідає її інтересам і потребам. Кожен громадянин Німеччини протягом усього життя має можливість одержати загальну, вищу і професійну освіту. Німеччина є високорозвиненою індустріальною державою і не може обійтися без кваліфікованих фахівців. Уряд країни зацікавлений у якісній підготовці професійних кадрів широкого профілю в різних наукових галузях і щорічно виділяє великі суми на розвиток системи освіти. Навчання в Німеччині є безкоштовним як для її громадян, так і для іноземців, однак у системі німецької освіти представлені і державні, і приватні освітні заклади, хоча кількість останніх незначна. Керівними органами системи освіти є Постійна конференція міністрів освіти і культури земель ФРН і Конференція ректорів навчальних закладів Німеччини. На рівні земель керівництво освітнім процесом здійснюють профільні міністерства. У кожній із земель діє свій

закон про освіту, складений на основі Федерального. Система освіти у ФРН становить класичну багатоступеневу структуру, яка включає шкільне, вище і професійне навчання.

Метою освіти, відповідно до Федерального закону про освіту, є, насамперед, виявлення індивідуальних можливостей і нахилів кожного учня, щоби забезпечити правильний вибір майбутньої професії і життєвого шляху. З цією метою розроблено цикл прикладних навчальних дисциплін під загальною назвою «Вступ у світ праці та економіки», що включає такі предмети: «Заняття з техніки», «Машинопис і діловодство», «Технічне креслення», «Текстильні роботи» та ін. Передбачено також вивчення курсу «Вибір професії» [34], «Працевзнавство». У навчальних закладах проводять рольові і ділові ігри: школярі розв'язують профорієнтаційні завдання, працюючи під час виробничої практики та екскурсій у фірмах та на підприємствах.

Добре організовано роботу щодо збирання інформації про гостро дефіцитні професії. Виходить журнал «Berufskunde» (профінформація). Федеральна агенція праці контролює кон'юнктуру ринку і видає школам рекомендації щодо напрямів профорієнтаційної діяльності в той чи інший період. Унаслідок цього професійна орієнтація інколи займається безпосереднім підбором кадрів відповідних професій.

Зауважимо, що в країні помітне надмірне захоплення тестовими методиками, які фіксують наявний потенціал здібностей і нахилів учнів без урахування динаміки розвитку особистості школяра. Останнім часом організовано дослідження для створення інформаційних і діалогових систем, що включають відомості про професію, алгоритм профконсультаційної бесіди, методики з питань вивчення профінтересів тощо [34, с. 68].

Профорієнтаційна робота в школах Німеччини ґрунтується на наукових засадах, розроблених провідними фахівцями. Про це свідчить створений для випускників посібник із питань вибору професії, який має назву ТЕР (програма систематичної підготовки до вибору професії) [34, с. 172]. Це робочий зошит на 100 аркушів, складений як посібник із програмування. Він призначений для систематичної підготовки підлітків до прийняття самостійного рішення про вибір майбутньої професії.

Активну профорієнтаційну роботу в Німеччині здійснюють ремісничі палати. Вони підтримують постійну співпрацю навчальних закладів та підприємств. Інформацію щодо професійної освіти надають промислово-торгові палати. Палати відають також питаннями підвищення кваліфікації, проведення іспитів, до їх завдань входить розвиток освітніх концепцій.

Профорієнтація у ФРН здійснюється й у початковій школі, де учнів ознайомлюють з різними професіями. Професійна орієнтація в школах Німеччини сьогодні передбачена в навчальних програмах усіх федеральних земель. Між різними формами шкіл є відмінність у проведенні профорієнтаційної роботи. Уголовній (Hauptschule), загальній (Gesamtschule) і спеціальній (Sonderschule) школах, а також середній (Sekundarschule у Саксонії-Ангальті) і в регулярній школах (Regelschule у Тюрингії) професійна орієнтація є частиною предмета або групи предметів, які ознайомлюють зі світом праці. Виняток становить Мекленбург-Передня Померанія, де підготовка до вибору професії належить до навчального предмета «Техніка», у Шлезвіку-Гольштайні – до предмета «Економіка / політика». У школах, де профорієнтація є окремим предметом, вона організовується часто у поєднанні з практикою на виробництві [153, с. 28].

У реальній (Realschule) та у середній школах (Mittelschule в Саксонії) профорієнтація входить до предмета, який ознайомлює зі світом праці, або до іншого предмета (наприклад, соціальної географії, економіки / політики, техніки). Тут вона читається у формі курсу за визначеною кількістю годин. У деяких федеральних землях (Баварії, Північному Рейні-Вестфалії, Саарі і Саксонії) підготовка до вибору професії в реальних (Realschule) і середніх школах (Mittelschule) має своє відображення у багатьох предметах (німецька мова, політика, географія та ін.).

Навчальні плани мають профорієнтаційний зміст, особливо у двох випускних класах. Крім того, виробнича практика, яка відіграє профорієнтаційну функцію, належить до обов'язкової пропозиції реальної та головної шкіл.

У гімназіях елементи профорієнтації інтегруються у певний предмет (здебільшого соціальну географію) або належать до компетенції багатьох, інколи

навіть усіх, навчальних предметів. Самостійне місце має профорієнтація в гімназіях лише деяких федеральних земель, зокрема Брандербурга (у вступі до світу праці та соціальній географії), Берліна (у соціальній географії), Саксонії-Ангальта (в економіці/техніці і соціальній географії) і Тюрінгії (в економіці і праві). Профорієнтаційна робота в гімназіях сконцентрована на учнях 9–10 класів. У старших гімназійних класах профорієнтація та орієнтація на навчання у вищих навчальних закладах проводиться у рамках певного предмета або у формі орієнтаційних семінарів за участю експертів. В останні роки виробнича практика почала запроваджуватися також і в гімназіях, проте її профорієнтаційне значення здебільшого недостатнє. Виробнича практика в гімназіях здійснюється у 11 класі.

Профорієнтація створює молодій людині чітке уявлення про суспільство і світ праці, в який вона увійде, з його даними і можливостями змін, щоб молода людина, як повноцінний член суспільства, могла зробити своїми знаннями внесок у його продовження і покращання [147, с. 15].

Отже, на заняттях з профорієнтації йдеться про мотивування і придатність [156, с. 25] учня до індивідуального планування професійного шляху. Кожного учня спонукають саме до цього. Через надання інформації на занятті та інші форми роботи школа пропонує допомогу в прийнятті індивідуального рішення щодо вибору майбутньої професії. На занятті у школі профорієнтація реалізовується на трьох рівнях: як принцип навчання, вона є наскрізним аспектом усіх галузей навчання загальної школи. Тут вона завжди осмислено враховується в різних методичних формах; як заняття з вибору професії – інтегрується в систему навчальних планів із тематичноспецифічних компонентів, навчальних курсів і/або проектів, які протягом навчального часу взаємопов'язані з цим предметом; як «кооперативне заняття з вибору професії», профорієнтація має особливу форму, тому що через співпрацю вчителів і профконсультантів забезпечується поглиблене розуміння справи і посилений педагогічний вплив. Кооперативне заняття з вибору професії (Рис. 3.2) є заходом школи [156, с. 26], має особливу дію через залучення служб профконсультації. З іншого боку, професійна консультація зберігає свої самостійні завдання за межами школи. Проте важливо ідентифікувати її завдання і поєднати в

загальній концепції професійної консультації. Федеральне відомство праці повинно перейняти на себе координаційну роль і залучати школи до співпраці через відповідні пропозиції, наприклад, через роботу регіональних контактних комісій, пропозицію організаційних моделей, компонентів навчальних планів, пропозиції підвищення кваліфікації.

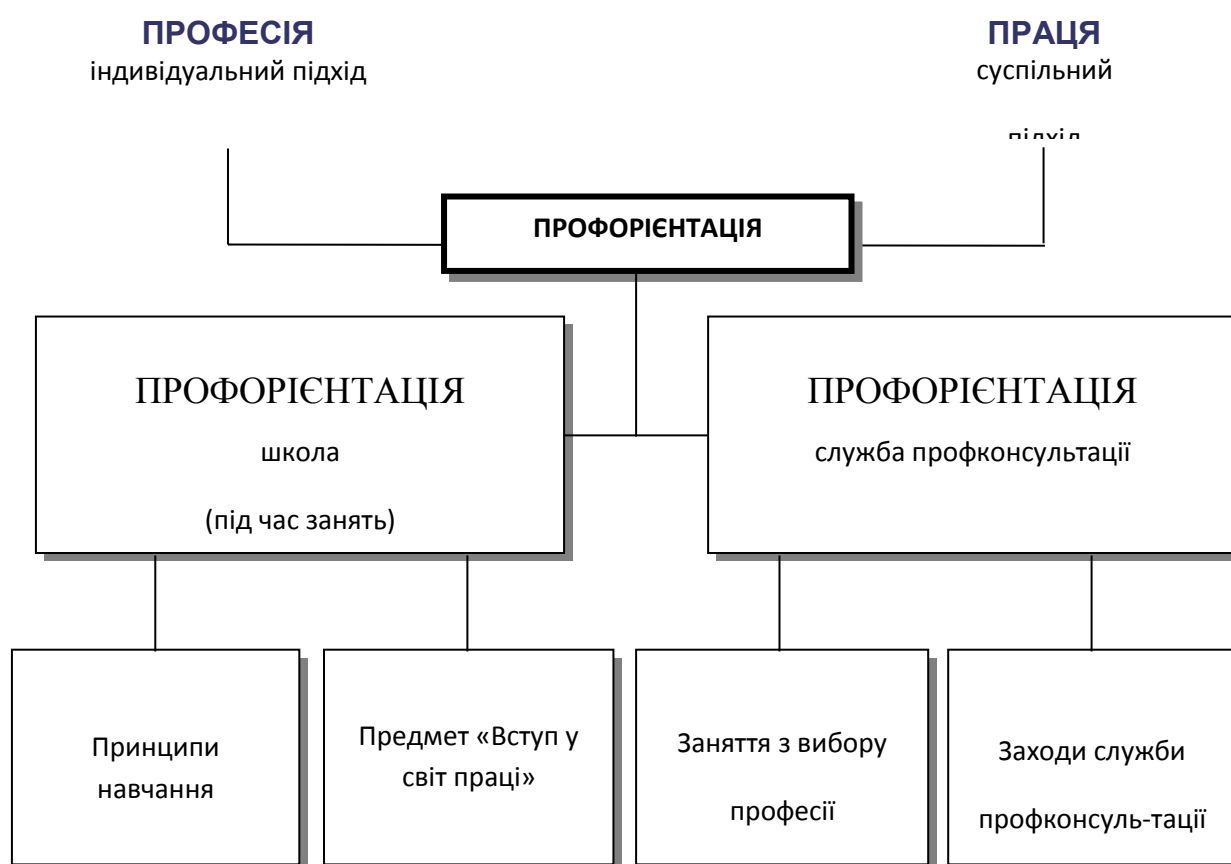


Рис. 3.2. Професійна орієнтація у школах ФРН*

*Джерело: Nieder H. Aufgaben und Methoden der Berufsorientierung / H. Nieder. – Stuttgart : [o. V.], 1981. – S. 100.

Профорієнтація охоплює період від першого свідомого, але ще не впевненого розгляду питання про майбутню професійну діяльність аж до планового аналізу професійних альтернатив, із яких нарешті впливає професійне рішення. Відповідно, основною метою профорієнтації є готовність до вибору професії, яка розуміється як індивідуальна здатність цілеспрямовано з'ясувати і реалізовувати інформацію про вибір професії. «Профорієнтація повинна збільшувати шанси на

самовизначення, щонайменше звільнення від визначення з боку інших при виборі професії» [188, с. 25]. Ця робота буде набагато ефективнішою, якщо здійснюватиметься у співпраці центрів зайнятості та шкіл.

Співпрацю між центрами зайнятості й школами у Федеративній Республіці Німеччині була врегульовано ще у 1971 р. постановою Конференції міністрів культури. Згідно з цією постановою міністри культури земель і Федеральне відомство праці погодили, що школа даватиме учням основні знання з галузі економіки та інформацію про світ професій. Це завдання здійснюватиметься на заняттях із вибору професії. Предмет «Вибір професії» входить до предмета «Економіка / політика» в основних і реальних школах або інтегрується з іншими предметами, інколи є окремим предметом (залежно від типу школи та федеральної землі). Заняття з вибору професії не повинно повідомляти про окремі професії, а вказувати на загальні проблеми, можливості й наслідки вибору професії. Підготовка педагогічних кадрів для викладання нового предмета «Економіка / політика» є обов'язком вищих педагогічних шкіл. Біржі праці зобов'язувалися до співпраці зі школами (профконсультанти біржі праці повинні відвідувати заняття з «Економіки / політики» та брати участь у їх проведенні). Було визначено завдання щодо співпраці школи і служби профконсультації: профконсультація готує учнів до індивідуальних роздумів про вибір професії і до професійного рішення; школа подає ґрунтовні знання про світ економіки і праці; у своїх підготовчих до вибору професії заходах служба профконсультації спирається на здійснюване школою ознайомлення зі світом праці і професії [191, с. 16].

Вимальовуються уявлення про спільні поступові дії: заняття починається загальним вступом у світ праці, після цього профконсультант готує до індивідуального професійного рішення і на кінець пропонує у якості допомоги у прийнятті рішення професійну індивідуальну консультацію.

Молодь повинна бути готовою до консультації, щоби сприйняти і використати й інші пропозиції служби професійної консультації. Учням необхідно відшукати

відділення служби Федерального відомства з питань праці чи зателефонувати туди, щоб отримати вичерпну інформацію.

Поряд з участю в кооперативному занятті з вибору професії служба профконсультації проводить й інші заходи з профорієнтації. Це відбувається або в школі (бесіди, групові консультації), або в інших місцях, наприклад, на професійних виставках, у стаціонарних або мобільних місцях чи центрах професійної інформації, на заходах професійного спрямування при біржах праці. Профорієнтацією займаються й інші установи, наприклад, профспілки, палати, економічні союзи, підприємства.

Отже, профорієнтація у ФРН – це педагогічне поняття, яке означає комплексну організацію навчання, яка виникає зі співпраці школи і служби профконсультації і, як правило, головне завдання якої здійснюється на занятті з вибору професії у загальноосвітній школі. Її мета – розвиток в учнів уміння вибору професії, що трактується як здатність вдало знаходити й оцінювати інформацію про вибір професії, щоби збільшити шанси самостійного професійного вибору.

Як уже відзначалося, щоби створити краще уявлення про майбутню професію, учні шкіл у Німеччині проходять практику на підприємствах. Ця практика була впроваджена на основі наказу міністрів культури у 1977 р. і проходила у 8 класі основної та спеціальної та в 9 класі реальної шкіл. Практика проводилася в рамках предмета «Економіка/політика». Дозволялося її проводити у першому півріччі випускного класу [180].

Проходження учнями практики на підприємствах здійснюється у ФРН і сьогодні. У кожному регіоні є відповідальна особа, як правило, це вчитель предмета «Економіка / політика», який підтримує зв'язок зі школами і підприємствами. Ця особа відає всіма питаннями, пов'язаними із підготовкою, проведенням й оцінкою результатів практики, а також її плануванням.

Школи, які планують практику, повідомляють на батьківських зборах про її зміст і завдання. Під час підготовки і проведення виробничої практики школи співпрацюють із профконсультаціями бірж праці і палатами, а також з іншими відповідальними за професійну освіту закладами. Вчителі обговорюють із

підприємствами заходи, час проведення практики, завдання, діяльність та ін. За місяць до початку практики потрібно підготувати ряд документів: заяву на дозвіл службового відрядження, дані про час і тривалість виробничої практики, дані про кількість залучених класів та учнів, перелік задіяних підприємств, а також питання для дослідження та план кураторства.

Проходження практики окремими учнями в бажаний для них час не дозволяється. Час проходження практики може бути поділений на два періоди. У такому разі учні, які не проходять у даний час практики, навчаються в іншому класі. Вчителі, які керують практикою, звільняються від занять у школі. Вони можуть проводити їх тільки в разі термінової потреби. Під час виробничої практики учні зобов'язані займатися тільки тією діяльністю, яка відповідає меті шкільних заходів і не суперечить Закону про охорону праці молоді. Учні до 15-ти років працюють максимум 7 годин, а старші учні – максимум 8 годин на день. Субота, як правило, – вихідний. Обговорення результатів практики може відбуватися по суботах у школі. Практики учням підприємства не оплачують, але після її закінчення можуть видавати підтвердження або сертифікат, який стане у нагоді при влаштуванні на роботу.

Велику увагу звертають на професійну орієнтацію в головних школах, адже повідомлення про напружену ситуацію на ринку праці систематично з'являються в засобах масової інформації. Особливе занепокоєння викликає високий рівень безробіття серед молоді. Саме випускники головної школи, вступаючи раніше, ніж інші молоді люди в робочий світ, зустрічають конкуренцію з боку випускників реальних шкіл і гімназій, які проявляють інтерес до таких же професій. Тому все більшого значення набуває шкільний предмет «Вибір професії» (Berufswahlunterricht), який є ключовим у навчальній програмі «Робота – Економіка – Техніка», охоплює учнів з 5–10 класів й узгоджується з навчальним планом. Метою цього предмета є підготовка учнів до вибору професії. Це стосується молоді із різноманітних культур, рідною мовою якої є не тільки німецька. У цих учнів різна успішність, і вони прагнуть оволодіти різними професіями.

При прийнятті рішення про вибір професії варто враховувати індивідуальні особливості підлітків, їх бажання, а також економічні передумови. Тому особлива увага в рамках предмета «Вибір професії» надається досягненню цієї мети кожним учнем. З одного боку, необхідно ознайомити школярів з різноманітністю професій, допомогти зрозуміти важливість одержання кваліфікації, ознайомити з нормативними вимогами: заявою про прийняття на роботу, законодавчою базою про захист працюючої молоді (Jugendarbeitsschutzgesetz). З іншого боку, необхідно навчити учнів об'єктивно оцінювати себе й узгоджувати вибір професії зі своїми життєвими планами.

Головна мета предмета «Вибір професії» – підготувати школярів до світу праці й економіки. Під цим розуміється обов'язкове залучення представників відповідних професій до навчального процесу. Сюди належить співпраця з агенціями, які займаються питаннями праці, підприємствами, страховими компаніями і фінансовими інститутами, а також організаціями, участь у спеціальних заходах (презентація підприємств, тренінги та ін.), де можна одержати необхідну інформацію і навички, створити зв'язок із професійною й економічною діяльністю, що сприяє отриманню професійних знань.

Методи навчання, які рекомендуються в навчальній програмі «Робота-Економіка-Техніка», сприяють міцному зв'язку з практикою. Навчальним планом передбачається наступне: надходження інформації про підприємства, проекти, методи моделювання (проведення планових і рольових ігор, використання прикладів із діяльності підприємств), практика, самостійна робота на основі спеціальних текстів, а також моделювання створення фірми.

Виробнича практика (підготовка, проведення і підведення підсумків), як важливий етап практичного і максимально наближеного до реальності навчання, є, по суті, одним із найпоширеніших і найефективніших заходів у рамках предмета «Вибір професії» в основній школі.

Практикантам варто ознайомитися як з робочими місцями і структурою підприємства, так і з типовою діяльністю і вимогами до відповідних професій. По можливості кожен учень повинен ознайомитися з різними сферами діяльності

підприємства. Велике значення під час практики надається кураторству з боку співробітників, які мають досвід роботи з молоддю. Для проходження практики підходять усі підприємства.

Протягом усієї виробничої практики школа надає учням необхідну підтримку. Під час підготовки – в організаційних і методичних аспектах, а також відносно змісту практики. При проходженні практики допомога школи полягає, з одного боку, у безпосередньому відвідуванні підприємств кураторами практики, з іншого – у підборі завдань, які полегшують розуміння того, що відбувається. Після закінчення практики підтримка школи реалізується в обговоренні її підсумків, що сприяє поглибленню набутих знань, співставленню спостережень і відгуків.

Головним завданням навчальної програми «Робота – Економіка – Техніка» – згідно з профілем предмета у навчальному плані – є підготовка учнів до ролей економічно активних громадян, виробників товарів і послуг і їх споживачів. У цьому аспекті виробнича практика, яка проводиться з метою підготовки до майбутнього професійного вибору, набуває дуже великого значення, адже за її посередництвом учні можуть ознайомитися з процесами виробництва. Перебування на підприємстві, яке дозволяє школярам застосовувати теоретичні знання на практиці, особливо важливе в тих випадках, коли вони вчаться, майже не зіштовхуючись із трудовою діяльністю.

Виробнича практика допомагає розібратися з економічними поняттями, а також прийняти рішення про вибір професії. У рамках зустрічей учням необхідно показати значення професійних навичок, а також значення соціального й особистісного становлення. Підприємство, як місце навчання, дає можливість учням перевірити особисті інтереси і здібності, порівняти їх з вимогами до різних видів діяльності.

Навчальні плани для відповідного навчального року, які охоплюють різні предмети, містять такі вимоги до учнів щодо виробничої практики: ознайомитися з вимогами до окремих професій; оцінити власні здібності й нахили і випробувати їх на практиці, визначити свої можливості, реально оцінити себе і зробити висновки щодо вибору професії; поринути в робочі будні; усвідомити значення необхідних

для роботи особистих рис (відповідальність, надійність, скрупульозність, охайність, самостійність, комунікабельність, готовність до співпраці); усвідомити значення одержання кваліфікації; зрозуміти, що здатність перебудовуватися і прагнення до підвищення рівня знань мають велике значення для професійного розвитку в період структурних змін. Усе це служить заздалегідь визначеній меті: молодим людям варто приймати рішення про вибір професії і потурбуватися про місце виробничого навчання.

Обов'язкову практику учні проходять згідно з розпорядком, який установлює школа. У випадку проходження додаткової практики може трапитися так, що учні будуть знаходитися на підприємствах у навчальний час. У цьому випадку практикантам необхідно самостійно засвоїти пропущений навчальний матеріал.

Усім учням головної школи надається можливість протягом чотирьох тижнів практики набути початковий досвід. Таким чином, вони можуть скористатися різними видами практики на певних етапах вибору професії. Перша практика служить випробовуванню, аналізу й перевірці власного вибору професії. Наступні виробничі практики проводяться у 8–9 класах, якщо це дозволяють правила школи й економічна структура регіону [49, с. 47]. Практика займає важливе місце у профорієнтаційній роботі в Німеччині, оскільки допомагає учням спробувати себе в професії.

Отже, професійна орієнтація у ФРН здійснюється за умов активної співпраці загальноосвітніх навчальних закладів, центрів зайнятості та підприємств (Рис.3.3).

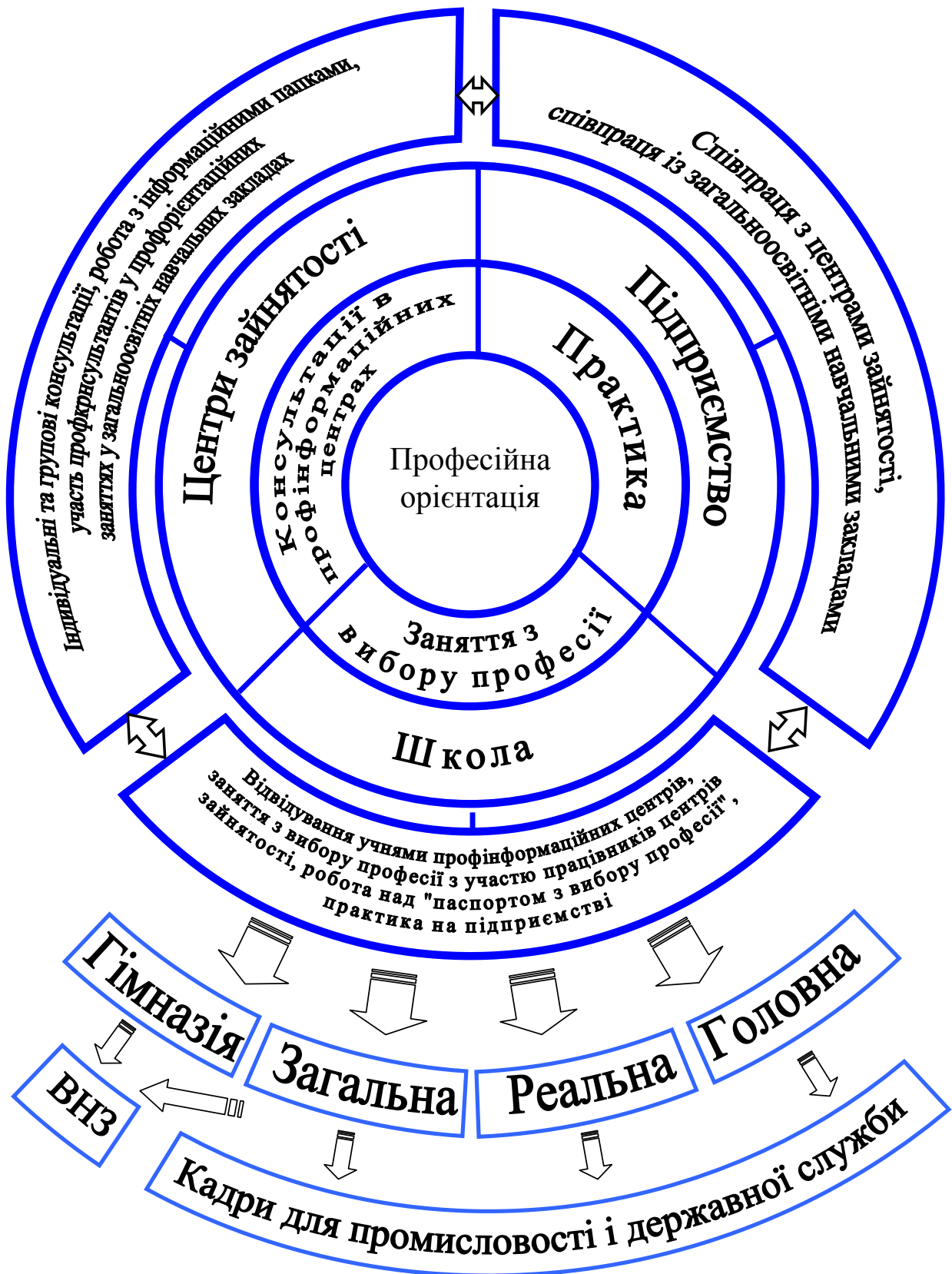


Рис. 3.3. Модель професійної орієнтації у Німеччині*

* Джерело: Опрацювання автора

У сучасному динамічному світі серед професій позначені такими поняттями, як орієнтація на клієнта, реорганізація процесу творення цінностей і глобалізація. Зміни на ринку праці, запровадження нових інформаційно-комунікативних технологій зумовили трансформації: працівники стали компетентними співробітниками з новою відповідальністю, підприємства вчать змін і пристосовуються до ринку [185].

Яких компетенцій повинна набути молодь, щоб орієнтуватися серед цих умов світу професій, розвинути свій потенціал і здібності? Яких компетенцій повинна набути вона вже у школі, які здібності є передумовою для подальшого навчання після школи, щоб успішно створити і розгорнути власну професійну біографію?

У контексті цих змін і вимог по-новому визначаються цілі і завдання шкільної профорієнтації, виходячи за межі профорієнтації як допомоги у виборі професії і пошуку роботи. В організації навчання потрібно визначити завдання, очікування і зобов'язання тих, хто вчить і хто вчиться.

Часто трапляється, що всі зусилля учнів і вчителів скеровуються на одержання хороших оцінок в атестаті. Без сумніву, при цьому вони отримують добрі знання. Розвиток кваліфікаційних вимог показує, що ґрунтовні шкільні знання є необхідними. Але закінчення школи повинно бути проміжним, а не заключним етапом. Таким чином, підготовка до наступних після закінчення школи кроків – вступу у світ професії або у ВНЗ – є першочерговим завданням. Профорієнтація повинна допомогти у плануванні таких кроків і підтримати їх [185].

Для свідомого планування наступних кроків і забезпечення їх реалізації професійна орієнтація пропонує навчальні ситуації, в яких учні відповідно до власного потенціалу і мети зважують свої подальші кроки, оцінюють їх успіх. При створенні уявлення про самого себе (складання власного портфоліо) і зміцнюють їх особистість: Чого я хочу? Що я можу? Що є моєю сильною рисою? Як розвиваю я свою кваліфікацію? Як планую розвиток своєї компетентності?

Варто відзначити, що важливу роль сьогодні відіграють власна ініціатива і відповідальність учнів, які самі керують профорієнтаційним процесом. Звичайно, при цьому їм допомагають учителі.

Профорієнтація налаштовує школярів на визначення своїх інтересів, потенціалу і мети. У відповідних навчальних ситуаціях учні порівнюють самосприйняття себе зі сприйняттям власної особи іншими (однокласниками, вчителями, батьками) й оцінюють різницю, розмірковують над нею. Цей процес у рамках профорієнтації повторюється багаторазово [185]. Зміни і сприйняття змін є важливою інформацією і мотивацією для розвитку орієнтаційної компетенції.

Учнямнеобхідно розвивати власну ініціативу, чому повинні сприяти навчальні ситуації. Розвиток власної ініціативи і керування навчальним процесом не означає самостійного визначення змісту шляхів навчання. Тут існують певні обмеження [196]. Саме вчителі визначають, де учні можуть самостійно спланувати свій навчальний процес, реалізувати його і в кінці оцінити процес та результати.

Сьогодні складається ситуація, коли новою вимогою до навчання впродовж життя є професіоналізм. Тому гімназії та спеціалізовані школи запроваджують практику з метою ознайомлення учнів з професією.

Однією з форм практики у ФРН є відвідування учнями підприємств один раз на тиждень. Однак найефективнішою є тривала співпраця між школами і підприємствами. У рамках профорієнтації учні проводять заплановані дослідження на виробництві з презентацією результатів і опрацюванням певного (виробничого) навчального завдання. Подібні «особливі навчальні завдання» досліджуються, наприклад у Гамбурзі, під назвою «Навчання і праця в школі і на підприємстві» з 2000/01 навчального року. Два дні на тиждень вчать і працюють учні [185] двох останніх класів головної школи, а також останнього навчального року реальної школи у позашкільних територіях. Вони працюють щопівроку на різних місцях. Упродовж перших чотирьох тижнів на підприємстві учні, відповідно до своїх особистих інтересів і умінь, виконують завдання, пов'язане з даним підприємством. Це завдання практиканти обговорюють з учителями і виробничими інструкторами, письмово узгоджують й опрацьовують самостійно на власну відповідальність. Їх консультують і підтримують вчителі й інструктори. Завдання виконується до кінця практики, письмово оформляється і презентується. Оцінка за досягнення входить в атестат. Формулюються завдання такого типу: «Опис створення різних валіз (кейсів)

для специфічних вимог клієнтів і виготовлення власного кейсу» або «Самостійне обладнання системи для сортування деталей в маленькому металевому цеху». При цьому учні часто перевищують усі очікування, навіть слабкі в навчанні школярі інтенсивно й успішно працюють над своїм завданням. Самостійність у навчанні із зрозуміло врегульованими вимогами і зобов'язаннями, узгодженими кроками опрацювання завдання мотивують до навчання й уможливають успіх. Досягнути доброго результату вдається тоді, коли цілі всіх учасників є чіткими, співпраця врегульовано, очікування і зобов'язання учасників зрозумілі, відповідальність за виконання завдання обговорено [185].

У профорієнтаційній роботі беруть участь не лише класні керівники і відповідальні за профорієнтацію вчителі, а й весь шкільний колектив. Куратори практики забезпечують надходження інформації, підтримують зв'язок із позашкільними партнерами, вчителів з учнями, координують окремі проекти, відповідають за подальший розвиток шкільних планів, включаючи планування відповідного підвищення кваліфікації. Завдяки співпраці з підприємствами профорієнтація сприймається не тільки як завдання класних керівників і відповідних учителів, а як спільне освітньо-виховне завдання школи.

Так, у Гамбурзі співпраця школи і підприємства досягається через: спільно підготовлені дослідження на виробництві; надання місць для проходження практики учнями, а також і вчителями; залучення виробничих експертів до проведення занять; спільні проекти; партнерство учнів із тими, хто здобуває професію; домовленість про систематично організовану і довгострокову співпрацю з узгодженням мети і контролем результатів.

Особливе значення має у Гамбурзі безперервне партнерство: школи і підприємства об'єднуються та спільно, відповідно до своїх можливостей і потреб, розробляють план, узгоджують відповідальних осіб тощо. Наміри обговорюються перед початком навчального року, а після закінчення оцінюються результати, що веде до надійних і цілеспрямованих дій. [185].

Школи і підприємства співпрацюють у багатьох проектах. Так, об'єднання «Німецького машино- і верстатобудування» було створено на основі співпраці між

школами, підприємствами і ВНЗ; створено також «Школа – промисловість», де підприємства співпрацюють із основними, реальними і загальними школами; партнери працюють над розробкою певної проблемної теми. У мережі «Школа – промисловість» спільно розвивається концепція шкільної профорієнтації. Сюди входять партнерства учнів із тими, хто вчиться на підприємстві, надання специфічних практик для учнів і вчителів.

У Гамбурзі існує також модель, за якою школи, профконсультаційні центри та спеціалісти підприємств виконують спільно розроблений план, який залучає партнерів до процесу профорієнтації. Згідно з цією моделлю кожен партнер отримує завдання відповідно до своєї компетенції. Школа сприяє з'ясуванню інтересів і можливостей учнів, центри забезпечують консультацію і розподіл відповідно до можливостей учнів, спеціалісти підприємств із професійної точки зору дають оцінку їх шансів і придатності до бажаної професії. Окремі кроки партнерів є чітко визначеними, кожен відіграє певну роль на шляху до професійної освіти учнів. Координаційні служби забезпечують обмін інформацією і керують процесом розподілу. Партнери підтримують учнів і сприяють пошуку місця навчання. Залучені підприємства зобов'язуються надати щорічно не менше 200 навчальних місць. Після успішного випробовування ця модель у 2001–2002 навчальному році розширилася на 30 партнерств, а на наступні два роки планувалося ще на 30.

За програмою TRANS-JOB [199] школи і підприємства співпрацюють довгостроково і безперервно, домовляються про конкретні кроки й оцінюють успіх. TRANS-JOB поширено по всій країні і є частиною програми «Школа – економіка / робоче життя». За цією програмою співпрацюють школи і підприємства з метою створення і випробовування планів для загальної економічної освіти.

Існує також програма, до якої включені школи, ВНЗ і підприємства. Учні, студенти і ті, хто вчиться на підприємстві, спільно опрацьовують комплексні завдання, знайомляться щоразу з іншим робочим оточенням, сферою діяльності й оптимізують у співпраці власні навчальні стратегії. Цей проект включений до програми «Навчання впродовж життя», і з 2001–2002 навчального року у ньому почалася фаза перетворень.

Описані партнерства не є одноразовими акціями, які включені в навчальні плани, співпраця відбувається систематично і довготривало, конкретні дії спільно плануються, узгоджуються й оцінюються.

Досвід партнерств підтверджує план безперервності і надійності. Особи, відповідальні за співпрацю з боку підприємства та з боку школи, своєчасно зустрічаються. Школа повідомляє, у чому вона потребує підтримки від підприємства, а воно – про існуючі можливості. У цьому діалозі виявляються такі можливості співпраці, яких сторони раніше не передбачали. Домовленість партнерів має чіткий часовий план виконання, фіксується документально, передбачає очікування сторін, служить для оцінки досягнення мети в кінці року.

Найважливішими партнерами молоді у професійній орієнтації є батьки. Дослідження показують, що вибір професії часто здійснюється під впливом батьків і домашнього оточення [170]. Школа, яка хоче оптимізувати свою пропозицію щодо професійної орієнтації, звертає на співпрацю з батьками дуже велику увагу. Розвиток нових планів співпраці особливими проектами підтримує Відомство з питань школи, молоді і професійної освіти. Окремі школи спільно розробляють і випробовують різні моделі батьківських зустрічей з профорієнтаційних тем, організовують батьківські вечори, залучають батьків до проведення занять або до інших заходів [148].

Важливу роль відіграє спостереження школи за подальшим шляхом випускників. До школи повинна доходити інформація про те, як змінюється кількість учнів, які переривають освіту. На основі цих даних вчителі роблять висновки про подальший розвиток навчальної ситуації. Відсутність інформації заважає оптимізувати процес вступу учнів у подальшу освіту.

Щоби школа могла зорієнтовувати свої плани на реальні потреби, їй потрібна інформація про місце перебування її випускників та про плани старшокласників. Це є передумовою того, щоби консультивати учнів відповідно до їх потреб і підтримувати розвиток їх профорієнтаційних поглядів. Плани учнів учителі визначають різними методами, наприклад, за допомогою анкетування або складанням спеціального навчального щоденника, в якому проструктуровано

процес профорієнтації. Вчителі можуть таким чином скласти перспективний план роботи і разом з учнями розвивати сприятливі для них наступні шляхи.

У «Гамбурзькому законі про школу» розширено пояснюється ставлення шкільного навчання до світу професії та праці. Тут говориться, що на всіх рівнях і в усіх формах загальноосвітніх шкіл відбувається (відповідно до віку) ознайомлення зі світом праці і професії та надається широка професійна орієнтація. При цьому подаються також знання про структуру світу професії і праці та умови його змін. Профорієнтація є предметом шкільного навчання для всіх учнів та завданням усіх вчителів і школи [150]. З 1 серпня 1999 р. профорієнтація стала обов'язковим предметом вивчення в усіх типах шкіл. Вона інтегрується з дисциплінами трудового циклу (головна, реальна, загальна школа) або із соціальною географією (гімназія).

Кожна школа в певних рамках може визначати завдання освітньо-виховної роботи і кількість годин (наприклад, збільшити їх для профорієнтації), а також розподіляти цю роботу. Наприклад, запропонувати один день у тиждень як проектний або як день практики, коли учні в школі або в іншому навчальному місці можуть вчитися і працювати. Кожна школа Гамбурга визначає у своїй програмі особливі цілі, основні завдання і форми організації педагогічної роботи, а також критерії досягнення мети [185]. Вона конкретизує загальні освітньо-виховні завдання, зважаючи на контингент учнів, специфічні умови школи та її регіонального оточення. Багато шкіл Гамбурга зробили профорієнтацію основним завданням розвитку.

Змістові рамки для освітньо-виховних завдань встановлено в освітніх планах для відповідної форми школи. В навчальних планах профорієнтація вважається завданням відповідного предмета. Тут описуються завдання профорієнтаційного заняття, встановлюються цілі, основні положення для складання навчальних ситуацій, обов'язкові теми і вимоги.

Таким чином, школи, з одного боку, отримують чіткі рамки навчального плану, з іншого – мають можливість вносити специфічні навчальні пропозиції, які враховують вимоги учнів і їх оточення. Визначені освітніми планами рамки школи уточнюються за допомогою внутрішніх планувань. Навчальні плани вимагають

спільної домовленості в середині колегії. Завдяки загальному узгодженню співпраця впродовж навчального року полегшується, а заняття для всіх зацікавлених осіб – для вчителів, учнів, їх батьків і для зовнішніх партнерів – стають зрозумілими.

Кожна школа йде власним шляхом, приймає рішення щодо концепцій і конкретного формування пропозицій для професійної орієнтації. Шкільні концепції з профорієнтації відрізняються залежно від форми школи, а в межах однієї форми школи – передбачають регіональні особливості. У практиці всіх форм шкіл сформувався консенсус щодо основних елементів профорієнтації. В усіх школах профорієнтація є об'єктом заняття з певного фаху і різноманітних заходів шкільного життя. Всі школи проводять одну–дві виробничі практики, включають пропозиції профконсультацій бірж праці і профінформаційних центрів, співпрацюють із підприємствами і батьками. Школи пропонують різні заходи з профорієнтації: огляд виробництва, проектні тижні на певні теми, приймальні години для колег із профорієнтаційних питань, тренінги з пошуку роботи, семінари з планування життя (ознайомлення з навчанням у ВНЗ), професійні ярмарки, опрацювання реальних завдань, які учні часто виконують разом із тими, хто опановує професію.

Вибір професії є суб'єктивним, раціональним і зорієнтованим на ринок праці, але також і емоційно визначеним, бо часто важко визначити основи для прийняття рішення. Багато факторів поза школою, особливо оточення в сім'ї і коло друзів, впливають на профорієнтацію і вибір професії. Вплив шкільної профорієнтації визначений не однозначно.

Навчання з метою профорієнтації містить наступні завдання і вимоги:

- навчання з орієнтацією на подальший вступ у світ праці і професії: шляхи не є визначеними наперед, їх потрібно формувати. Школи створюють специфічні навчальні пропозиції для розвитку орієнтаційних компетенцій учнів;

- структурування профорієнтаційних пропозицій і підвищення прозорості: пропозиції є достатньо, не вистачає їх аналізу, щоб учні обирали, орієнтуючись на мету і формували свою програму для переходу у подальше життя;

- систематизацію процесу орієнтації: професійна орієнтація є комплексною дією і потребує цілеспрямованого планування і регулювання. Профорієнтація – це

навчальна концепція для зміцнення самовідповідальності і розвитку орієнтаційної компетенції;

– самоорганізацію і власну активність, самостійність у навчанні. Навчання з поставленою метою, індивідуальні кваліфікаційні і навчальні плани, комплексні навчальні завдання, навчальні щоденники і самостійні навчальні матеріали є прикладом структурних інструментів, які допускають самоорганізацію, підтримують власну активність і визнають власну відповідальність;

– вільний перехід через додаткові, орієнтовані на потребу навчальні пропозиції: не всі учні потребують однакової підтримки. Профорієнтація повинна включати в себе, попри всі існуючі пропозиції, особливі шкільні і позашкільні пропозиції для індивідуальних потреб;

– постійні партнерства: підприємства, об'єднання й установи є партнерами у підготовці учнів до переходу в світ професії.

Програмиспівпраці є підтвердженням того, що для подолання змін щодо теперішнього структурного переходу до праці професії самих освітніх ініціатив у сфері професійної освіти недостатньо– необхідне використання додаткових і нових заходів. Зважаючи на зростання технологічних, економічних та екологічних викликів, розвивати, по-перше, освітні вміння молоді, по-друге, освітню готовність підприємств, по-третє, навчальні компетенції школи в галузі професійної підготовки.

Професійна орієнтація є складовою частиною навчальних планів загальноосвітніх шкіл та завданням Федерального відомства з питань праці. Це означає, що школі доручається загальна підготовка до вибору професії, а професійній консультації – до прийняття індивідуального професійного й освітнього рішення [158, с. 3].

Специфічна участь відомства полягає в актуальній турботі про забезпечення шансів молоді щодо освіти і професії. Основою є вимоги і проблеми, з якими стикається молодь при переході від школи до навчання і від навчання до професії. Ці проблеми роблять профорієнтацію широким і необхідним завданням і вимагають

нових координованих зусиль школи і виробництва, а також відповідних дій з боку батьків, управління праці, науки і політики.

За прогнозами досліджень ринку праці, кількість робочих місць для низькокваліфікованих буде і надалі зменшуватися; вища освіта не гарантуватиме забезпечення робочим місцем, як це було в 70-ті роки. Звідси виникає необхідність надавати більшого значення самостійним діям молоді, їх власній відповідальності.

Підводячи підсумок, варто зазначити, що профорієнтація, зважаючи на зміни в світі праці і професії, стоїть у центрі уваги всіх існуючих проектів. У федеральних землях проводяться заходи, щоб урегулювати питання профорієнтації у загальноосвітніх школах.

Внаслідок існування програм співпраці вирізняються акценти нового розуміння професійної орієнтації:

- учні стають більше ніж «діючими суб'єктами», тоді як інші учасники поступово виконують роль ведучих і через застосування різних форм навчання підтримують учнів у першому досвіді на виробництві, а також у розвитку власного плану на майбутнє;

- підвищення самостійності і власної відповідальності не лише є завданням освіти і професії, а й визнається сьогодні у загальноосвітніх школах. Застосування цього принципу відбувається у ряді проектів програми «Школа – економіка / робоче життя». Виконання проблемного виробничого завдання у багатьох проектах ставиться у взаємозв'язок з виробничою значущістю, визнається й розглядається як виконана робота;

- вибір професії розуміється як процес, в якому перехід на першому етапі відбувається не за пунктами, а вільно, причому змінюється кількість годин, індивідуальна орієнтація і планування навчання. Із вільною фазою переходу підвищуються шанси для так званих «ображених», чия інтеграція у світ праці здебільшого уявляється лише як супроводжуючий соціально-педагогічний і навчально-професійний процес;

–оскільки сама школа не може здійснити тривалого покращання профорієнтації, у ряді проектів реалізуються спільні зусилля шкіл, профконсультацій і виробництв щодо співпраці.

На сучасному етапі розвитку професійної орієнтації у Федеративній Республіці Німеччині важливе значення має проходження практики учнями загальноосвітніх навчальних закладів за кордоном. Метою міжнародної практики є ознайомлення з професійною освітою та професійною діяльністю в зарубіжних країнах, зокрема в інших країнах Європейського Союзу.

У цьому контексті вимальовуються спільні вимоги європейських країн до професійної орієнтації: чітко визначити, які професієзнавчі знання надавати в початковій школі, які – в середній, а які – в старшій; активніше залучати до профорієнтаційної роботи роботодавців; надавати можливість батькам брати участь у плануванні профорієнтаційних заходів школи.

З метою сприяння учням у виборі майбутньої професії в Гамбурзі та деяких інших федеральних землях, за погодженням із Міністерством освіти і досліджень та в рамках програми «Школа – економіка / робоче життя», створеної федеральними землями, а також за підтримки Європейського соціального фонду, було розроблено так званий «паспорт з вибору професії» (Berufswahlpass). Кожен учень одержує його у своєму класі й використовує на власний розсуд для формування процесу орієнтації. Цей «паспорт» складається з трьох частин [184]. У першій відповідна школа представляє свою програму, підвищуючи таким чином відкритість профорієнтаційних пропозицій. Також подається інформація про профконсультацію при управліннях праці і підприємства-партнери, які співпрацюють зі школою. Учні своєчасно знають, що пропонує їхня школа, хто може надати подальші пропозиції, які кроки вони можуть планувати індивідуально. За допомогою першої частини школярі одержують інформацію для власного планування професійної орієнтації. У другій частині містяться вказівки і пропозиції для організації навчання, завдяки яким профорієнтаційний процес стає структурованим і прозорим. Учні отримують вказівки, коли планувати відповідні кроки, де можна одержати підтримку, як оцінити результати. Лише третя частина служить для документування досягнень, які

мають особливе значення. Тут вказується, що учні повинні самостійно описати, а що потребує документального підтвердження. Крім того, учням пропонується зберігати описи особливої роботи на профорієнтаційному занятті. Таким чином, учням рекомендується подумати про те, якими подіями зі шкільного життя вони можуть підтвердити власну кваліфікацію для отримання подальшого місця навчання. Рекомендується також зберігати посвідчення про суспільну діяльність, участь в управлінні молодіжними групами, про участь у курсах при народних університетах, перебування за кордоном, сертифікати про знання з галузі новітніх засобів масової інформації, посвідчення про перебування на будь-якій роботі і про практику на виробництві.

Варто зазначити, що описаний «паспорт» запроваджувався у 2000/2001 навчальному році у семи німецьких північних землях: Гамбурзі, Бранденбурзі, Берліні, Бремені, Мекленбурзі-Передній Померанії, Нижній Саксонії та Шлезвігу-Гольштейні. З вересня 2003 р. його розробили у трьох варіантах: варіант «А» – для тих, хто продовжуватиме навчання у школі; варіант «В» – для тих, хто продовжуватиме навчання за дуальною системою; варіант «С» – для учнів гімназій.

Зауважимо, що варіант «А» найбільш поширений у реальних та головних школах, а варіант «В» – у загальних. Основна структура «паспорта» однакова. Варіанти «А» і «В» складаються з чотирьох частин, а варіант «С» – із трьох. У четвертій частині міститься інформація про пошук житла, розпорядження своїми фінансами, відомості про страхування та служби.

Сьогодні цей «паспорт» поширений в усіх федеральних землях Німеччини. Вчителі, які слідкують за веденням учнями «посвідчення», проходять спеціальні курси. Робота над «паспортом» відбувається переважно в рамках предмета з профорієнтації, рідше – в іншій формі, в тому числі із залученням класних керівників. Упровадження «паспорта» потребує дотримання певних вимог керівниками школи, вчителями та учнями.

Керівники школи забезпечують:

– наявність певної профорієнтаційної концепції (визначеної у шкільній програмі);

- наявність відповідальних осіб (координаторів);
- співпрацю з підприємствами та іншими закладами (у профорієнтаційній роботі);
- систематичну роботу з батьками (з питання профорієнтації);
- відповідну матеріальну базу.

Щодо проведення занять необхідні:

- можливість внесення деяких змін у планування уроків;
- проектні заняття / проектні тижні до теми «Профорієнтація»;
- застосування міжпредметних зв'язків;
- активне навчання;
- виявлення інтересу до питання вибору професії;
- незалежність від освітнього рівня, статі та сімейного походження.

Дотримання зазначених вимог в сукупності забезпечує успіх у веденні «паспорта».

У процесі роботи від учителів вимагається:

- зацікавленість темою «Профорієнтація»;
- обізнаність із профорієнтаційними методами;
- володіння матеріалом із профорієнтації;
- складання профорієнтаційних пропозицій у письмовій формі;
- використання форм роботи та матеріалу відповідно до інтересів і здібностей учнів;
- активна робота з учнями та батьками.

Вимоги до учнів:

- усвідомлення «паспорта» як чогось особистого, висока мотивація до питань профорієнтації;
- сумлінна робота над «паспортом»;
- підготовка необхідних особистих даних;
- обізнаність із профорієнтаційними пропозиціями;
- набуття досвіду в позаурочний та у вільний час.

Варто відзначити, що вчителі, які сумлінно виконують вищезазначені завдання, підвищують мотивацію учнів, але поведінка учнів інколи зумовлюється іншими факторами, на які вчителі не мають впливу.

У 2010 році розроблено новий варіант «паспорта», який складається із вступу, основної частини та зошита із завданнями. У федеральній землі Шлезвіг-Гольштейн розроблено додаток до «Паспорта з вибору професії» для учнів професійних шкіл.

Надання консультативної допомоги учням і їхнім батькам належить до найважливіших завдань школи. Зміст шкільного консультування полягає в тому, щоб за допомогою дорослих кожен учень міг якнайкраще усвідомити свої здібності й інтереси для того, щоб вибрати найбільш прийнятний освітній шлях і найбільш повно виявити свої можливості як у школі, так і в майбутній професії. Постійне зростання вимог соціуму, різноманіття освітніх можливостей, ускладнення і диференціація навчальних дисциплін та інші причини призводять до того, що педагоги не можуть самотійно справлятися з поставленим завданням, що і викликає необхідність уведення у штат шкіл спеціально підготовлених кадрів – педагогів-консультантів і шкільних психологів.

Основними ланками служби психологічного консультування є: педагогічно-консультанти, шкільні психологи (шкільні консультанти – *Schulberatungskräfte*) і державні центри психологічного консультування (державні консультанти – *staatliche Beratungskräfte*).

Отже, крім психологів, психолого-педагогічною роботою в німецьких школах займаються спеціально підготовлені педагогічні кадри, так звані педагогічно-консультанти. Це фахівці, які після одержання педагогічної освіти і декількох років практичної роботи в школі, одержують додаткову дворічну психологічну освіту. Програми навчання за фахом «педагог-консультант» реалізуються психологами на базі університетів. Функції та завдання педагогів-консультантів і психологів у рамках єдиної служби психологічного консультування відрізняються між собою. Педагогічно-консультанти є первинною ланкою надання психологічної допомоги, працюють безпосередньо в школах з усіма учасниками освітнього процесу. Вони займаються в основному консультуванням із питань вибору або зміни типу школи

(вибору освітнього шляху) і наступного професійного самовизначення, а також наданням первинної допомоги при виникненні навчальних труднощів. Рівень кваліфікації фахівців цієї ланки, як правило, не дозволяє їм самостійно проводити діагностику, тим більше корекцію, вони займаються переважно консультуванням із чітко визначеного кола проблем. При виникненні більш складних питань педагог-консультант направляє клієнта до психолога.

У школах працюють також педагоги, які спеціалізуються на певній конкретній проблематиці. До їх завдань може входити, наприклад, консультування з питань профілактики шкідливих звичок (збір і поширення просвітницької інформації; координація профілактичних заходів у рамках школи; підтримка контактів зі службами надання соціальної і медичної допомоги); кураторська робота зі старшокласниками (вибір курсів і предметів; підготовка до іспитів), робота з дітьми, проведення окремих видів тренінгів.

До діяльності шкільних консультантів, що працюють як у школах, так і в центрах, належить, зокрема, консультування з питань вибору освітнього шляху; надання індивідуальної допомоги учням і їхнім батькам при виборі освітнього шляху; забезпечення всіх учасників освітнього процесу необхідною інформацією про можливості і шляхи шкільної освіти (це інформація від Міністерства освіти, державних консультативних центрів, профконсультаційних служб, бірж праці, училищ, ВНЗ тощо); проведення психологічної діагностики для уточнення вибору освітнього шляху у випадках особливої обдарованості, у процесі профорієнтації, при підготовці до вступу у вищі навчальні заклади та ін.

У 1997 р. у ФРН було прийнято оновлений закон про підтримку у працевлаштуванні, згідно якого професійне консультування можуть проводити не тільки відомства праці, а різні організації. У 2003 р. в межах урядової програми «Agenda 2010» Федеральне відомство праці було переіменовано на Федеральну агенцію праці.

Правильно обрати майбутню професію німецьким школярам допомагають профінформаційні центри (Berufsinformationszentren, скорочено BIZ). Вони існують в усіх 176 агенціях праці. Тут молоді люди і їх батьки можуть одержати вичерпну

інформацію про професії, перспективи тієї або іншої трудової діяльності, наявності місць у ВНЗ і профшколах. Центри працюють у всіх районних агентствах праці, існують і «рухомі» центри для дрібних населених пунктів, де немає своїх агентств. Інформація надається безкоштовно без попереднього запису. Хто вміє поєднати свої інтереси і здібності та застосувати їх у трудовій діяльності, зможе з повною віддачею використовувати свої шанси. Тому молодим людям необхідно ще в передостанньому шкільному класі чітко сформулювати для себе, ким вони хочуть бути і що вони можуть. Допоможуть у правильному виборі професії бесіди з учителями, батьками і друзями. Через спеціальну програму у профінформаційних центрах підлітки можуть виявити професії, які найбільше відповідають їх інтересам і здібностям.

У центрах зібрано брошури, фільми, слайди, тематично присвячені найрізноманітнішим професіям і професійним галузям. Матеріали містять короткі описи спеціальностей, дані про трудову діяльність, про курси підвищення кваліфікації. Профінформаційні центри призначені не тільки для школярів і студентів, а й для працівників, яким необхідна перекваліфікація. Чимало корисної інформації знайдуть для себе і вчителі. Центри проводять семінари, круглі столи, тренінги для учнів, батьків, що допомагає, наприклад, навчитися правильно написати заяву, скласти резюме, підготуватися до вступних відбіркових тестів.

Брошури «Короткий опис професій» (Berufskundliche Kurzbeschreibungen, ВКВ) дають уявлення про послідовність навчання за обраною спеціальністю, про можливість проходження практики тощо. Крім того, в центрах працюють бібліотеки, де можна знайти книжки з економіки, довідники з архітектури, біології, математики й інших предметів, інформацію про подальше навчання на батьківщині і за кордоном, підшивки національних і регіональних газет.

Корисною допомогою у пошуку необхідної інформації є, звичайно, комп'ютер та мережа Інтернет. Комп'ютерні програми прості у користуванні, одержані результати можна роздрукувати. У центрах є різні комп'ютерні програми: «Інтереси – профосвіта – професія», «Загальний огляд професій», «Заява на місце профосвіти», «Заява на роботу», «Допомога під час профосвіти», «Фінансова

допомога під час профосвіти». Користування ресурсами всесвітньої мережі в ЦПО безкоштовне. Online-служба для абітурієнтів інформує про можливі курси, терміни і вартість навчання, наявність місць у ВНЗ, дає опис вимог до абітурієнтів. Інтернет-журнали про навчання у ВНЗ (Abi-Magazin і Uni-Magazin) призначені для учнів 12–13-их класів і студентів.

Банк даних «Курс» (Kurs) містить широку інформацію про профпідготовку і курси підвищення кваліфікації в державних закладах і на приватних підприємствах по всій Німеччині із зазначенням умов, тривалості, розміру заробітку і терміном прийняття заяв, точною адресою, тривалістю навчання, змістом, розмірами посібників і виглядом випускного документа. Можна також одержати дані про можливість навчання за кордоном. Довідник «Беруф актуель» («Beruf aktuell»), який безкоштовно видається у службах профконсультації при центрах зайнятості, описує всі професії регламентованої освіти. Профінформаційні центри дають адреси підприємств для проходження виробничої практики, надають можливість індивідуальної консультації.

Зібрані дані потрібно правильно оцінити, а потім прийняти остаточне рішення про вибір професії. Варто враховувати різні аспекти, а саме: вимоги професії, атестат, шанси на ринку праці в одержанні місця навчання, можливі альтернативи. Під час індивідуальних бесід молоді люди і їхні батьки одержують вичерпну консультацію. Індивідуальні консультації здійснюються без попереднього запису, про групові школи та профконсультаційні центри домовляються заздалегідь.

Служби профконсультації, відділи посередництва і трудової консультації при біржах праці відповідають на всі запитання, пов'язані з профосвітою, підвищенням кваліфікації, забезпечують безкоштовною довідковою літературою. Зокрема, «Освіта та професія» (BildungundBeruf) – серія посібників, що інформує про пропозицію із профпідготовки в галузі електротехніки, охорони навколишнього середовища й обчислювальної техніки; «Ваше професійне майбутнє» (IhreberuflicheZukunft) – серія брошур з курсів підвищення кваліфікації в різних галузях.

У профінформаційних центрах для учнів розроблено інформаційні папки (двадцять вісім папок). У кожній міститься інформація про певну професійну галузь, наприклад: «Сільське господарство, природа та навколишнє середовище», «Комп'ютер та інформаційні технології», «Здоров'я» та ін. Ознайомлення з професіями здійснюється через виявлення інтересів та надання інформації про професійну діяльність. В інформаційних папках містяться вимоги до професій, повідомлення про можливість одержання місця навчання та його тривалість. Учні можуть дізнатися також про професійні перспективи та вимоги ринку праці. Папки мають вигляд журналу та містять численні малюнки до текстової інформації, які допомагають учням краще уявити професію.

Молоді люди у ФРН повинні самі в суперництві відстоювати місця у профнавчанні або у ВНЗ, де існують чітко сформовані правила прийому. Місце навчання можна знайти і через оголошення в газеті, через знайомих або за допомогою телефонної книги вийти на відповідне підприємство. Центри зайнятості мають каталог усіх пропозицій і регулярний контакт з підприємствами. Більше 80 відсотків місць профосвіти зареєстровані на біржі праці. Вони рекомендують своїх підопічних підприємствам і консультують із питань навчання у ВНЗ.

Професійна освіта на виробництвах Німеччині пропонується всюди, регіонально ж вона відрізняється. Є професії, які користуються популярністю в молоді, як наприклад, робота в бюро. Тут спостерігається велика конкуренція. У галузі ремісничих професій, навпаки, можна легко знайти місце навчання. Більше шансів у тих молодих людей, які при виборі професії задумуються про альтернативу. Нерідко доцільно змінити місце проживання з метою отримання професійної освіти.

На біржах праці учні можуть одержати інформацію щодо подання заяви(її варто подавати за рік до початку професійної освіти), адреси підприємств та перелік документів, які потрібно подати для зарахування на навчання. Учнім варто одночасно подавати заяви на кілька підприємств, у випадку відмови знову звертатися у профінформаційні центри та шукати нові місця. Профконсультант допоможе кожному краще оцінити свої шанси. У разі потреби він може

запропонувати профорієнтаційні курси або курси із інших предметів з метою ліквідації проблем закінчення основної школи.

У профінформаційних центрах надають допомогу у підготовці до вступного тесту. Великі підприємства часто проводять із претендентами вступні відбіркові тести. Підготуватися до них можна на спеціальних семінарах із профконсультації. Там можна навчитися правильно писати заяву. Важливе значення має також співбесіда, інформацію про неї нададуть профінформаційні центри.

Профконсультанти проводять бесіди в школах. До початку передостаннього класу в школі вони інформують учнів з питань професійної підготовки, навчання у ВНЗ, про професії, про ринок праці і про пропозицію місць навчання у певному регіоні.

У профінформаційних центрах проводяться також заходи для батьків. Тут батьки в малому колі у невимушеній обстановці можуть розмовляти про вибір професії для своїх дітей і обмінюватися досвідом. За бажанням батьків консультації можуть проходити в школі або в центрах зайнятості.

У центрах зайнятості проводяться індивідуальні та групові консультації. Під час індивідуальних бесід молоді люди і їхні батьки одержують вичерпні відповіді на всі питання. Профконсультант допомагає прийняти остаточне рішення: які шляхи щодо професійної освіти прийнятні, які перспективи, яка професія підходить відповідно до інтересів і здібностей, які шанси знайти місце професійного навчання. Для групових консультацій заздалегідь призначається час (по можливості, ще в передостанньому навчальному році, мінімум одна зустріч на рік).

Профконсультанти пропонують, за бажанням, спеціальний тест на вибір професії, результат якого може допомогти прийняти оптимальне рішення. У разі потреби можна залучити психолога або лікаря біржі праці, наприклад, для професій, де потрібна фізично здорова людина. Для абітурієнтів і студентів з недоліками існують спеціально підготовлені профконсультанти.

Профінформаційні центри рекомендують підприємства, де молоді люди мають можливість побачити професії на місці виробництва протягом одного або декількох днів. Це прекрасна можливість перевірити на практиці свої мрії безпосередньо через

особистий досвід. На семінарах з профконсультації учні відтворюють у рольових іграх реальні ситуації.

Коли мрії про професії визначені, консультант допомагає знайти відповідне місце здобуття професійної освіти або називає можливості шкільної освіти. Центри зайнятості добре поінформовані про ринок праці і знають, які підприємства і яких учнів підшуковують. За бажанням можуть бути рекомендовані і міжрегіональні місця професійного навчання по всій Німеччині. Разом з адресами підприємств молоді люди одержують рекомендації щодо оформлення заяви. Тут можна одержати інформацію про можливості та умови одержання фінансової допомоги під час професійного навчання. Професійні школи у ФРН надають рік професійної і рік основної професійної підготовки. За цей час набуваються основи кваліфікації в різних професійних галузях і покращуються шанси для навчання. У центрах зайнятості учні загальноосвітній навчальних закладів можуть одержати необхідну інформацію про підприємства.

Більшість молоді Федеративної Республіки Німеччини – майже три чверті одного віку – проходить виробниче професійне навчання, вивчаючи свою професію в умовах підприємства й у професійних школах за «дуальною системою» (від лат. *dualis* – двоїстий).

На базі 9-річної школи на підготовку робітників-фахівців за дуальною системою відводиться 2,5–3,5 роки залежно від професії. Учні навчаються 3-4 дні на підприємстві, а 1–2 дні відвідують заняття у професійній школі. Ці заняття можуть бути розбиті на частини на кілька тижнів. Поряд із заняттями за фахом вивчаються і загальноосвітні предмети, такі як: німецька мова і суспільствознавство. На підприємствах у розпорядженні молоді є досвідчені наставники і майстри. На великих підприємствах існують здебільшого спеціальні центри навчання у власних майстернях. При дуальній системі професійного навчання держава контролює підготовку у професійних школах, а органи самоврядування підприємців – навчання на виробництві [155, с. 25]. Дуальною системою професійного навчання в Німеччині охоплено 55 % випускників переважно 9-річних шкіл, решта випускників реальних

шкіл і гімназій навчається у професійних училищах підвищеного рівня та ВНЗ різного рівня.

В умовах розвитку європейської інтеграції реформування професійної освіти в Німеччині спрямоване на збереження й удосконалення дуальної системи в цілому та на формування професійних компетентнісних умінь зокрема. При зарахуванні на навчання на підприємстві особливу увагу звертають на передумови для здобуття необхідних професійних знань та умінь [2, с. 40].

Розглянемо, як здійснюється добір учнів для навчання на підприємстві, як визначається придатність до професійного навчання. Актуальною проблемою в Німеччині сьогодні є культура виробництва. Особлива увага тут звертається на впровадження нових технологій, підвищення кваліфікації персоналу.

Отже, прийнявши рішення про вибір професії, учні, які виявили бажання навчатися за дуальною системою, відправляються з батьками на підприємства, на яких офіційно дозволено здійснювати практичну професійну підготовку робітників-фахівців. У разі зарахування учня на навчання батьки підписують договір на одержання дитиною професійної підготовки. У Німеччині підприємства самостійно вирішують, скільки осіб можуть прийняти на навчання. Щодо методів і критеріїв добору претендентів здобувати професію, то на підприємствах є великі можливості, що зумовлюються не лише різними професіями, а й особливостями підприємства. Водночас на всіх підприємствах при зарахуванні на навчання дотримуються єдиного критерію, за яким передбачається три аспекти: 1) чи в змозі претендент на професійне навчання довести його до завершення за умов, які пропонує підприємство; 2) чи можна очікувати, що претендент без великих проблем включиться в групу учнів і буде дотримуватися норм поведінки, яких вимагають на підприємстві; 3) чи можливо узгодити професійні бажання і плани претендента з планами підприємства [171].

Німецьких дослідників зацікавило, наскільки способи добору майбутніх учнів можуть реально сприяти тому, щоб не прийняти безперспективних, нездатних до професійного навчання претендентів і не втратити тих, хто має хист, стане в майбутньому успішним працівником. Тому під час добору на навчання перевіряють

шкільний рівень знань та проводять бесіду-знайомство, яка впливає на остаточне рішення. Німецькі дослідники встановили, що претенденти на професійне навчання віддають перевагу бесіді-знайомству і практичним вправам. На більшості підприємств проводиться письмове оформлення зарахування на навчання.

Під час попереднього відбору на навчання на підприємстві передусім звертають увагу на оцінки шкільного свідоцтва, на характеристику поведінки в школі, кількість пропущених днів і запізнь. Поза увагою не залишається й якість оформлення документів: багато помилок щодо правопису, пунктуації, граматики, нечистий папір, на якому написана заява, плями, загнуті кути сторінок паперу – все це може викликати у роботодавця сумнів щодо старанності, любові до порядку, усвідомлення обов'язку і може стати причиною відмови. Учням рекомендується дуже старанно оформляти документи. Від німецьких учнів сьогодні вимагають також писати автобіографію від руки.

Під час оцінювання шкільних базових знань на підприємстві звертають увагу не лише на свідоцтво про шкільну успішність, а й проводять власну перевірку знань, насамперед із рідної мови та математики. Вимоги до знань школярів обговорено і погоджено в Інституті німецької економіки. При цьому висловлено думку про те, що від учнів треба вимагати умінь ґрунтовного оволодіння обчисленнями, безпомилкового розв'язання задач з дробами, процентами, десятковими дробами, а також обчислення площі й об'єму тіла. Щодо перевірки знань з алгебри (піднесення до степеня, добування кореня), то вимоги залежать від професії, яку обирає учень.

Великі вимоги ставляться на підприємстві до знань учнів у сфері природничо-технічних професій, наприклад, хіміка-лаборанта, промислового електронщика. Відповідно розробляються завдання на обчислення для письмового вступного іспиту. При цьому переважно йдеться про тестові завдання, частково – про науково випробувані способи.

Володіння грамотним письмом вимагається в професіях сфери торгівлі та управління, однак і в професіях сфери ремісництва також бажано не допускати занадто багато помилок при написанні текстових завдань. Найчастіше до учнів звертаються з проханням написати твір на тему: «Як я уявляю свою майбутню

професію» [171, с. 150]. Це дає змогу одержати додаткову інформацію про мотиви вибору професії та стан поінформованості підлітків про неї. Крім того, виконання письмового завдання свідчить про рівень грамотності учня, його уміння письмово висловлювати думки. Добра загальноосвітня підготовка також є основою для зарахування на здобуття торговельно-економічних та управлінських професій. Це зумовлюється тим, що майбутні працівники цієї сфери повинні представляти організацію на рівні зовнішніх зв'язків та створювати її імідж.

При зарахуванні на навчання обов'язково застосовують метод бесіди. На основі оцінювання зовнішності (претенденти повинні бути акуратними, доглянутими, відповідати іміджу підприємства) представники підприємства роблять попередній висновок про майбутніх учнів, про їхнє ставлення до праці й до професії, а також до власної особи. Типовими темами для обговорення є: життєвий шлях (біографія) і навчання в школі, мотиви вибору професії, плани на майбутнє, навчальна успішність у зв'язку з професійними вимогами, змога учня оцінити себе реально; перевіряють, чи відомі учневі вимоги до професії; предметом бесіди може бути проведення вільного часу, захоплення, сім'я, актуальні події громадського життя, загальноосвітні знання.

У бесіді можуть обговорюватись питання з громадянознавства (хто обирає президента в Німеччині?), географії (на якому материку розташований Єгипет?), техніки (яке джерело енергії забезпечує вантажівка під час пересування?), літератури (хто написав драму «Макбет?»), музики (хто написав музичний твір «Незакінчена симфонія?»). Можуть запитати також, скільки районів має Берлін або про актуальні події сьогодення [171, с. 151].

При зарахуванні на навчання перевіряють, чи вміють учні брати участь у груповій бесіді та у груповій дискусії. Під час останньої моделюється ситуація, завдяки якій відкривається можливість спостерігати за майбутнім учнем під час виконання ним одержаного завдання або доручення. Скажімо, групі пропонують обговорити проблему з практики певного підприємства, відшукати рішення, які могли б підтримати всі учасники. Члени комісії повинні оцінити, як поводять себе учасники групи по відношенню одне до одного, наскільки активно вони беруть

участь у дискусії, як уміють висловлювати думки, яку змістову якість мають їхні доповіді.

Останнім часом значного поширення набули спеціальні вправи: скажімо, майбутньому учневі пропонують переглянути поштові надходження, ознайомившись з якими, він повинен вирішити, які з них треба опрацювати у першу чергу, які можна передати іншим. При прийомі на навчання на підприємство оцінюють також якість продуктивної праці і темп праці. Ця вправа проводиться також на комп'ютері, який дає змогу точно зареєструвати й оцінити реакцію [171, с. 151].

Під час відбору для навчання великі підприємства застосовують психологічний тест. Оскільки він не дуже популярний серед учнів, то розглядається як альтернатива до методу «Аналіз фундаментальних знань». На основі аналізу багатьох тестів на інтелектуальну спроможність німецький дослідник Єгер розробив «берлінську модель структури інтелекту», що виявилася корисною як для наукових досліджень, так і для різних практичних ситуацій, зокрема під час прийому на навчання [173, с. 200]. Вона спрямована на виявлення уміння робити логічні висновки, швидко і безпомилково опрацьовувати прості завдання, запам'ятовувати, проявляти винахідливість. Проводиться також тест на перевірку вміння робити логічні висновки та на швидкість опрацювання інформації.

Тести для перевірки загальних розумових умінь намагаються конструювати так, щоб їх можна було оцінити без попередніх шкільних або професійних знань. Це дає змогу тим підліткам, які навчалися не за сприятливих умов, показати, чого від них можна чекати в майбутньому. З огляду на це, під час розробки тестів використовують не навчальний матеріал школи, а розробляють цілком нові завдання.

Водночас є й спеціальні тести на визначення професійної придатності. Деякі з них розроблено з урахуванням вимог певних професій або професійних напрямів (мануальна вправність, здатність розрізняти кольори). Прикладом може бути тест для медичних навчальних курсів, на основі якого здійснюється відбір на медичні професії. Розроблено також тести на здобуття професії працівника бюро, якими

перевіряють мовні й математичні знання, грамотність письма, організаторські уміння, а також уміння спланувати діяльність. При зарахуванні на навчання з технічних професій перед учнями ставлять завдання, що допомагають перевірити їхні фізико-технічні знання, розуміння механіко-технічного функціонування.

Серед тестів на виявлення придатності до професійного навчання є спосіб самооцінки. Він складається із питань, які повинні допомогти вибрати з наведених відповідей або тверджень, що можна вважати справедливим чи ні щодо певної особи. При цьому тестований повинен подати про себе об'єктивну інформацію, включаючи розповідь про типові переживання і поведінку. Але такий тест мало поширений. Популярніші тести, за якими наводяться показники чи охоче виконуються певні види професійної діяльності, зокрема, догляд за літніми людьми, ремонт і складання моторів, нарахування заробітної плати для працівників.

Рішення, які приймають при доборі майбутніх кадрів, мають довготривалі і вагомі економічні наслідки як для підприємства, так і для кожного працівника [142, с. 54]. Затрати на навчання кадрів у Німеччині останнім часом значно збільшилися. Оскільки мотивація співробітників усе більше залежить від того, чи можуть вони адекватно реалізувати свої здібності, питання професійної придатності стає вагомим. Німецькі дослідники вважають, що ризик незадоволення, неправильного застосування своїх здібностей, а отже, помилкових витрат можна значно знизити, якщо буде визначено професійну придатність майбутнього працівника. На їх думку, серед усіх методів добору кадрів найкращими є ті, які ґрунтуються на психологічних чинниках. У результаті аналізу психологічних тестів стосовно критерію професійної придатності можна одержати результат, що за якістю у п'ять разів перевищує той, який може бути одержаний при звичайному ознайомлювальному опитуванні, і в три рази кращий від одержаного за класичною системою шкільних оцінок [142, с. 55].

Проблемі придатності до професійного навчання і до професійної діяльності у німецькій педагогіці надається вагоме значення. Німецькі дослідники дійшли висновку, що особистість буде придатною до професії за умови, якщо справиться із завданнями, які ставить перед нею професія. Тобто професійна придатність

асоціюється передусім із критерієм професійного результату чи професійного досягнення.

З поняттям придатності пов'язано також професійне задоволення, яке зумовлюється багатьма чинниками: задоволенням конкретним робочим місцем, діяльністю за спеціальністю, умовами діяльності, співробітниками, колегами; умовами в сім'ї, загальною життєвою ситуацією, що в сукупності поширюється на результати професійної діяльності.

Не всі учні автоматично включаються у виробничі відносини на тому підприємстві, на якому навчаються. Важливо вже під час останнього року навчання шукати відповідне для себе робоче місце. Цьому сприяють центри зайнятості. Окрім профінформаційних центрів існують й інші некомерційні організації, які надають молодим людям допомогу у виборі професії. Одна із них – об'єднання Барбідон (Barbidon) в районі Веддінг (Wedding).

При біржах праці є також профконсультанти для студентів та абітурієнтів. Вони інформують і консультують із усіх питань навчання у ВНЗ, про курси, місце навчання й умови допуску до нього. Тут можна одержати безкоштовно різні інформаційні брошури, наприклад: журнал з вибору професії для абітурієнта – *abiberufswahlmagazin*; «Навчання у ВНЗ і вибір професії» – *Studien- und Berufswahl* (кишенькова книжка з адресами ВНЗ і з оглядом курсів навчання).

Закінчена професійна або вища освіта – це тільки перший крок для кар'єрного росту. Це означає – усе життя вчитися. Далеко не кожен випускник залишається на своєму підприємстві, де він одержав професійну освіту. Та й випускникам ВНЗ не завжди відразу вдається знайти роботу зі своєї спеціальності. Для всіх, хто починає своє трудове життя, необхідні гнучкість і мобільність. Успіху домагаються ті, які виявляють готовність працювати і за спорідненою спеціальністю, спеціалізуватися і змінювати місце проживання. У фахівців з галузі електротехніки і металообробної промисловості багато спільного. Так, електрик може працювати в промисловості електронщиком або спеціалізуватися в галузі монтажу антен, або перекваліфікуватися на продавця магазину електротоварів. Тільки в сфері металообробки більше 200 можливостей одержати додаткову спеціальну

кваліфікацію – із роботи на верстатах, зі зварювальною технікою та ін. Підвищуються шанси й у тих, хто постійно удосконалюється у своїй професії, освоює нові або вчиться ще в одному ВНЗ.

Залучення нових технологічних процесів, комп'ютерів і мікроелектроніки в промисловості та в установах змінює характер діяльності і підвищує вимоги. Це веде до швидкого старіння знань і навичок. Цей процес спричиняє нові форми організації праці, змінюється характер колективної роботи, відкриваються нові шляхи в маркетингу й у сервісі. У такий спосіб росте попит на розширення власного досвіду, вивчення іноземних мов, підвищення кваліфікації. Багато підприємств та установ пропонують своїм співробітникам можливість удосконалювати професійну кваліфікацію.

Групи учнів, які опановують професію, проходять практику в європейських країнах. Спільно вчитися, вникати в системи професійної освіти країн-партнерів, пізнавати спосіб життя й умови праці, удосконалювати знання іноземних мов – ось головні цілі такої практики. Групи обміну плануються професійними школами і відповідними палатами (промислово-торговими, ремісничими) або підприємствами. Центри зайнятості тісно співпрацюють по всій Європі. Через них можна одержати інформацію про місце освіти і працевлаштування в будь-якій державі-партнері. Крім того, в усіх країнах Європейського Союзу є євроконсультанти, що допомагають у пошуку роботи в Європі, а служби профконсультації на місцях підказують, де можна їх знайти.

Отже, професійна орієнтація у ФРН – це комплексна робота навчальних закладів, центрів зайнятості та підприємств.

3.3. Професійна орієнтація в інших зарубіжних країнах

Для якісної організації допрофільної підготовки очевидна необхідність звернення до проблем професійної орієнтації учнів, які є значущими в країнах з високою психологічною культурою.

Терміну «професійна орієнтація» в буквальному сенсі слова за кордоном не існує, а є термін Career Development.

«Розвиток кар'єри», який являє собою велику діяльність, що включає добре підготовлених і організованих фахівців, що мають в своєму розпорядженні потужні ін формаційні і методичні ресурси.

Серед західних фахівців знаходить визнання системний підхід, за допомогою якого профорієнтація і працевлаштування розглядаються як складові частини єдиного комплексу, який включає профінформацію, профконсультацію, професійної відбір і профпідбір, працевлаштування та заходи при адаптації до трудової діяльності, що в цілому позначається терміном «перехідні послуги». Комплексна система «перехідних послуг» являє собою спектр координованих послідовних дій щодо учнів при переході від навчання до професійної діяльності.

Спільним для всіх розвинених країн є те, що різні інститути системи освіти разом з мережею державних і приватних служб зайнятості (агенцій і бюро з працевлаштування) становлять головні елементи організованої структури профорієнтації молоді.

Професійна орієнтація у Франції. У Франції професійна орієнтація характеризується жорстким законодавчим регулюванням. Вона здійснюється через процедуру проведення в кожному навчальному закладі співбесіди представників навчального закладу з батьками та учнями. Французькі вчені вважають найважливішою особливістю профорієнтації - педагогічну спрямованість, яка забезпечує здатність робити вибір, включаючи вміння враховувати об'єктивні і суб'єктивні чинники, що впливають на нього. Тільки такий вибір може забезпечити молодим людям самостійність в економічній, соціальній сфері та в особистому житті. Іншою важливою рисою цієї концепції профорієнтації у Франції є інформаційна спрямованість. Значна увага приділяється вивченню впливу на вибір професії отриманої інформації і суб'єктивно-особистісних особливостей її сприйняття.

Професійна орієнтація у Великобританії. Завдання профорієнтації в Великобританії - допомогти учням не тільки вибрати професію, а й навчити їх оцінювати себе в контексті вимог ринку праці. У країні приділяють велику увагу підвищенню самостійності учнів при виборі професії. Особливістю є проведення

діалогових консультацій, використання психологічних тренінгів. Велике значення надається придбанню учнями практичного досвіду в тій чи іншій професії. Акцент робиться на активних формах і методах навчання, з цією метою вводяться імітаційні програми, трудова практика. Вони розроблені з урахуванням специфіки ринку праці і відтворюють різні соціальні і трудові ситуації: планування трудового дня, вироблення власного стилю трудової діяльності, поведінку в ситуації втрати роботи, визначення балансу між сімейним і трудовим життям.

Особливо слід відзначити практику створення міні-підприємств в освітніх установах. Учні беруть активну участь у цій роботі. Вони визначають вид виробленої продукції чи послуг, що надаються, проводять маркетинг, здійснюють продаж. Така діяльність допомагає їм розвинути свої інтереси і нахили; набутти підприємницьких навичок в малому бізнесі; навчитися покладатися на себе, проявити ініціативність і відповідальність в різноманітних життєвих і трудових ситуаціях.

Професійна орієнтація у Сполучених Штатах Америки. У Сполучених Штатах Америки профорієнтація як самостійна науково-практична система почала складатися на початку минулого століття. Тут виникло і отримало розвиток декілька теорій професійної орієнтації:

- 1) теорія випадковості або випадкового вибору;
- 2) концепція внутрішнього імпульсу Е. Джоуні;
- 3) концепції вільного розвитку Е. Гінзберга, Д. Сью- пера, Дж. Холланда;
- 4) соціологічні концепції професійної орієнтації А. Лоуренса, М.І. Томаса і інші.

У даний час головним національним багатством країни проголошуються висококваліфіковані, яких навчають і гнучкості, кадри. Перед молодими людьми ставляться завдання в плані підтримання власної конкурентоспроможності та мобільності в працевлаштуванні упродовж усього життя. Нові вимоги до професійного розвитку підростаючого покоління привели до переосмислення профорієнтації в країні, яка повинна сприяти вмінню самостійно «вибудувувати»

професійну кар'єру, приймаючи відповідальні рішення протягом всього трудового життя.

Професійна орієнтація в Канаді. Цікавим досвідом у створенні системи допомоги учням у виборі професії має Канада. Стрижень реформ первинної професійної орієнтації - посилення її взаємозв'язку з реально існуючими потребами в робочій силі. Структура професійних програм в освітніх установах вимірюється з урахуванням рекомендацій регіональних комітетів з трудових ресурсів, одне з основних завдань яких - вивчення поточного і перспективного попиту на робочу силу на місцях і керування відповідно до цього процесу підготовкою кадрів.

Важливою формою пізнання «світу професій» для учнів є самостійні заняття в спеціалізованих центрах професійної орієнтації («центрах вибору»). Це особливий тип установ, які оснащені автоматизованими інформаційними системами, відеотехнікою, електронними екзаменаторами. Прийшовши в центр, можна отримати інформацію приблизно про чотири тисячі професій. По кожній з них надаються такі дані:

- а) зміст трудових функцій працівника даної професії;
- б) необхідні особисті якості і необхідний рівень загальної освіти;
- в) шляхи професійного зростання і освоєння суміжних спеціальностей;
- г) попит на працівників даної професії на місцевому та загальнонаціональному ринку праці.

Професійна орієнтація в Японії. Організація профорієнтаційної роботи в Японії в значній мірі обумовлена особливостями системи освіти, одна з головних цілей якої - підготовка до кар'єри: озброєння учнів основними знаннями про професії, розвиток у них професійних навичок і посилення здатності вибрати майбутні курси, які відповідають запланованому професійному шляху, відповідно до особистих нахилів і здібностей.

Для контролю за формуванням готовності підлітків вибирати професійний шлях і за підготовкою до професії С. Фукуяма розробив тест, що дозволяє кількісно оцінити цю спроможність школярів. Даний тест отримав назву «F-тест» (Fukuuyama-

тест). Автор виділив основні чинники усвідомленого вибору професії: аналіз професій, професійні проби.

Щоб виявити свої можливості, учні аналізують свій характер, вміння, навички, інтелектуальні здібності та фізичну силу. Самоаналіз здійснюється в поєднанні зі спостереженням, вивченням і оцінкою експертів-дорослих - педагогів, психологів, батьків - для тимчасової корекції самооцінки. Аналіз професій полягає у вивченні можливих видів занять. Професійні проби дозволяють набути досвіду в тій діяльності, яку учень обрав, і визначити, чи відповідає її характер його здібностям і вмінням. Реалізація цього підходу передбачає самостійне, повне виконання роботи, з покладанням всієї відповідальності за неї на учня. Щороку японські підлітки по вибору беруть участь в різних видах робіт зішістнадцяти фіксованих галузей праці. До них відносять: рослинництво; тваринництво; рибальство; виготовлення речей двох типів: а) наближених до сфери промислового виробництва і б) до сфери обслуговування і ремесла; робота з механізмами; канцелярська робота; бізнес; забезпечення контактів з людьми; заготівля продуктів харчування; проектні та креслярські роботи; приготування їжі; догляд за людьми; публічний виступ; спортивні заняття; дослідницька робота. Виділені групи відображають ринок праці в Японії. У них представлені всі види діяльності: взаємодія з людиною, технікою, природою, знаковими системами, художніми образами. Протягом трьох років учні отримують можливість мати сорок вісім професійних проб. Отриманий ними професійний досвід фіксується в F-тесті. Експериментальні професійні проби дозволяють дитині визначити рівень власної готовності до обраної професії і адаптаційні можливості професії щодо індивідуальних властивостей, інтересів, намірів.

Таким чином, очевидно, що в розвинених країнах приділяється велика увага професійній орієнтації учнів, поряд з допомогою у виборі професії пріоритетним є формування самостійності, вміння оцінити себе в контексті ринку праці, прагнення до професійної конкурентоспроможності і мобільності. В контексті організації допрофільної підготовки є цікавим навчання учнів оцінювати себе в контексті вимог

ринку праці і самостійного вибудовування кар'єри, активні форми і методи навчання, організація професійних проб і трудових практик.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абашкіна Н. В. Принципи розвитку професійної освіти в Німеччині / Н. В. Абашкіна. – К. : Вища шк., 1998. – 205 с.
2. Абашкіна Н. В. Професійний відбір для навчання у дуальній системі: німецький досвід / Н. В. Абашкіна // ПТО. – 2005. – № 2. – С. 39–41.
3. Абрамова Г. С. Возрастная психология : учеб. пособие для студ. вузов / Г. С. Абрамова. – М. : Академический Проект, 2000. – 624 с.
4. Аванесов В. С. Тесты в социологическом исследовании / В. С. Аванесов. – М. : Наука, 1982. – 199 с.
5. Бас Г. Г. Орієнтація учнів на сільськогосподарські професії / Г. Г. Бас. – К. : Рад. шк., 1986. – 159 с.
6. Білобоцький М. Сучасний стан ринку праці та перспективи його розвитку / М. Білобоцький // Україна: аспекти праці. – 1997. – № 1. – С. 3–7.
7. Божович Л. И. Избранные психологические труды. Проблема формирования личности / Л. И. Божович ; под ред. Д. И. Фельдштейна. – М. : Междунар. пед. академия, 1995. – 209 с.
8. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л. И. Божович. – М. : Просвещение, 1968. – 464 с.
9. Василюк М. Використання матеріальних і трудових ресурсів в умовах ринку / М. Василюк // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 2. – С. 13.
10. Вихрущ А. В. Трудова підготовка учнів у загальноосвітніх школах України (XIX – поч. XX ст.) / А. В. Вихрущ. – К. : [б. в.], 1993. – 174 с.
11. Гильбух Ю. З. Психология трудового воспитания школьников / Ю. З. Гильбух, Е. П. Верещак. – К. : Рад. шк., 1987. – 255 с.
12. Голомшток А. Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника / А. Е. Голомшток. – М. : Педагогика, 1979. – 160 с.
13. Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К. : Либідь, 1997. – 374 с.
14. Гриценко М. С. Історія педагогіки / М. С. Гриценко. – К. : Вища шк., 1973. – 447 с.

15. Дармодехин С. В. Учебная и профессиональная ориентация (опыт развитых стран) / С. В. Дармодехин // Педагогика. – 1990. – № 9/10. – С. 113–118.
16. Державна національна програма «Освіта»(Україна ХХІ ст.) // Освіта. – 1993. – № 44-46.
17. Державні гарантії зайнятості молоді // Ринок праці. – 1996. – № 11. – С. 6.
18. Десятов Т. Неперервна освіта як проблема порівняльної педагогіки / Т. Десятов // ПТО. – 2005. – № 3. – С. 37–40.
19. Диагностические методики выявления профессиональных склонностей учащихся / сост. В. Д. Скаковский, А. Н. Беленков. – Минск : Респ. ин-т высш. шк., 2007. – 100 с.
20. Дмитриев Г. Д. Критический анализ дидактической мысли в США / Г. Д. Дмитриев. – М. : Педагогика, 1987. – 164 с.
21. Довба А. С. Профессия / А. С. Довба // БСЭ : в 30 т. / гл. ред. А. М. Прохоров – 3-е изд. – М. : Сов. Энциклопедия, 1975. – Т. 21 : Проба – Ременсы. – 640 с.
22. Єгоров Г. М. Тенденції розвитку порівняльної педагогіки за кордоном / Г. М. Єгоров, М. І. Лавриненко // Шлях освіти. – 1999. – № 1. – С. 19–23.
23. Ендальцев В. С. Выбор профессии: социальные, экономические и педагогические факторы / В. С. Ендальцев. – К. ; Одесса : Выща шк., 1982. – 151 с.
24. Жерноклеев І. В. Педагогічні умови забезпечення професійного самовизначення учнів основної школи на уроках трудового навчання : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / Жерноклеев Ігор Васильович. – Тернопіль, 2002. – 168 с.
25. Загальна економічна теорія / за ред.В. М. Ковальчук. – Тернопіль : Астон, 1996. – 230 с.
26. Загребельний С. Л. Формування у старшокласників інтересу до професії у процесі вивчення предметів фізико-математичного циклу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Загребельний Сергій Леонідович. – Слов'янськ, 2006. – 215 с.
27. Закатнов Д. О. Довідник професій / Д. О. Закатнов, Н. В. Жемера, М. П. Тищенко. – К. : Укр. книга, 1999. – 321 с.
28. Закон України «Про загальну середню освіту» за № 651 – XIV від 13 травня 1999 р., із змінами від 4 червня 2008 р. // Режим доступу : www.osvita.org.ua.

29. Закон України «Про зайнятість населення» // Закони України / [редкол. : В. Ф. Опришко (голова), Л. Є. Горьовий, А. Р. Мацюк та ін.]; Верховна Рада України; Ін-т законодавства. – К., 1996. – Т. 1. – С. 252–269.
30. Закон України «Про освіту» // ВВР. – 1991. – № 34. – С. 451.
31. Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников / Н. Н. Захаров, В. Д. Симоненко. – М. : Просвещение, 1989. – 192 с.
32. Збірник нормативних, інструктивних та методичних матеріалів з питань професійної орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян. – К. : ДЦЗ, 1997. – 136 с.
33. Зязюн І. А. Інтелектуально-творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти / І. А. Зязюн // Неперервна професійна освіта : проблеми, пошуки, перспективи: Монографія / За ред. І. А. Зязюна. – К. : ВІПОЛ, 2000. – С. 11–57.
34. Кавецький В. Є. Підготовка учнів загальноосвітніх шкіл до професійного самовизначення в сучасних умовах : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Кавецький Віктор Євгенович. – Тернопіль, 2000. – 186 с.
35. Калугин Н. И. Профессиональная ориентация учащихся [Текст] : Учеб. пособие для студ. пед. ин-тов / Н. И. Калугин, А. Д. Сазонов, В. Д. Симоненко. – М. : Просвещение, 1983. – 191 с.
36. Климов Е. А. Как выбрать профессию? / Е. А. Климов. – М. : Просвещение, 1984. – 179 с.
37. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов н/Д : Феникс, 1996. – 512 с.
38. Климов Е. А. Психолого-педагогические основы профессиональной консультации / Е. А. Климов. – М. : Знание, 1983. – 206 с.
39. Климов Е. А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной ориентации / Е. А. Климов. – М. : Просвещение, 1983. – 160 с.
40. Климов Е. А. Путь в профессию / Е. А. Климов. – Л. : Лениздат, 1974. – 190 с.

41. Кон И. С. В поисках себя : личность и ее самосознание / И. С. Кон. – М. : Политиздат, 1984. – 335 с.
42. Кон И. С. Психология старшеклассника / И. С. Кон. – М. : Просвещение, 1980. – 192 с.
43. Кон И. С. Психология юношеского возраста / И. С. Кон. – М. : Просвещение, 1979. – 168 с.
44. Концепція державної системи професійної орієнтації населення : схвалена Постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842 // Режим доступу : www.mlsp.gov.ua.
45. Концепція загальної середньої освіти (12-річна школа) // Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – 2002. – № 2. – С. 2–22.
46. Костюк Г. С. Роль професійного самовизначення в формуванні особистості / Г. С. Костюк // Питання професійної орієнтації учнів. – К., 1969. – С. 3–14.
47. Кремень В.Г. Неперервна освіта– стратегічний ресурс / В. Г. Кремень// Наука і суспільство. – 2001. – № 11/12. – С. 2–6.
48. Кузів М. З. Вибір професії як проблема молодого покоління / М. З. Кузів // Матеріали звітних наукових конференцій кафедри загальної та соціальної педагогіки. Випуск 6. – Львів : Видавничий центр ЛНУ, 2007. – С. 95–98.
49. Кузів М. З. Вибір професії як шлях до професійної підготовки / М. З. Кузів // Вісник Черкаського університету. – Черкаси : Черкаський національний університет ім. Б. Хмельницького, 2008. – Вип. 124. – С. 43–47.
50. Кузів М. З. З історії розвитку профорієнтаційної роботи в Німеччині / М. З. Кузів // Вісник Львівського університету. Випуск 23. – Львів : Видавничий центр ЛНУ, 2008. – С. 209–215.
51. Кузів М. З. Мої кроки до вибору професії : навчально-методичний посібник / М. З. Кузів. – Львів : Видавничий центр ЛНУ ім. І. Франка, 2008. – 89 с.
52. Кузів М. З. Особливості професійної орієнтації в Німеччині та Україні / М. З. Кузів // Матеріали звітних наукових конференцій кафедри загальної та соціальної педагогіки. Випуск 7. – Львів : Видавничий центр ЛНУ, 2008. С. 83–88.

53. Кузів М. З. Особливості профорієнтаційної роботи в Німеччині та Україні в умовах ринку праці / М. З. Кузів // Вісник Львівського університету. Випуск 25. – Львів : Видавничий центр ЛНУ, 2009. – С. 298–304.
54. Кузів М. З. Професійна орієнтація в умовах сучасного ринку праці / М. З. Кузів // Освітянин. – 2008. – № 3. – С. 25–27.
55. Кузів М. З. Професія в умовах сучасного ринку праці / М. З. Кузів // Проблеми та перспективи лінгвістичних досліджень в умовах глобалізаційних процесів : Матеріали міжнародної науково-практичної конференції 30–31 жовтня. – Тернопіль : Економічна думка, 2007. – С. 29–31.
56. Кузів М. З. Профінформаційні центри як допомога у виборі професії учням Німеччини / М. З. Кузів // Лінгвістичні та методичні проблеми навчання мови як іноземної : Матеріали сьомої міжнародної науково-практичної конференції 16–17 травня. – Полтава : ШЕП ВМУРоЛ «Україна», 2008. – С. 327–329.
57. Кузів М. З. Профорієнтаційна робота як допомога у виборі професії / М. З. Кузів // Вісник Прикарпатського університету. Випуск XXIV. – Івано-Франківськ : Видавничо-дизайнерський відділ ЦІТ Прикарпатського національного університету, 2008. – С. 99–104.
58. Кузів М. З. Ринок праці та професія / М. З. Кузів // Сучасний український університет: теорія і практика впровадження інноваційних технологій : Збірник матеріалів VII Міжнародної науково-методичної конференції 22–24 квітня. – Суми : Вид-во СумДУ, 2008. – С. 42–44.
59. Кузнецова О. Соціально-економічні та морально-етичні наслідки зниження зайнятості населення в народному господарстві / О. Кузнецова // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 3/4. – С. 22.
60. Кулагина И. Ю. Возрастная психология : развитие ребенка от рождения до 17 лет / И. Ю. Кулагина. – М. : Изд-во РОУ, 1996. – 180 с.
61. Куліненко Л. Б. Формування готовності старшокласників до свідомого вибору майбутньої професії типу «Людина – техніка» в процесі навчально-виховної роботи : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Куліненко Лілія Борисівна. – Ізмаїл, 2002. – 230 с.

62. Купцов И. И. Психологическая характеристика интеллектуально-волевых действий школьников в учебной деятельности : : учеб. пособ. по спецкурсу для пед. вузов / И. И. Купцов. – Рязань : [б. и.], 1992. – 117 с.
63. Куровская С. Н. Социально-педагогические основы профориентации : учебно-методическое пособие / С. Н. Куровская. – Гродно : ГрГУ, 2009. – 321 с.
64. Литвинова Н. І. Психологічні аспекти розвитку в учнівській молоді мотивації до творчості / Н. І. Литвинова // Розвиток педагогічної і психологічної наук 1992–2002 : Зб. праць до 10-річчя АПН України. Ч.П. – Харків : ОВС, 2002. – С. 394–409.
65. Лозинська Н. Б. Особливості профорієнтаційної роботи в Німеччині / Н. Б. Лозинська, М. З. Кузів // Вісник Львівського університету. Випуск 24. – Львів : Видавничий центр ЛНУ, 2008. – С. 209–216.
66. Макаренко А. С. Некоторые выводы из моего педагогического опыта / А. С. Макаренко // Педагогические сочинения : в 8 т. / А. С. Макаренко. – М., 1984. – Т. 4. – С. 230–248.
67. Максимов В. Г. Профессиональная ориентация школьников / В. Г. Максимов. – Чебоксары : [б. и.], 1988. – 108 с.
68. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – М. : СПб., 1999. – 478 с.
69. Матвієнко О. В. Розвиток систем середньої освіти в країнах Європейського Союзу: порівняльний аналіз : дис. ... д-ра. пед. наук : 13.00.01 / Матвієнко Ольга Василівна. – К., 2005. – 500 с.
70. Мельник О. В. Підготовка старшокласників до самостійного вибору майбутньої професії в процесі профільного трудового навчання : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Мельник Олександр Васильович. – К., 2003. – 220 с.
71. Мельник С. Шляхи запровадження моніторингових досліджень у соціально-трудої сфері економіки / С. Мельник // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 4. – С. 23–24.
72. Назимов И. Н. Экономические и педагогические проблемы профессиональной ориентации / И. Н. Назимов. – К. : Рад. шк., 1976. – 78 с.
73. Національна доктрина розвитку освіти : затверджена указом Президента України від 17 квітня 2002 р. № 347 // Режим доступу: www.kmu.gov.ua.

74. Немов Р. С. Психология : в 3 кн.: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений. Кн.1. : Общие основы психологии / Р. С. Немов. – 2-е изд. – М. : Просвещение : ВЛАДОС, 1995. – 576 с.
75. Нестеренко К. М. Профессиональная ориентация сельских школьников на обучение в аграрном колледже : дис... канд. пед. наук: 13.00.01 / Нестеренко Константин Михайлович ; Киевский гос. пед. ин-т иностран. языков. – Киев, 1994. – 194 с.
76. Ничкало Н. Г. Аналізуючи здобутки, визначати реальні перспективи / Н. Г. Ничкало // ПТО. – 2005. – № 3. – С. 32.
77. Омеляненко Б. Л. Профессиональная ориентация в социалистических странах / Б. Л. Омеляненко // Советская педагогика. – 1975. – № 3. – С. 140.
78. Опачко М. В. Професійна орієнтація учнів в процесі розв'язання задач фізико-технічного змісту : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.02 / Опачко Магдалина Василівна. – Ужгород, 2001. – 257 с.
79. Осипова Т. Ю. Формування професійно орієнтованої особистості майбутнього вчителя : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Осипова Тетяна Юріївна. – Одеса, 2001. – 248 с. : Бібліогр.: с. 181–206
80. Основи економічної теорії / за ред. В. М. Ковальчук. – Тернопіль : Астон, 1995. – 250 с.
81. Павлова Г. Психологічна готовність випускників ПТУ до трудової діяльності / Г. Павлова // Профорієнтаційна робота психолога. – К. : Шкільний світ, 2007. – С. 109–127.
82. Павлюк С. В. Модернізація освітньої системи в Східних землях Німеччини (1945–2007) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Павлюк Світлана Вікторівна. – К., 2009. – 266 с.
83. Павлютенков Е. М. Кем быть? / Е. М. Павлютенков. – К. : Молодь, 1989. – 198 с.
84. Павлютенков Е. М. Управление профессиональной ориентацией в общеобразовательной школе / Е. М. Павлютенков. – Владивосток : Изд-во Дальневост. ун-та, 1990. – 176 с.

85. Павлютенков Е. М. Формирование мотивов выбора профессии / Е. М. Павлютенков. – К. : Рад. шк., 1980. – 143 с.
86. Пащенко О. Ю. Підготовка старшокласників до вибору майбутньої професії працівника міліції : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Пащенко Олександр Юхимович. – Тернопіль, 2000. – 189 с.
87. Педагогіка / за ред. М. Д. Ярмаченка. – К. : Вища шк., 1986. – 541 с.
88. Педагогическая энциклопедия / гл. ред. Каиров И. А., Петров Ф. Н. : в 4 т. Т. 3. – М. : Сов. энциклопедия, 1966. – С. 880.
89. Петрова І. Л. Сегментація ринку праці: теорія і практика регулювання / І. Л. Петрова. – К. : Таксон, 1997. – 216 с.
90. Петровский А. В. Личность. Деятельность. Коллектив / А. В. Петровский. – М. : Политиздат, 1982. – 256 с.
91. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов. – М. : Наука, 1986. – 256 с.
92. Побірченко Н. А. Психологічний супровід неперервної професійної орієнтації учнівської молоді / Н. А. Побірченко // Розвиток педагогічної і психологічної наук 1992–2002 : Зб. праць до 10-річчя АПН України. Ч.П. – Харків : ОВС, 2002. – С. 231–241.
93. Подготовка школьников к выбору профессии в условиях районной и городской службы профориентации : сб. науч. трудов / под ред. С. Н. Чистяковой – М. : Изд-во АПН СССР, 1991. – 80 с.
94. Положення про організацію професійної орієнтації населення від 31.05.1995р. за № 27/169/79 / Міністерство праці України, Міністерство освіти України, Міністерство соціального захисту населення України . – К. : [б. в.], 1995. – 36 с.
95. Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається від 02. 06. 1995 р. за № 159/130/1526 / Міністерство освіти України, Міністерство праці України, Міністерство у справах молоді і спорту України // Збірник нормативних та методичних матеріалів з питань професійної орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян. – Київ : [б. в.], 1991. – С. 46–50.

96. Потапюк Л. М. Формування світогляду учнів підліткового та юнацького віку у навчально-виховному процесі сучасної школи : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Потапюк Лілія Миколаївна. – Луцьк, 2002. – 216 с.
97. Приступа О. В. Педагогические основы подготовки к трудовой занятости выпускников школ Германии : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Приступа Олег Владимирович. – Томск, 2002. – 165 с.
98. Про забезпечення реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення на період до 2011 року / Наказ Міністерства освіти і науки України від 31. 12. 2008 р. за № 1239. – Київ : [б. в.], 2008. – 4 с.
99. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення / Постанова Кабінету Міністрів України від 17. 09. 2008. за № 842 // Урядовий кур'єр. – 2008. – № 182. – С. 10.
100. Про затвердження Плану спільних дій Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України щодо удосконалення співпраці державної служби зайнятості та органів управління освіти і науки у сфері зайнятості та підготовки кадрів для потреб роботодавців / Наказ Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки України № 383 від 03. 09. 2008. // Режим доступу : www.mon.gov.ua/laws/NMO807.doc.
101. Про утворення Ради з питань професійної орієнтації населення // Постанова Кабінету Міністрів України № 28 від 21.01.2009. – К. : [б. в.], 2009. – 3 с.
102. Професійне самовизначення старшокласників : метод. посіб. / за ред. Д. О. Закатнова. – К. : Шкіл. світ, 2006. – 128 с.
103. Профессиональная ориентация в социалистическом обществе / под ред. А. Соловьева – М. : Экономика, 1979. – 143 с.
104. Профессиональная ориентация молодёжи / А. Д. Сазонов, Н. И. Калугин, А. П. Менщиков и др. – М. : Высш. шк., 1989. – 272 с.
105. Профессиональная ориентация учащихся : учеб. пособие / А. Д. Сазонов, В. Д. Симоненков, В. С. Аванесов, Б. И. Бухагов. – М. : Просвещение, 1988. – 223 с.
106. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – М. : Изд-во «Институт практической психологии», 1996. – 256 с.

107. Пуховська Л. П. Професійна підготовка вчителів у країнах Західної Європи в другій половині ХХ століття : автореф. дис. ... д-ра пед. наук : 13.00.04 / Пуховська Людмила Прокопівна. – К., 1998. – 41 с.
108. Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста / Филип Райс. – СПб. : Питер, 2000. – 656 с. – (Мастера психологии)
109. Ремесло в Німеччині / Міжнародна освіта. – 1997. – № 1. – С. 13–14.
110. Савченко В. Розвиток системи профорієнтації населення в умовах становлення ринкових відносин / В. Савченко // Україна: аспекти праці. – 1995. – № 3/4. – С. 30–36.
111. Сазонов А. Д. Профессиональная ориентация молодежи / А. Д. Сазонов, Н. И. Калужна. – М. : Высш. шк., 1989. – 272 с.
112. Синявський В. В. Професіографічне і психодіагностичне забезпечення професійного навчання безробітних / В. В. Синявський // Бюлетень ІПЕ ДСЗУ. – 2003. – № 3. – С. 27–29.
113. Синявський В. В. Психологічні основи профорієнтаційної професіографії / В. В. Синявський. – К. : Ін-т підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2010. – 90 с.
114. Синявський В. Психотехнологія профконсультаційної бесіди / В. Синявський, В. Кобченко // Профорієнтаційна робота психолога. – К. : Шкільний світ, 2007. – С. 67–92.
115. Советский энциклопедический словарь / гл. ред. А. М. Прохоров. – 4-е изд. – М. : Советская энциклопедия, 1988. – 1599 с.
116. Степанов С. На распутье / С. Степанов // Школьный психолог. – 2003. – № 4. – С. 8-12.
117. Сундукова Л. В. Профессиональная ориентация в Англии / Л. В. Сундукова. – Минск: Вышэйш. шк., 1977. – 126 с.
118. Твоя майбутня професія : посіб. із профорієнтації / Д. Закатнов, Н. Жемера, М. Тименко, В. Бортницький. – К. : Укр. книга, 1999. – 312 с.

119. Тименко Н. П. Формування готовності старшокласників до професійного самовизначення в умовах ринку праці / Н. П. Тименко, О. В. Мельник // Педагогіка і психологія. – 1995. – № 3. – С. 109–116.
120. Титма М. Х. Профорієнтація молоді / М. Х. Титма. – М. : Мысль, 1978. – 280 с.
121. Турчин А. І. Підготовка вчителів для закладів професійної освіти у Німеччині : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Турчин Андрій Іванович. – Тернопіль, 2003. – 284 с.
122. Удовиченко Н. К. Підготовка професійних консультантів служби зайнятості у вищих навчальних закладах Німеччини : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Удовиченко Надія Костянтинівна. – К., 2008. – 185 с.
123. Уличний І. Л. Формування потенціалу професійного самовдосконалення старшокласників у навчально-виховному процесі загальноосвітньої школи : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Уличний Ігор Любомирович. – К., 2006. – 208 с.
124. Уніят С. Вибір професії, або Задача з багатьма невідомими / С. Уніят, С. Комінко. – Тернопіль : Підручники і посібники, 1997. – 87 с.
125. Факти про Німеччину / ред. А. Гоффмана. – Франкфурт-на-Майні : Соціететс, 1993. – 414 с.
126. Федоришин Б. О. Методика вивчення і оцінки загальних інтересів особистості учнів (ОДАНІ-2) : метод. рекомендації / Б. О. Федоришин. – К. : Центр міжнародної освіти, 1998. – 24 с.
127. Федоришин Б. О. Профорієнтація – дійовий засіб гуманістичного виховання / Б. О. Федоришин // Гуманізація та гуманітаризація професійної освіти : науково-методичний збірник / Міністерство освіти України, Інститут систем. дослідж. освіти, АПН України, Інститут психології і педагогіки професійної освіти. – К. [б. в.], 1996. – С. 72–75.
128. Фельдштейн Д. И. Психология современного подростка / Д. И. Фельдштейн. – М. : Просвещение, 1987. – 246 с.
129. Философская энциклопедия / под. ред. Ф. В. Константинова – М. : Сов. энциклопедия, 1970. – Т. 3. – С. 584 с.

130. Философский энциклопедический словарь / гл. ред. Л. Ф. Ильичев. – М. : Сов. энциклопедия, 1989. – 840 с.
131. Фукуяма С. Теоретические основы профессиональной ориентации / С. Фукуяма. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 1989. – 189 с.
132. Чередниченко Г. А. Молодежь вступает в жизнь / Г. А. Чередниченко, В. Н. Шубкин. – М. : Мысль, 1985. – 79 с.
133. Чистякова С. Н. Мои жизненные и профессиональные планы : кн. для уч. старш. кл. / С. Н. Чистякова, Н. С. Пряжников, А. Я. Журкина. – М. : РАО, 1994. – 90 с.
134. Чистякова С. Н. Профессиональная ориентация школьников: организация и управление / С. Н. Чистякова, Н. Н. Захаров. – М. : Педагогика, 1987. – 157 с.
135. Шавир Л. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / Л. Ф. Шавир. – М. : Педагогика, 1981. – 96 с.
136. Шубкин В. Н. Банк грез и баланс судеб / В. Н. Шубкин // Литературная газета. – 1975. – 7 янв. – С 8.
137. Янцур М. Комп'ютерна система «Профдіагностика – І» : метод. посіб. / М. Янцур, О. Сарицький, В. Тищук. – Рівне : Азалія, 1992. – 56 с.
138. Abel H. Berufsvorbereitung als Aufgabe der Pflichtschule / H. Abel // Pädagogische Rundschau. – 1966. – № 7.– S. 17–29.
139. Abel H. Die berufsbildende Schule im Oberbau einer allgemeinen Deutschen Volksschule / H. Abel // Die Deutsche Schule. – 1956. – Heft 6. – S. 262–277.
140. Ausbildungsreife sicherstellen – Berufsorientierung stärken / Vereinbarung der Partner des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, der Bundesagentur für Arbeit und der Integrationsbeauftragten mit der Kulturministerkonferenz vom 10. 06. 2009. – Berlin : [o. V.], 2009. – 2 S.
141. Beinke L. Modellvorschlag zum Berufswahlunterricht / L. Beinke // Pädagogische Welt. – 1989. – Heft 6. – S. 253–256.
142. Bernard M. Aufgaben und Perspektiven des psychologischen Dienstes/ M. Bernard // Die Bundesbahn. – 1990. – № 6. – S. 77–81.

143. Berufsbildungsbericht des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. – Bonn : BMBF, 2006. – 38 S.
144. Berufswahl im Team / Red. W. Meier // Angebote der Berufsberatung. – Frankfurt/M. : Landesarbeitsamt Hessen, 1996. – S. 4–8.
145. Berufswegeplanung ist Lebensplanung – Partnerschaft für eine kompetente Berufsorientierung von und mit Jugendlichen / Erklärung des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland, der Bundesagentur für Arbeit, der Kulturministerkonferenz und der Wirtschaftsministerkonferenz vom 02. 02. 2009. – Berlin : [o. V.], 2009. – 9 S.
146. Bojanowski A. Vorberufliche Bildung in Osteuropa. Sachstandsanalysen für Bildungsreformen in West und Ost / A. Bojanowski, H. Dederling. – Wiesbaden : Dt. Universitätsverlag, 1991. – S 32–34.
147. Büchner P. Von der Schule in den Beruf. Berufsorientierung und Berufswahlvorbereitung in der Sekundarstufe I / P. Büchner, G. de Haan, R. Müller-Daweke. – München : Kösel-Verlag GmbH & Co, 1979. – 206 S.
148. Buck A. «Manche Dinge gehen nur gemeinsam». Integrative Mitarbeit der Eltern im Prozess der Berufswahlvorbereitung / A. Buck, R. Nastaly // Berufsorientierung in der Schule, Grundlagen und Praxisbeispiele. – Bad Heilbronn : Schudi-Verlag, 2002. – S. 261–268.
149. Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Rahmenkonzept zum Programm «Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben» // Режим доступа: www.swa-programm.de.
150. Dammer K.-H. Berufsorientierung für alle. Über einen Schulversuch, der Versuch blieb! / K.-H. Dammer. – Wetzlar : Gebundene Ausgabe, 1997. – 184 S.
151. Dauenhauer E. Einführung in die Arbeitslehre / E. Dauenhauer. – München : Uni-Taschenbücher, 1974. – 203 S.
152. Dederling H. Einführung in das Lernfeld Arbeitslehre / H. Dederling // Berufsorientierung in der Schule. Grundlagen und Praxisbeispiele. – Bad Heilbrunn : Schudy-Verlag, 2002. – S. 8–14.

153. Dederling H. Entwicklung der schulischen Berufsorientierung in der Bundesrepublik Deutschland / H. Dederling // Berufsorientierung in der Schule. Grundlagen und Praxisbeispiele. – Bad Heilbrunn : Schudy-Verlag, 2002. – S. 17–31.
154. Deutsches Universalwörterbuch / Red. Duden. – Mannheim : Dudenverlag, 2003. – 1892 S.
155. Deutch-russisches, Russisch-deutsches Glossar / zur Berufsbildung von F. Kuebart, S. Steier-Jordan (Bochum), R. F. Seher, Z. J. Kornejewa (Jekaterinburg). – Bielefeld : W. Bertelsmann Verlag GmbH, 1994. – 55 S.
156. Dibbern H. Berufsorientierung als Schlüsselkategorie der Berufsvorbildung / H. Dibbern// Theorie und Didaktik der Berufsvorbildung. Schriftenreihe Wirtschaftsdidaktik, Berufsbildung und Konsumentenerziehung / H. Dibbern. – Hohengehren : [o. V.], 1993. – Bd. 26. – S. 22–29.
157. Dibbern H. Berufsorientierung im Unterricht. Verbund von Schule und Berufsberatung in der vorberuflichen Bildung / H. Dibbern // Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. – Nürnberg, 1983. –№ 78. – S. 8.
158. Dienstblatt 37/99 vom 15. September 1999 der Bundesanstalt für Arbeit // Handkarte. – Bonn : BafA. – 65 S.
159. Dombois R. Der schwierige Abschied vom Normalarbeitsverhältnis / Dombois// Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament / (hrsg.) Bundeszentrale für politische Bildung. – Bonn, 1999. – Bd. 37. – S. 13–20.
160. Dostal W. Beruf – Auflösungstendenzen und erneute Konsolidierung/ W. Dostal, F. Stooß, L. Troll // Mitteilungen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. – Nürnberg, 1998. – № 3.– S. 438–460.
161. Empfehlungen und Gutachten Deutsches Ausschusses für das Erziehungs- und Bildungswesen. Folge 7/8. – Stuttgart : Deutscher Ausschuss, 1964. – 154 S.
162. Enggruber R. Benachteiligte des dualen Systems – chancenlos? / R. Enggruber // Duales System im Umbruch. Eine Bestandsaufnahme der Modernisierungsdebatte / Dieter Euler, Peter F. E. Sloane (hrsg.). – Pfaffenweiler, 1997. – S. 201–221.
163. Famulla G.-E. Wozu Berufe? Über die Zukunft des Berufskonzepts von Arbeit / G.-E.Famulla// Arbeiten+lernen. – 1985. – Heft 39. – S. 2–7.

164. Famulla G.-E. Zum Wandel von Arbeit und Ökonomie / G.-E. Famulla// Umbrüche in der Industriegesellschaft. Herausforderungen für die politische Bildung / Will Cremer, Ansgar Klein (hrsg.). – Opladen, 1990. – S. 51–72.
165. Fit für den Berufsstart? Berufswahl und Berufsberatung aus Schülersicht / A. Kleffner, L. Lappe, E. Raab, K. Schober // Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. – Nürnberg, 1996. – Nr. 3. – S. 12.
166. Gesetz zum Schutz der arbeitenden Jugend (Jugendarbeitsschutzgesetz) vom 12. April 1976. Geändert durch das Erste Rechtsbereinigungsgesetz vom 24. April 1986 // Ausbildung und Beruf. Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung. – Bonn : [o. V.], 1992. – S. 98–124.
167. Granato M. Wege in eine berufliche Ausbildung / M. Granato, K. Schittenhelm // Berufsorientierung, Strategien und Chancen junger Frauen an der ersten Schwelle. – Stuttgart : VBAfA, 2003. – S. 45–68.
168. Handlungsrahmen zur Reduzierung der Zahl der Schülerinnen und Schüler ohne Schulabschluss, Sicherung der Anschlüsse und Verringerung der Zahl der Ausbildungsabbrecher / Beschluss der Kulturministerkonferenz vom 17.–18. 10. 2007. – Bonn : [o. V.], 2007. – 15 S.
169. Hecker U. Ausbildungsabbruch als Problemlösung? Überlegungen zu vorzeitigem Ausstieg aus der Ausbildung / U. Hecker // Jugendliche in Ausbildung und Beruf. – Bonn : BIBB, 2000. – S. 55–66.
170. Hoose D. Sicher sind wir wichtig – irgendwie!? Der Einfluss von Eltern auf das Berufswahlverhalten von Mädchen / D. Hoose, D. Vorholt // Eine Untersuchung im Auftrag des Senatsamtes für die Gleichstellung. – Hamburg : NBVD, 1996. – S. 96–104.
171. Husted H. Auswahlverfahren in Betrieben / H. Husted, R. Hilke // Handbuch zur Berufswahlvorbereitung : Bundesanstalt für Arbeit. – Nürnberg : MEDIA LOG, 1986. – S. 147–162.
172. Jacke N. Veränderung der Qualifikationsanforderungen und Ausbildungsreform – neue Anforderungen an das allgemeinbildende Schulwesen / N. Jacke // Arbeitsorientierte Bildung 2010 / G. H. Duismann, R. Oberliesen (hrsg.). – Hohengehren, 1995 – S. 99–119.

173. Jager A. O. Mehrmodale Klassifikation von Intelligenzleistungen. Experimentell kontrollierte Weiterentwicklung eines deskriptiven Intelligenzstrukturmodells / A. O. Jager. // Diagnostica, 1982. – № 18. – S. 195–225.
174. Jansen R. Auswirkungen des Strukturwandels auf die Arbeitsplätze – Ergebnisse aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 zum Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikation / R. Jansen // Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. – Basel : BWP, 2000. – Heft 2. – S. 5–10.
175. Kerschensteiner G. Begriff der Arbeitsschule / G. Kerschensteiner. – Leipzig ; Berlin : [o. V.], 1920. – 146 S.
176. Klassifizierung der Berufe / Red. U. Bruno. – Wiesbaden : Statistisches Bundesamt, 1975. – 46 S.
177. Klippert H. Berufswahl-Unterricht. Handlungsorientierte Methoden und Arbeitshilfen für Lehrer und Berufsberater / H. Klippert. – Weinheim ; Basel : Verlag der Bibliothek, 1987. – 192 S.
178. Kloas P. W. Benachteiligtenförderung – ein tragfähiger Förderansatz auch fürs nächste Jahrzehnt? / P. W. Kloas // Qualifizierung baut auf! 15 Jahre Benachteiligtenprogramm : Dokumentation der Fachkonferenz am 15. und 16. November in Erfurt. – Heidelberg : Institut für Beruf und Arbeit, 1996. – S. 36.
179. KMK (Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland) : Empfehlungen zur Hauptschule (Beschluss der 131. Sitzung vom 3./4. Juli 1969) // Betrifft: Erziehung. – 1969. – Heft 8. – S. 29.
180. KMK (Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland) : Material zum Lernfeld Arbeitslehre im Sekundarbereich I (Beschlussfassung vom 235. Plenum am 8./9. Oktober 1987 in Berlin) // Arbeiten+lernen. – 1988. – Heft 57. – S. 3–5.
181. KMK (Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland) : Vereinbarung über die Schularten und Bildungsgänge im Sekundarbereich I (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 03.12.1993 in der Fassung vom 27.09.1996) // Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz. o. O. – Bonn, 1996. – S. 14.

182. Kramer W. Zur Berufsorientierung am Gymnasium / W. Kramer. – Köln : Bundesarbeitsgemeinschaft Schule, Wirtschaft, 1988. – 46 S.
183. Lemmermöhle D. Der Blick aufs Ganze fehlt: Geschlecht und Geschlechterverhältnisse in der Arbeitslehre und der berufsorientierenden Bildung / D. Lemmermöhle // Geschlechterperspektiven in der Fachdidaktik / Heidrun Hoppe, Marita Kampshoff, Elke Nyssen (hrsg.). – Weinheim ; Basel, 2001. – S. 173–196.
184. Lumpe A. Der Berufswahlpass. Ein Instrument zum selbstorganisierten und eigenverantwortlichen Lernen / A. Lumpe // Berufsorientierung in der Schule. Grundlagen und Praxisbeispiele / J. Schudy (hrsg.). – Bad Heilbrunn, 2002. – S. 253–260.
185. Lumpe A. Gestaltungswille, Selbständigkeit und Eigeninitiative als wichtige Zielperspektiven schulischer Berufsorientierung / A. Lumpe // Berufsorientierung in der Schule. Grundlagen und Praxisbeispiele / J. Schudy (hrsg.). – Bad Heilbrunn, 2002. – S. 51–168.
186. Markt // Materialien aus der Presse für berufsorientierten Unterricht DaF. – 2002. – Ausgabe 25. – 20 S.
187. Mueller H. D. Zukunft der Berufswahlfreiheit. Plädoyer für eine soziokulturelle Neuinterpretation und Neuorganisation der Berufswahl und Berufsorientierung / H. D. Mueller // Jugend in der Sackgasse? – Gegen die Entwarnung in der Jugendfrage! / H.-H. Wiebe (hrsg.). – Bad Segeberg, 1989. – S. 141–164.
188. Nieder H. Aufgaben und Methoden der Berufsorientierung / H. Nieder. – Stuttgart ; [o. V.], 1981. – 123 S.
189. Niemeyer B. Begrenzte Auswahl. Berufliche Orientierung von Jugendlichen mit schlechten Startchancen / B. Niemeyer // Berufsorientierung in der Schule. Grundlagen und Praxisbeispiele / J. Schudy (hrsg.). – Bad Heilbrunn, 2002. – S. 207–220.
190. Projekt Betriebspraktikum. Berufsorientierung im Problemzusammenhang von Rationalisierung und Humanisierung der Arbeit / J. Feldhoff, K. A. Otto, J. Simoleit, C. Sobott // Lehrerhandbuch zur Didaktik, Methodik, Organisation. – Düsseldorf : Amt für Schule, 1985. – 304 S.
191. Rahmenvereinbarung. Rahmenvereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung. Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 5. Februar 1971 //

Handbuch zur Berufswahlvorbereitung / Bundesanstalt für Arbeit (hrsg.). – Nürnberg, 1992. – 65 S.

192. Reetz L. Zum Zusammenhang von Schlüsselqualifikationen – Kompetenzen – Bildung / L. Reetz // Professionalisierung kaufmännischer Berufsbildung: Beiträge zur Öffnung der Wirtschaftspädagogik für die Anforderungen des 21. Jahrhunderts. Festschrift zum 60. Geburtstag von Frank Achtenhagen / T. Tramm (hrsg.). – Frankfurt/ M., 1999. – S. 32–51.

193. Referate zur Abschlusstagung. Referate zur Abschlusstagung des Modellversuchs «Berufsorientierender Unterricht an Mittelschulen im Freistaat Sachsen unter Einschluss von Betriebspraktika unter Berücksichtigung der Förderung von Berufstätigkeiten für Mädchen» am 13.11.1995 in Dresden // Didaktik der Berufs- und Arbeitswelt. – 1996. – Heft 2/3.

194. Sammlung von Daten und Fakten über Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung // Abschlussbericht. – Bielefeld : Emnid-Institut, 1991. – 17 S.

195. Schelsky H. Die skeptische Generation / H. Schelsky. – Düsseldorf – Köln : [o. V.], 1957. – 145 S.

196. Schiersmann C. Selbststeuerung als Leitbild für die Weiterbildung / C. Schiersmann // Bildungs- und Qualifikationsziele von morgen. Vorläufige Leitsätze und Expertenbericht (Materialien des Forums Bildung). – Bonn : Arbeitsstab Forum Bildung, 2001. – S. 84–93.

197. Schober K. Berufsorientierung – Vorbereitung auf eine veränderte Arbeitswelt / K. Schober // «Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben». Dokumentation 2. Fachtagung Bielefeld 30.05.2001 – 31.05.2001. SWA-Materialien Nr. 7. – Bielefeld : Wissenschaftliche Begleitung des Programms «Schule-Wirtschaft/Arbeitsleben», 2001. – S. 7–38.

198. Schober K. Eine unendliche Geschichte – Vom Wandel im Bildungs- und Berufswahlverhalten Jugendlicher / K. Schober, M. Tessaring // Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. – Nürnberg : IAB, 1993. – Heft 3. – S. 43.

199. Schule und Stadtteil (Handreichung) / Red. U. Rother // Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung.– Teil 1. – Hamburg : BSJB, 2001. – 45 S.

200. Spranger E. Philosophische Pädagogik / E. Spranger. – Stuttgart : [o. V.], 1976. – 346 S.
201. Steffens H. Berufswahl und Berufsvorbereitung / H. Steffens. – Wiesbaden : [o. V.], 1975. – 236 S.
202. Strijewski C. Berufsorientierung in der Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung. Der Beitrag der Arbeitsämter / C. Strijewski // Berufsorientierung in der Schule, Grundlagen und Praxisbeispiele. – Bad Heilbronn : Schudy-Verlag, 2002. – S. 85–106.
203. Strijewski C. Medien der Bundesanstalt für Arbeit zur Berufsorientierung und zur Selbstinformation / C. Strijewski // Berufsorientierung in der Schule, Grundlagen und Praxisbeispiele. – Bad Heilbronn : Schudy-Verlag, 2002. – S. 323–327.
204. Strukturplan für das Bildungswesen. Empfehlungen der Bildungskommission. – Bonn : Deutscher Bildungsrat, 1970. – 98 S.
205. Tatsachen über Deutschland / Red. A. Kappler. – Frankfurt a. M. : Societäts-Verlag. – 2007. – 414 S.
206. Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung // Anhand von gemeinsamen europäischen Bezugsinstrumenten. – Luxemburg : Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften. – 2005. – 42 S. // Режимдоступу : http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/400/4045_de.pdf.
207. Wollenweber H. Berufliche Orientierung als Bestimmungsmerkmal der Realschule in Geschichte und Gegenwart / H. Wollenweber // Realschule und moderne Arbeitswelt. Arbeitsgesellschaft und Qualifikation im Wandel / H. Keim, H. Wollenweber (Hrsg.). – Köln, 1992. – S. 155–173.
208. Zabeck J. «Schlüsselqualifik»– zur Kritik einer didaktischen Zielformel / J. Zabeck // Wirtschaft und Erziehung. – 1989. –№ 3.–S. 77–86.
209. Zdrahl-Urbaneck J. Über die Bedarfslage von Qualitätssicherungsprogrammen in der Bildungs- und Berufsberatung in Europa // ibw-Mitteilungen. – 2004, Juni. – S. 1–4.

210. Zdrahl-Urbaneck J. Qualitätsstandards in der Berufs- und Bildungsberatung. Das Leonardo da Vinci Projekt «Quality Manual for Educational and Vocational Counselling» stellt sich vor / Zdrahl-Urbaneck J., Schwarzmayer E. // In : K. Steiner, R. Sturm (Eds.) AMS – Report. – 2005. – № 42. – S. 49–57.
211. Zedler R. Berufsbildung und Qualifikationsbedarf im neuen Bundesgebiet / R. Zedler. – Köln : Hrsg. von Bundesarbeitsgemeinschaft Schule – Wirtschaft. – 1992. – 38 S.
212. Zedler R. Veränderte Arbeitswelt, neue Anforderungen an die Schulen / R. Zedler. – Köln : Hrsg. von Bundesarbeitsgemeinschaft Schule – Wirtschaft. – 1992. – 38 S.
213. Ziefuss H. Versuch einer Standortbestimmung der Arbeitslehre unter dem Gesichtspunkt von Lehrplanentwicklung und Lehrerbildung / H. Ziefuss // Lehrerbildung im Lernfeld Arbeitslehre / B. Meier (Hrsg.). – Hamburg, 1993. – S. 47–63.
214. Zöllner H. et al. Rahmenplan für das Fach Arbeitslehre. Arbeitslehre / Wahlpflicht // Pädagogische Landesinstitut Brandenburg, 2001. – 57 S.

Паспорт з вибору професії

Зошит із завданнями

з профорієнтації

Прізвище _____

Початок (роботи над зошитом) _____

Закінчення (роботи над зошитом) _____

Любий друже!

Наприкінці навчання у школі Ти вирішиш, чи обрати Тобі навчання:

- на підприємстві;
- у професійній школі;
- у загальноосвітній школі.

Щоб прийняти правильне рішення, Тобі потрібно все своєчасно спланувати.

Основою для Твого рішення є усвідомлення питань «Що я можу?» (особисті якості) та «Що я хочу?» (інтереси, мета).

Ознайомлення з освітніми можливостями та порівняння власних компетенцій із вимогами навчання на підприємстві є важливою передумовою для Твого професійного рішення та успішного переходу у світ професій.

Вказівки до роботи над зошитом

У цьому зошиті розписано, коли і які кроки Тобі варто здійснювати, щоб добре підготуватися до професійного вибору. Ці пропозиції віддрукувані на сірому фоні.

Окрім того, список містить порожні рядки. Туди Ти можеш внести ті види діяльності, які додатково пропонує Твоя школа. Таким чином, Ти матимеш уявлення, що зроблено, та які кроки Тобі ще необхідно здійснити.

Клас 7 або 8 – I півріччя

Заплановано (дата)	Види діяльності	Виконано (дата)
	<p>Перша самооцінка (з'ясування власних особистих якостей та мети / що я можу та що я хочу?)</p>	
	<p>Моя характеристика іншими особами (як інші оцінюють мої особисті якості та мету)</p>	
	<p>Створення першого особистого профілю (співвідношення власних особистих якостей та мети)</p>	
	<p>Навчальні домовленості (які знання необхідно покращити? У кого потрібно шукати допомогу? Чи були мої старання успішними?)</p>	

Клас 7 або 8 – II півріччя

Заплановано (дата)	Види діяльності	Виконано (дата)
лютий	Створення нового особистого профілю (чи змінилися мої особисті якості та мета?)	
березень/квітень	З'ясування та аналіз вимог підприємств (через різні заходи, наприклад, «день шпіонів», «день дівчат», професійні ярмарки тощо)	
квітень	Порівняння особистого профілю з вимогами (чи співпадають особисті якості, мета з вимогами підприємств/ з омріяної професії)	
квітень	Навчальні домовленості (які знання необхідно покращити? У кого для цього потрібно шукати допомогу? Чи були мої старання успішними?)	
травень	Консультація у вчителів про пропозиції школи щодо профорієнтації з 8 класу	
	Подальша консультація (наприклад, у профінформаційних центрах агенції праці, на підприємствах тощо)	

Передвипускний клас – I півріччя

Клас.....

Заплановано (дата)	Види діяльності	Виконано (дата)
	Тренування з подання заяви (написання заяви, автобіографії, здійснення телефонних дзвінків, проходження співбесіди тощо)	
вересень/жовтень	З'ясування актуального особистого профілю (Чи змінилися мої особисті якості та мета?)	
	З'ясування та аналіз вимог підприємств/виробничі навчальні завдання (через різні заходи, наприклад, «день шпіонів» на підприємстві, практику, практичні навчальні дні тощо)	
	Робота з матеріалами агенції праці (а також planet-beruf.de)	
січень	Порівняння особистого профілю з вимогами (чи відповідають мої якості та мета вимогам підприємств/з моєї омріяної професії?)	
січень	Навчальні домовленості (які знання необхідно покращити, щоб досягнути мети? У кого для цього потрібно шукати допомогу? Чи були мої старання успішними?)	
	Підготовка до практики на підприємстві (що мені потрібно перевірити під час практики? Як я можу перевірити свої професійні бажання?)	

Розробка особливих виробничих навчальних завдань

Передвипускний клас – II півріччя

Клас.....

Заплановано (дата)	Види діяльності	Виконано (дата)
лютий	Створення профілю власних компетенцій (чи змінилися мої особисті якості та мета?)	
	З'ясування та аналіз вимог підприємств/виробничі навчальні завдання (через різні заходи, наприклад, «день шпівонів» на підприємстві, практику, практичні навчальні дні тощо)	
	Порівняння особистого профілю компетенцій з вимогами (чи відповідають мої якості та мета вимогам підприємств/з моєї омріяної професії?)	
	Навчальні домовленості (які знання необхідно покращити, щоб досягнути мети? У кого для цього потрібно шукати допомогу? Чи були мої старання успішними?)	
травень	Подальша консультація (наприклад, у профінформаційних центрах агенції праці, на підприємствах тощо)	
травень/червень	Пошук місця навчання/продовження навчання у загальноосвітній школі	
червень	Складання плану роботи та терміну виконання (діяльність щодо подання заяви)	
червень	Оцінка навчальних домовленостей і	

	підготовка до бесіди щодо з'ясування мети (збір документів)
червень	Інформування про термін подання заяви, можливі обмеження прийому в середніх школах, способи подання заяви тощо
червень	Складання документів для подання заяви (написання заяви, автобіографії, з додаванням наявних посвідчень)

Випускний клас – I і II півріччя

Клас.....

Заплановано (дата)	Види діяльності	Виконано (дата)
серпень/вересень	Передача професійних бажань через класних керівників в координаційні місця з питань освіти (такі координаційні місця є не в усіх регіонах)	
серпень/вересень	При потребі: Навчальні домовленості (які знання необхідно покращити, щоб досягнути мети? У кого для цього потрібно шукати допомогу? Чи були мої старання успішними?)	
серпень/вересень	При потребі: Складання нового особистого профілю і перегляд рішення щодо місця навчання/середньої школи (чи змінилися мої особисті якості та мета?)	
жовтень	Домовленість та здійснення консультаційних бесід: ·консультація на підприємстві ·бесіда з консультантом агенції праці ·бесіда у координаційних місцях з питань освіти і спільне планування діяльності щодо подання заяви	
жовтень	Рішення щодо майбутнього шляху (яку професію чи яку середню школу я обрав)	
жовтень	Збір документів для подання заяви	

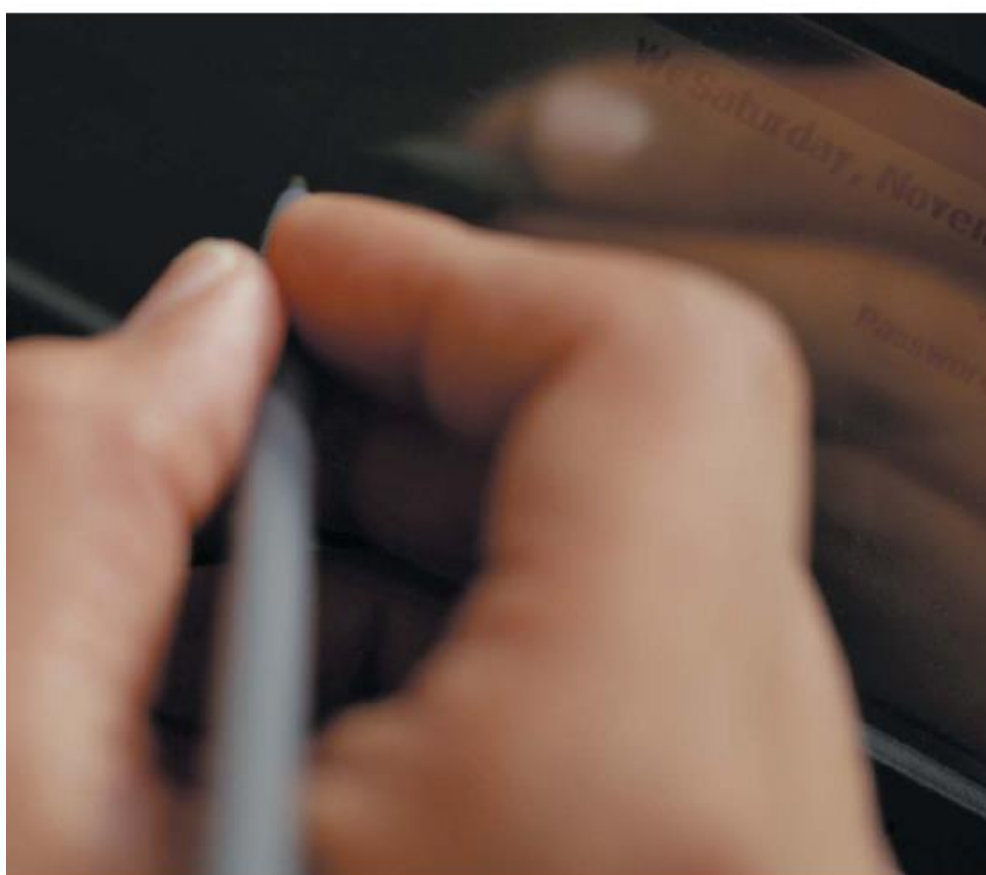
жовтень	Розсилання документів для подання заяви
лютий	При потребі: З'ясування та аналіз вимог підприємств/ перегляд рішення (наприклад, відвідування ярмарки ВСТУП)
з лютого	При потребі: Наполегливо переслідувати свою мету і розсилати наступні заяви

*Додаток підготовлено автором на основі опрацювання джерела //Режим доступу :
<http://www.berufswahlpass.de/bwp-fuer-schueler/download/>.

«Паспорт з вибору професії» *

«Паспорт з вибору професії»

Мої документи для професійної орієнтації



BERUFSWAHL  **PASS**



*Berufswahlpass («паспорт вибору професії») / переклад на українську здійснено автором)

Вступ

«Паспорт з вибору професії» допоможе Тобі успішно пройти шлях до професійного майбутнього. Просто випробуй його. Ти краще познайомишся зі своїми інтересами й особистими якостями та дізнаєшся чимало про професійні будні. Наприкінці Ти зможеш визначитися з професією. Ти також дізнаєшся, як найкраще подавати заяву для навчання. «Паспорт з вибору професії» поділений на чотири частини.

У «Вступі» Ти дізнаєшся:

- для чого Тобі потрібний «Паспорт з вибору професії»;
- які елементи належать до змістовної професійної орієнтації.

Окрім того, Ти внесеш туди свої особисті дані та зробиш «Паспорт з вибору професії» *своїм*.

Частина 1:
Пропозиції з професійної орієнтації

Частина 2:
Мій шлях до вибору професії

Частина 3:
Документація

Частина 4:
Допомога у плануванні життя



BERUFSWAHLPASS

Частина 1:

Пропозиції з професійної орієнтації

Ця частина містить огляд пропозицій з професійної орієнтації у Твоїй школі. Тут Ти одержиш інформацію про діяльність та інформаційні можливості поза школою.

Ознайом з «Паспортом з вибору професії» своїх батьків. Вони також хотіли б знати, які можливості є у Тебе, щоб поінформувати та зорієнтувати Тебе.

Тут Ти знайдеш відповіді на наступні запитання:

- Які пропозиції надає твоя школа? (учнівська фірма, навчальне бюро, Інтернет-кафе тощо)?
- Який практичний досвід Ти можеш здобути на підприємствах та інших закладах?
- З якими підприємствами та закладами співпрацює Твоя школа?
- До кого Ти можеш звернутися? (Вчителів, профконсультантів)

Хто і що робить з професійної консультації? – Огляд

- Пропозиції моєї школи
- Пропозиції партнерів – підприємств та закладів
- Пропозиції агенції праці – Моя професійна консультація
- Пропозиції для хлопців та дівчат



Частина 2:

Мій шлях до професійного вибору

Пропозиції цієї частини допоможуть Тобі визначити особисті якості, здібності і мету, а також спланувати свій життєвий шлях. Ти зможеш оцінити шкільний та позашкільний досвід для своєї професійної орієнтації й щоразу спланувати наступний крок. Ти працюватимеш самостійно і вирішуватимеш на власну відповідальність, як Тобі використати пропозиції. Тут йдеться про наступні питання:

- Що я можу особливо добре?
- Чим я особливо цікавлюся?
- Як я оцінюю себе? Як оцінюють мене і мою роботу інші?
- Чи відповідають мої компетенції вимогам професійної освіти, середньої школи або вступу до ВНЗ?
- Що мені потрібно робити сьогодні, щоб досягнути своєї мети?
- Які досягнення у мене є?

Оскільки Твої якості, здібності та мета постійно можуть змінюватися, необхідно, щоб Ти ці питання обдумував щороку, заново заповнював сторінки і зберігав. Тому важливо, щоб перед заповненням Ти зробив достатньо копій цих сторінок.

2.1 Мій особистий профіль:
мої якості, інтереси, здібності,
мета.

2.2 Мої плани щодо навчання:
контрольний список практики,
навчальні кроки, навчальні
домовленості.

2.3 Мої перехідні кроки:
планування та контрольний
список.



Частина 3: Документація

3

Перш ніж підприємство зарахує Тебе на навчання, Тобі потрібно буде показати, хто Ти є та що Ти можеш. Тому Тобі необхідні різні документи, які зможуть поінформувати про Тебе, Твої досягнення і Твій практичний досвід.

Все, що, на Твою думку, є важливим для подання заяви та для Твого обраного місця роботи чи місця навчання, Тобі потрібно збирати.

Із зібраних документів знайди ті, копію яких Ти зможеш додати при поданні заяви. Цими документами Ти зможеш показати підприємству чи середній школі, що Ти добре підготувався до своїх наступних кроків і вже давно почав з'ясовувати свою мету та бажання.

3.1 Мій паспорт для вступу в професію.

3.2 Складені мною документи та самооцінка.

3.3 Складені мною повідомлення, профілі та самооцінка.

3.4 Одержані мною сертифікати.



Частина 4: Допомога у плануванні життя

4

Зі вступом у професію та досягненням повноліття зміниться Твоє життя. Ти станеш дорослим та зможеш приймати далекосяжні рішення. Ти захочеш мати власне житло чи автомобіль. Ця частина допоможе Тобі, наприклад, зразками офіційних документів та наступними порадами щодо пошуку житла, справ з грошима, завершенням страхування, а також відомствами. Тут описується, як Ти можеш завести нову папку, яка Тобі ще довго зможе бути у пригоді.

- 4.1 Мої документи
- 4.2 Мое житло
- 4.3 Розпорядження доходами
- 4.4 Страхування
- 4.5 Служби (відомства)

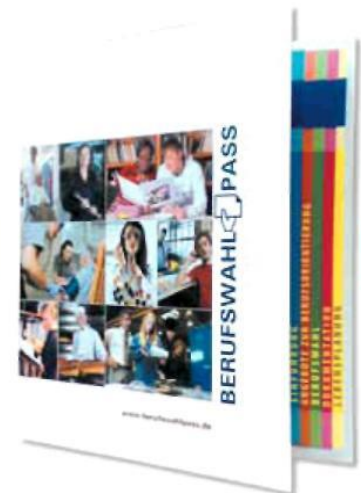


BERUFSWAHL PASS

Огляд

Вступ

Для чого мені потрібний цей «Паспорт»?
 Любий друже!
 Шлях у моє професійне майбутнє.
 Елементи цілеспрямованої профорієнтації.
 Мій «Паспорт з вибору професії» та особисті дані.



1. Пропозиції з професійної орієнтації

- 1.1 Хто і що робить із професійної орієнтації? – Огляд.
- 1.2 Пропозиції моєї школи з професійної орієнтації. – Концепція школи.
- 1.3 Пропозиції партнерів – підприємств та установ.
- 1.4 Пропозиції агенції праці. – Моя професійна консультація.
- 1.5 Пропозиції для хлопців або дівчат.

2. Мій шлях до професійного вибору

- 2.1 **Мій особистий профіль:** мої особисті якості, інтереси, здібності, мета.
- 2.2 **Мої плани щодо навчання:** контрольний список практики, навчальні кроки, навчальні домовленості.
- 2.3 **Мої перехідні кроки:** планування та контрольний список.

3. Документація

- 3.1 Мій «Паспорт» для вступу в професію.
- 3.2 Складені мною документи та самооцінка.
- 3.3 Складені мною повідомлення, профілі та самооцінка.
- 3.4 Одержані мною сертифікати.

4. Допомога у плануванні життя

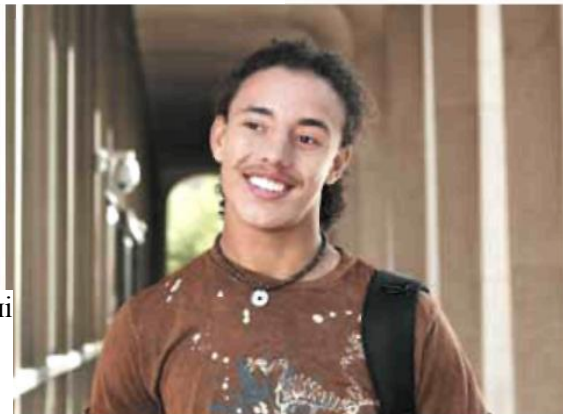
- 4.1 Мої документи
- 4.2 Моє житло
- 4.3 Розпорядження доходами
- 4.4 Страхування
- 4.5 Служби (відомства)

Вихідні дані

Для чого мені потрібний «Паспорт з вибору професії»?

Ahmed (14)

«Тепер я обговорюю зі своїми батьками їхні професійні будні та свої професійні бажання набагато частіше.»



Anna (15)

«Відколи я краще визначила свої особисті якості, я можу набагато свідоміше брати участь у профорієнтаційній бесіді.»

Till (15)

«Після двох практик та роботи на канікулах, я твердо вирішив, що працюватиму у продовольчій галузі.»



Janine (16)

«Якщо б я була краще поінформована про майбутню професію, мій вибір був би іншим.»

Любий друже!

Безумовно Ти мрієш про життя, яке принесе Тобі радість, в якому Ти зможеш розкрити усі свої обдарування і таланти, а також знайти визнання.

Ти маєш можливість організувати власне життя та розробити основи для свого професійного майбутнього.

Незабаром Ти визначиш, яку професію обрати, в якій середній школі вчитися або до якого ВНЗ вступати.

Для цього необхідно, щоб Ти якомога краще вивчив усі передумови, як наприклад, фізичні дані, особисті якості, здібності й інтереси, та порівняв їх із різними вимогами професій.

У цьому процесі Тобі допоможе «Паспорт з вибору професії». З його допомогою Ти визначиш, які кроки Ти вже здійснив, а що ще потрібно зробити, щоб впевнено та успішно обрати свій професійний шлях. У цьому Тобі можуть допомогти батьки, родичі, друзі, вчителі, профконсультація в агенції праці та інші професіонали.

«Паспорт з вибору професії складається » з чотирьох частин:

- у частині 1 Ти знайдеш пропозиції своєї школи та посилання на підприємства, установи та місця одержання консультації.
- У частині 2 Ти одержиш вказівки, як Тобі спланувати свій шлях та поставити мету.
- У частині 3 Ти зможеш зібрати підтвердження про свої навчальні кроки, копії свідоцтв, сертифікати для письмового подання заяви.
- У частині 4 Ти отримаєш вказівки та допомогу з планування життя, пошуку житла, розпорядження грошима, закінчення терміну страхування тощо.

Наступні матеріали для роботи з «Паспортом з вибору професії» Ти знайдеш на Інтернет-сайті www.berufswahlpass.de.

Бажаємо Тобі успіхів, усілякого сприяння та витривалості на шляху до вибору професії, яка Тобі підходить та яка принесе задоволення!



Мій шлях у професійне майбутнє

Наступний перелік поінформує про кроки, які можуть бути важливими на шляху до вибору професії. Вибери те, що для тебе є необхідним.

Елементи цілеспрямованої професійної орієнтації

1-ий крок: визначення здібностей та інтересів

- самооцінка;
- оцінка мене іншими;
- практика;
- тести з профорієнтації;
- тести з орієнтації на навчання у ВНЗ;
- проекти;
- визначення компетенцій;
- на занятті;
- поза заняттям;
- практичні курси;
- центр оцінювання.

2-ий крок: одержання інформації

- berufe.de;
- planet-beruf.de;
- studienwahl.de;
- шкільна консультація;
- профконсультація;
- профінформаційний центр;
- батьки;
- колишні учні;
- практиканти;
- дослідження ринку праці;
- дослідження підприємств;
- біржі навчальних місць, ярмарки, виставки;
- дні відкритих дверей.

3-ій крок: розвиток здібностей

- практика;
- навчальні предмети;
- навчальні проекти;
- учнівська фірма;
- позашкільні проекти/курси;
- хобі;
- досвід роботи.

7-ий крок: організація переходу

- одержання інформації про школи;
- реєстрація в школі / ВНЗ;
- інформація про «Закон про охорону праці»;
- з'ясування доступності підприємства та школи;
- підписання договору про навчання.

6-ий крок: подання заяви

- шукаємо помічників для подання заяви;
- визначаємо місця, куди подавати заяву;
- отримуємо інформацію про підприємства;
- пишемо заяву;
- готуємося до співбесіди;
- вправляємося у вступному тесті;
- отримуємо інформацію про професійні школи.

5-ий крок: обираємо професію і приймаємо рішення

- обдумуємо життєві плани;
- складаємо особистий профіль;
- шукаємо сфери професій;
- з'ясуємо вимоги професії щодо здоров'я;
- обираємо відповідні професії/ шляхи навчання;
- порівнюємо вимоги із особистим профілем
- з'ясуємо умови допуску;
- сприймаємо консультацію;
- проходимо практику;
- робимо вибір щодо професії чи подальшого навчання.

4-ий крок: використовуємо консультацію

- батьків;
- школи;
- профконсультації;
- консультації у ВНЗ;
- практикантів;
- тих, хто навчається;
- колишніх учнів;
- студентів.



Мій «Паспорт з вибору професії»

«Паспорт з вибору професії» є особистою власністю

Про мене

Прізвище:

Адреса проживання:

«Паспорт» одержав:

Класний керівник

Учень / учениця

Місце печатки школи

Ми згодні, щоб одержані у «Паспорті» дані використовувалися з консультаційною метою (наприклад для профконсультації) та для подання заяви.

Підпис батьків / опікунів

1.1 Хто і що робить з професійної орієнтації



Назви свої особисті контакти

1.2 Пропозиції моєї школи з профорієнтації

На наступних сторінках подано пропозиції твоєї школи з профорієнтації.

Твої вчителі даватимуть Тобі відповідні сторінки. Таким чином школа показує Тобі та Твоїм партнерам з профорієнтації, як вона Тебе підтримуватиме.

Окрім того, ця частина містить наступні пропозиції:

- школи для батьків;
- підприємств та установ , які співпрацюють з Твоєю школою;
- агенції праці;
- для хлопців та дівчат.

Таким чином, Ти зможеш краще спланувати свою діяльність та своєчасно подумати, в якому місці Тобі потрібна подальша інформація або яких ще партнерів (батьків, профконсультацію, підприємства) Ти хочеш залучити.

У тебе є можливість організувати свій шлях в основному самостійно.



1.3 Пропозиції підприємств та установ, які співпрацюють зі школою

Контакти у школі

Прізвище	E-Mail

Підприємства-партнери школи

Прізвище: _____

Адреса: _____

Телефон: _____

Факс: _____

E-Mail: _____

Прізвище: _____

Адреса: _____

Телефон: _____

Факс: _____

E-Mail: _____

1.4 Пропозиції агенції праці

Що може зробити для Тебе профконсультація?

Ми, профконсультанти, можемо Тобі допомогти у професійному виборі. Ти можеш користуватися нашою допомогою до і під час навчання, а також при переході з освіти у професійну діяльність. Наші пропозиції є для Тебе безкоштовними, зміст наших співбесід є, звичайно, конфіденційний.

Ми інформуємо у школі, у профінформаційному центрі, а також в агенції праці про освітні можливості, завдання і діяльність професій, про форми спеціалізації та наступної освіти, про перспективи на ринку праці, про способи та терміни подачі заяви тощо.

Ми проконсультуємо Тебе особисто. Ти можеш з нами поговорити про особисті бажання, мету, очікування, а також про побоювання та проблеми. Нашу пропозицію з консультування ми трактуємо як «допомога самодопомозі». Ти визначиш, щоб Ти хотів обговорити і сам приймеш рішення «за» чи «проти» певного навчання.

Ми є посередниками у пошуку навчальних місць в регіоні і, якщо це необхідно, в усій країні. Ми знаємо, яких професій навчають на підприємстві, а яких – у профшколі. Ми знаємо підприємства та професійні школи та тісно з ними співпрацюємо. Ми поінформовані про термін подання заяви та реєстрації, а також умови прийому та допуску, та знаємо освітній та ринок праці. Ми даємо поради щодо складання документів для подання заяви та підготовки до співбесіди та вступного тесту.

Ми надаємо фінансову допомогу, наприклад, при поданні заяви, запису на професійне навчання на підприємстві, або надаємо засоби до існування під час професійного навчання на підприємстві, якщо для цього є необхідні умови.

Тест з вибору професії. Цим тестом профконсультація дає можливість визначити, до оволодіння якими професіями Ти схильний. Дізнайся у свого консультанта про цей тест, він Тобі охоче допоможе.

Ти знайдеш нас у кожній агенції праці і часто також в приймальні години у своїй школі. Ти можеш використати багато інформації та пропозицій до тем «Вибір професії», «Професії й освіта» з Інтернет-сайтів агенції праці та прочитати наші інформаційні листи.

Ми знайдемо для Тебе час

Ти можеш домовитися про час прийому зі своїм профконсультантом агенції праці:

- **телефоном** за сервісним номером 01801 555 111 (фіксована ціна 3,9 цт/хв., з мобільного не більше 42 цт/хв.).
- **online** на www.arbeitsagentur.de, вибравши «Контакт», а згодом «Профконсультація». Заповни online-формуляр і надішли його через налагоджений Інтернет-зв'язок до своєї агенції праці.
- **особисто** в агенції праці.
Як знайти агенцію праці? Внеси на www.arbeitsagentur.de у «Місцеві партнери» свою адресу. Коли Ти надішлеш запит, то одержиш адресу своєї агенції та номер телефону.



ПіЦ – Що це таке?

ПіЦ є правильною адресою для всіх, хто стоїть перед вибором професії або іншим професійним рішенням. Тут Ти знайдеш інформацію, від якої багато залежить. Ти зможеш використовувати різноманітну та безкоштовну пропозицію в робочий час центру так часто і так довго, скільки потрібно – без реєстрації.

Де є ПіЦ?

Профінформаційні центри є в усіх 176 агенціях праці. Додатково існують також мобільні профінформаційні центри, наприклад, у школах або на ярмарках з вибору професії. Де і коли буде функціонувати мобільний ПіЦ, Ти можеш дізнатися в ПіЦ або в профконсультації своєї агенції праці.

А це є в ПіЦ

- **Інформаційні папки** знайомлять зі світом професій: захоплюючі репортажі та повідомлення інформують про професії та перспективи в професійному житті; дають можливість порівняти вимоги до професій.



- **Книжки та журнали** для огляду теми «Світ професій».
- **Комп'ютер** для користування online-пропозиціями Федеральної агенції праці.
- **Інформація із зарубіжних країн.**
- **Привітні співрозмовники**, які нададуть Тобі наступну необхідну інформацію.

Профінформаційний центр поблизу мене

Адреса:

Розпорядок дня:

Професії з місяця

Агенція праці практично ознайомлює з професіями. На місцевих підприємствах Ти зможеш від начальника відділу кадрів або майстра отримати інформацію про засоби праці та ознайомитися з приміщеннями. Про дату Ти зможеш дізнатися у базі даних під www.arbeitsagentur.de або у школі.

Зареєструватися Ти можеш у профінформаційному центрі. У багатьох агенціях у профінформаційних центрах регулярно відбуваються інформаційні заходи щодо навчання у ВНЗ, добровільного соціального року, Au-pair та Work&Travel.

Моя профконсультація

Прізвище мого профконсультанта:

Адреса:

Номер телефону, за яким я можу зареєструватися або звернутися з питання:

01801 555 111

(ціна 3,9 цт/хв.; з мобільного не більше 42 цт/хв.)



Друковані видання та засоби масової інформації для підготовки до вибору професії
 Для ознайомлення ми коротко описали найважливіші засоби інформації. Друковану продукцію Ти можеш отримати у школі або в профінформаційному центрі агенції праці. Ти можеш знайти їх на Інтернет-сайті <http://www.ba-bestellservice.de/> у pdf-форматі. Із зошитами planet-beruf.de можна ознайомитися на Інтернет-сайті www.planet-beruf.de у pdf-форматі або у вигляді електронного паперу.



planet-beruf.de – журнал з вибору професії

... виходить 6 разів на рік, Ти одержиш його безкоштовно у школі або в профінформаційному центрі. Кожне видання містить захоплюючі статті до теми освіти та професії. Твої зірки (наприклад, Джімі Блу (JimiBlue), Стефані Гайцманн (StefanieHeizmann), Лена (Lena), Токіо Готел (TokioHotel)) розкажуть про власний досвід з цієї галузі.



planet-beruf.de – крок за кроком до вибору професії

... є робочим зошитом, який Ти одержиш безкоштовно від вчителів. Його видають один раз на рік. Він допоможе опрацювати важливі питання, які стосуються Твого вибору професії, на занятті або вдома за допомогою різноманітних вправ та завдань.



planet-beruf.de – шукаємо місце для навчання

... це брошура з найважливішими порадами для пошуку місця навчання та подання заяви. Ти одержиш її безкоштовно у профконсультації та у профінформаційному центрі.



BERUFAKTUELL (БЕРУФ АКТУЕЛЬ)

... виходить 1 раз в рік. Це кишенькова книжечка, в якій коротко в енциклопедичному вигляді описуються професії, які можна опанувати на підприємстві, в школі або у відомствах. Окрім того, у цій книжечці серед іншого пояснюється, наскільки визнаною є ця професія, які законодавчі основи є важливими для професійної освіти та яка фінансова допомога пропонується.



Регіональна інформаційна друкована продукція

... нададуть Тобі профконсультації та профінформаційні центри місцевої агенції праці. Ці засоби нададуть інформацію про виробничі та шкільні можливості здобуття освіти в Твоєму регіоні. Регіональні журнали виходять 1 раз на рік.



Орієнтовна допомога до вступного тесту – навчання, поради, тактика

... це інформаційний зошит із вправами, який ознайомлює із методами вибору професії та психологічними тестами на виявлення здібностей, які використовують підприємства при зарахуванні на навчання. Ти можеш вправлятися у типових тестових завданнях та регулювати тестову ситуацію. Таким чином Ти зможеш добре підготуватися до справжнього вступного тесту.

Для підготовки до Твого вибору професії, пошуку місця навчання та подання заяви

	<p>На www.berufenet.arbeitsagentur.de Ти знайдеш все, щоб хотів би знати про професії. Для короткого огляду до кожної професії, яка Тебе цікавить, на BERUFENET Ти можеш роздрукувати собі інформаційний бюлетень. Цей бюлетень з омріяної чи альтернативної професії можна зберігати у своєму «Паспорті з вибору професії». Таким чином, Ти матимеш постійно перед очима ту інформацію, яку Ти вже зібрав про «свою» професію.</p>
	<p>Якщо Ти хочеш одержати інформацію про шкільну професійну освіту або шукаєш адресу професійних шкіл, то знайдеш їх на www.kursnet.arbeitsagentur.de.</p>
	<p>На www.jobboerse.arbeitsagentur.de Ти можеш знайти потрібні навчальні місця на підприємствах Твого регіону або в цілій Німеччині. Тебе зможуть поінформувати за електронною адресою, якщо з'являться нові навчальні місця. Окрім того, Ти можеш підготувати online та розіслати документи для подання заяви.</p>
	<p>На www.berufe.tv Ти можеш переглянути в Інтернеті більше, ніж 180 коротких фільмів. Окрім того, пропонуються фільми про професії, які здобувають у ВНЗ, та про подання заяви.</p>
	<p>Інтернет-портал www.planet-beruf.de супроводжує Тебе на шляху до професії. Тут щотижня знайдеш захоплюючі статті про все, що стосується освіти та професії. На planet-beruf.de Ти можеш навчитися, як подавати заяву. У рубриці «Шукаємо професії» можна під «Професії від А до Z» знайти інформацію про окремі професії. Тут Ти ознайомишся також із розпорядком дня того, хто навчається тій чи іншій професії. Часто описано стиль життя та інтерв'ю зірок.</p>
	<p>Тут Ти можеш оцінити свої сильні сторони, інтереси та манери поведінки. Таким чином Ти зможеш з'ясувати, Які професії Тобі підходять. Ти маєш можливість роздрукувати результати та зберігати їх у своєму «Паспорті з вибору професії». Потім Ти завжди зможеш перевірити, що вже про себе дізнався. На цю сторінку можна зайти через www.planet-beruf.de.</p>
	<p>Навчання з подання заяви готує Тебе до цього процесу. Воно показує, як повинна виглядати автобіографія та письмова заява, щоб сподобатися роботодавцю. Окрім того, Ти дізнаєшся все про вступний тест та співбесіду. Все, що Тобі потрібно знати, повідомляється через інформаційні тексти, захоплюючі відео-матеріали. Вивчений матеріал Ти можеш тренувати за допомогою online-завдань та вправ, а контрольний список служить для того, щоб Ти нічого не пропустив та не забув. На цю Інтернет-сторінку можна зайти через www.planet-beruf.de.</p>
	<p>Через www.planet-beruf.de на www.planet-beruf.deregional Ти можеш знайти інформацію про виробничі та шкільні освітні можливості свого регіону.</p>

1.5 Пропозиції для хлопців та дівчат

Існують, як і раніше, традиційні жіночі та чоловічі професії: дівчата обирають в основному професії в соціальній, комерційній, дизайнерській галузях та в охороні здоров'я, хлопці – технічні та ремісничі професії. Якщо це рішення відповідає Твоєму особистому профілю, тоді все гаразд. Якщо ж ні, тоді варто також розглянути нетипові професії.

Є набагато більше професій, ніж Ти собі можеш уявити.

На спеціальних заходах дівчата та хлопці можуть одержати інформацію, наприклад:

«Дні дівчат» – відбуваються щороку в квітні.

У цей день дівчата мають можливість ознайомитися з професіями та підприємствами з галузі техніки, природничих наук, ремісництва та інформаційних технологій.

«Дні хлопців» відбудуться вперше 14 квітня 2011 року.

Хлопці матимуть можливість спробувати себе в дегустаторській справі та демонструвати свої соціальні здібності.

– www.planet-beruf.de

Серед медійних засобів Ти можеш розглянути особливий зошит «MINT @ SOZIALforyou» у pdf-форматі або у вигляді електронного паперу.



– www.girls-dav.de www.boys-dav.de

Дівчата та хлопці знайдуть на цих сторінках велику кількість зображень з професіями, посилань, спонукань та порад для своєї профорієнтації.

– www.neue-wege-fuer-jungs.de

Тут хлопці можуть виявляти свою особисту мету в житті та професійні бажання. Вони знайдуть інформаційні матеріали, практичну допомогу для професійних та життєвих планів.

– www.komm-mach-mint.de

Портал інформує про математичні, природничі, технічні професії та інформатику.

– www.idee-it.de

Веб-сторінка для дівчат з інформаційних технологій та «медійних» професій з описами професій, порадами щодо подання заяви, можливостями заробітку, інтерв'ю, посилання тощо.

Інші цікаві веб-пропозиції: www.bibb.de (професії та зображення до професій), www.bibb.de/de/846.htm (нові професії), www.fluter.de (журнал для молоді Федерального агентства політичної освіти), www.kids-hotline.de (online - консультація та обмін), www.lizzynet.de (теми, які можуть цікавити дівчат, можливо й хлопців), www.werde-informatikerin.de (пропозиції для дівчат з технічних та інформаційних професій).

2.1 Мій особистий профіль

- Пояснення до особистого профілю
- Визначення власних сильних сторін (самооцінка, оцінка іншими)
- З'ясування власних інтересів
- З'ясування власної мети
- Мій особистий профіль

Цим особистим профілем Ти покажеш, хто Ти є, та що Ти можеш. Так само, як змінюється Твій зовнішній вигляд, можуть також змінюватися і Твої інтереси та здібності. Яким чином Ти можеш визначити сильні сторони, здібності та інтереси та працювати з цим профілем компетенцій, показано на наступних сторінках.

На цьому місці Ти можеш до 10 класу, і навіть далі, вклеювати актуальне фото та вказувати свої інтереси та хобі. На місці фото Ти можеш також щось намалювати, якийсь символ для позначення сильних сторін або хобі, чи щось, що відображає Твій стиль життя.

	Клас: _____	Мої інтереси та хобі _____

	Клас: _____	Мої інтереси та хобі _____

	Клас: _____	Мої інтереси та хобі _____

	Клас: _____	Мої інтереси та хобі _____

Мій особистий профіль

Оцінка моїх сильних сторін

Варто перевірити власні сильні сторони, здібності, інтереси та мету, тому що лише так Ти зможеш перевірити, чи омріяна професія Тобі підходить. Ці вказівки можуть Тобі в цьому допомогти.

Те, що Ти особливо можеш, є Твоїми сильними сторонами, для яких у тебе є певні здібності. Їх Ти можеш визначити.

Ти сам запишеш свої сильні сторони та попросиш це зробити інших осіб. До кожної ознаки наводиться приклад, який Тобі повинен допомогти в самооцінці. Для цього Ти можеш використати анкети на наступних сторінках. Для кожної ознаки, оцінки й висновків Ти зробиш копію відповідної сторінки.

В загальному мовному вжитку часто зустрічається слово «компетенції». Під цим поняттям, за визначенням агенції праці, розуміють Твої «вміння, знання та бажання», щоб ефективно діяти, отже Твої «здібності, навички, знання, а також цінності та погляди» (модель компетенції агенції праці).



Я можу добре ремонтувати мопеди, в цьому я сильна. Для цього мені потрібні певні здібності, наприклад, майстерність та ретельність, а також я повинна добре розумітися в техніці.

Прізвище:Дата: _____

Самооцінка					повністю відповідає 4 відповідає частково 3 відповідає 2 не відповідає 1
Оцінка іншими (вказати ким) _____					
Поведінка в роботі					
А. НАДІЙНІСТЬ При виконанні доручення я точно звертаю увагу на вказівки, передбачений час виконання, домовленості.					
В. ТЕМП РОБОТИ Я виконую шкільні завдання в заданий час.					
С. ПЛАНУВАННЯ РОБОТИ Я складаю план наперед.					
Д. ОРГАНІЗАТОРСЬКІ ЗДІБНОСТІ Я роблю пропозиції з розподілу завдань.					
Е. МАЙСТЕРНІСТЬ Я вправний та впевнений при користуванні інструментами та знаряддями праці.					
Ф. ПОРЯДОК Моє робоче місце завжди акуратне та доглянуте.					
Г. РЕТЕЛЬНІСТЬ Я поводжуся з матеріалами доцільно та відповідально.					
Н. КРЕАТИВНІСТЬ У мене завжди багато нових ідей, як знаходити рішення.					
І. ЗДАТНІСТЬ ВИРІШУВАТИ ПРОБЛЕМИ Непрості завдання приносять мені задоволення.					
Ж. ЗДАТНІСТЬ ДО АБСТРАКЦІЇ Я можу відрізнити важливе від неважливого.					
Поведінка в навчанні					
А. САМОСТІЙНІСТЬ					

Я можу виконувати завдання без вказівок.					
В. ДОПУСТИМЕ НАВАНТАЖЕННЯ Я продовжую працювати над завданням навіть при виникненні труднощів.					
С. ЗДАТНІСТЬ ДО КОНЦЕНТРАЦІЇ Я можу виконувати діяльність протягом тривалого часу, не відволікаючись.					
Д. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ Я приймаю рішення та беру на себе відповідальність за них.					
Е. ВЛАСНА ІНІЦІАТИВНІСТЬ Я ставлю перед собою мету та здійснюю її без зовнішніх стимулів.					
Ф. ГОТОВНІСТЬ ДО ВИКОНАННЯ РОБОТИ Я працюю над завданням понад силу.					
Г. ЗДАТНІСТЬ ДО УСВІДОМЛЕННЯ Я можу швидко та легко розуміти взаємозв'язки.					
Н. ЗДАТНІСТЬ ПОМІЧАТИ Один раз вивчене знаю я довгий час.					
І. ЗДАТНІСТЬ ДО МОТИВАЦІЇ Із захопленням переходжу я до нового завдання.					
Л. ЗДАТНІСТЬ ДО САМОАНАЛІЗУ Я розпізнаю, якою була моя виконана робота.					

Мій особистий профіль: оцінка моїх сильних сторін

Соціальна поведінка					
<p>A. ГОТОВНІСТЬ ПРАЦЮВАТИ В КОМАНДІ</p> <p>Я можу цілеспрямовано та з користю співпрацювати з іншими.</p>					
<p>B. ГОТОВНІСТЬ ДОПОМАГАТИ</p> <p>Коли комусь потрібна підтримка, я охоче допоможу.</p>					
<p>C. ЗДАТНІСТЬ КОНТАКТУВАТИ</p> <p>Я можу знаходити спільну мову з людьми та цікавлюся їхніми пропозиціями.</p>					
<p>D. ШАНОБЛИВЕ ПОВОДЖЕННЯ</p> <p>Я звертаю увагу на форми ввічливості в поведженні з іншими людьми.</p>					
<p>E. КОМУНІКАТИВНІ ЗДІБНОСТІ</p> <p>Я зупиняюся на питаннях та слухаю уважно інших.</p>					
<p>F. ЗДАТНІСТЬ ДО СПІВПЕРЕЖИВАННЯ</p> <p>Я можу уявити себе на місці інших.</p>					
<p>G. КОНФЛІКТНІСТЬ</p> <p>Я намагаюся при суперечках знайти спільне рішення.</p>					
<p>H. ЗДАТНІСТЬ ДО КРИТИКИ</p> <p>Я можу належним чином виголошувати та сприймати критику.</p>					
Фахові компетенції					
<p>A. ПИСЬМО</p> <p>Я люблю писати тексти.</p>					
<p>B. ЧИТАННЯ</p> <p>Я можу вибирати з тексту важливу інформацію.</p>					
<p>C. МАТЕМАТИКА</p> <p>Я можу добре користуватися числами та формулами.</p>					
<p>D. ПРИРОДНИЧІ НАУКИ</p> <p>Я цікавлюся природою та її законами.</p>					
<p>E. ІНОЗЕМНІ МОВИ</p>					

Я можу висловлювати свої думки іноземною мовою.					
Ф. ВМІННЯ ПРЕЗЕНТУВАТИ Коли я щось презентую, інші уважно мене слухають.					
Г. ЗНАННЯ ПЕРСОНАЛЬНОГО КОМП'ЮТЕРА Я можу використовувати персональний комп'ютер для роботи в школі.					
Н. ВСЕОХОПЛЮЮЧЕ МИСЛЕННЯ Я можу використовувати знання, які я одержав, також в інших взаємозв'язках.					

Мій особистий профіль

Підведення підсумків самооцінки та характеристики іншими: профіль моїх сильних сторін

Порівняння покаже профіль сильних сторін. Співпадіння вкажуть однозначно, які сильні сторони в Тебе є. Відхилення спонукатимуть Тебе перевірити, який варіант відповідає дійсності. Оцінка дасть Тобі важливі вказівки для наступного планування. Обери одну з цих можливостей:

• Оцінка з фоліями:

Перенеси графік двічі на фолії.

Внеси результати самооцінювання та оцінювання іншими відповідно на одну із фолій, при чому зовнішнє кільце має 1 бал, бали збільшуються в напрямку до внутрішнього кільця до 4.

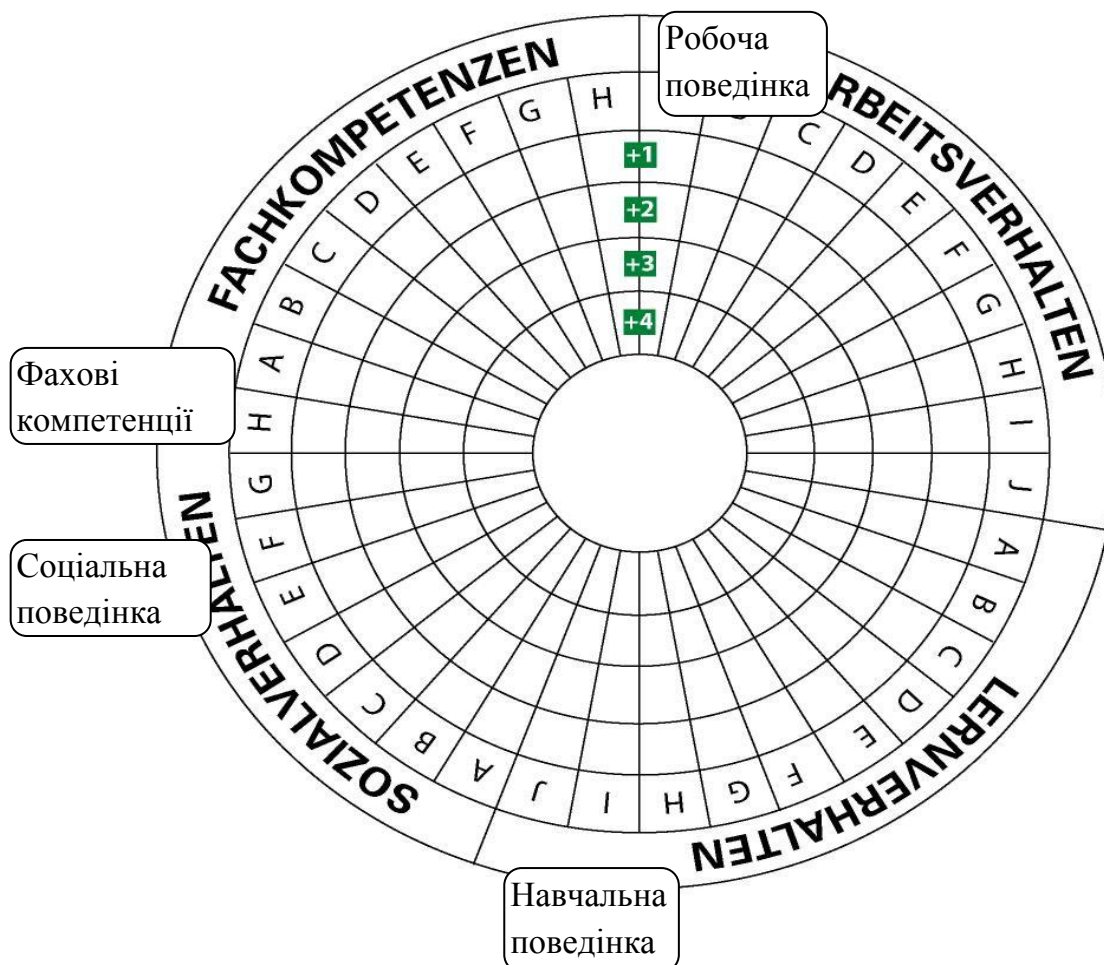
Поклади фолії одна на одну та порівняй.

Проаналізуй самооцінку та оцінку іншими.

• Оцінювання символами та кольорами:

Знайди символ (наприклад, кружечок, квадрат, трикутник) для оцінки кожною особою або колір (наприклад, голубий, червоний, зелений).

Познач до кожної букви в колі символом або кольором відповідний показник з анкети.



Мій особистий профіль

Порівняння сильних сторін для особистого профілю

Оцінювання покаже Твій профіль. Співпадиння покажуть, які сильні сторони та здібності у Тебе є. Відмінності спонукатимуть Тебе перевірити, чия характеристика відповідає дійсності. Оцінювання дасть Тобі важливі вказівки для наступного планування.

Прізвище: _____ Дата: _____

У цьому мої твердження стосовно самооцінки співпадають з твердженнями інших:

У цьому мої твердження стосовно самооцінки не співпадають з твердженнями інших:

Щоб перевірити, чия оцінка є правильною, я зроблю наступне:

Підпис(учня / учениці): _____

Мій особистий профіль

Висновки з оцінювання

З'ясовані сильні сторони допоможуть Тобі визначити мету. Якщо Ти хочеш збільшити свої сильні сторони, потрібно узгодити навчальні домовленості. Для цього Тобі необхідно обов'язково домовитися з вчителями, які Тобі в цьому допомагатимуть.

Прізвище: _____ Дата: _____

Висновки з аналізу оцінювання

Це мої 5 найважливіших позитивних сторін:



Моя мета:

Я хотів би покращити деякі результати, тому зроблю наступне (спільні роздуми для подальших планів):

Підпис(учня / учениці): _____

Підпис(вчителя): _____

Мій особистий профіль

Визначення моїх інтересів та здібностей

У Тебе є хобі, тому що Ти у цьому зацікавлений. У діяльності, яка пов'язана з Твоїм хобі, Ти вправляєшся часто й охоче. Завдяки повторенню Ти вправляєшся та стаєш кращим – розвиваєш свої здібності. Зі свого хобі Ти можеш побачити, які здібності та діяльність для цього вимагаються і яким хобі сприяє.

Нижче у лівій колонці зазнач хобі, у середній – опиши його, а в праву внеси, які здібності потрібні для Твого хобі.

Хобі, улюблена діяльність	Опис хобі	Які здібності потрібні для мого хобі?

Мій особистий профіль

Подорож у моє майбутнє

Як би я хотів жити через 5, 10 або 20 років?

Мета, думки та плани змінюються. В якому напрямку Ти підеш, вирішувати Тобі.

Наступні питання допоможуть Тобі визначитися.

1. Як я сьогодні живу (сім'я, школа, друзі)?

Чи подобається життя в сім'ї?

Що я роблю у вільний час? З ким проводжу його?

Чи задоволений я своєю успішністю?

Чим я задоволений в житті, а чим не задоволений?

2. Чого я бажаю на майбутнє?

- Як і де я хотів би пізніше жити?

- Чи хотів би я мати сім'ю та дітей? Хто повинен доглядати дітей, готувати їжу, робити покупки, тримати в порядку житло? Хто і які обов'язки повинен виконувати?

- Як я планую поєднувати сім'ю та професію?

- Яка професія, на мою думку, мені підходить?

- Як би я хотів організувати свій вільний час? Чи хотів би я активно залучитися у роботу якогось товариства чи групи або добровільно діяти?



Мій особистий профіль

Мої сильні сторони та мета

Коли поставлені цілі є перед очима, тоді їх намагаються досягнути. Виявлені Тобою види діяльності дадуть важливі вказівки для визначення мети. Наступний крок – Ти подумаєш, що Ти будеш робити, щоб цю мету досягнути: які сильні сторони та здібності у Тебе є, а які Тобі ще потрібні для досягнення мети. Поговори про це з вчителями, які Тобі в цьому допоможуть.

Прізвище: _____ Дата: _____

Особистий профіль	
Це мої найважливіші сильні сторони та здібності	Це мої найважливіші (професійні) цілі

Berufswahl

Цього я хочу досягнути:

Щоб досягнути свої (професійні) цілі, я робитиму наступне (спільні роздуми щодо подальшого планування):

Підпис(учня / учениці): _____

Підпис(вчителя): _____

Мій особистий профіль

Види діяльності та сфери професій, які підходять до мого особистого профілю

Ти обдумав свої сильні сторони, здібності, інтереси та цілі. Яку професійну діяльність Ти міг би виконувати в майбутньому зі своїми сильними сторонами, здібностями та інтересами?

Занотуй сюди спочатку всі види діяльності, які Ти надумав та якими Ти хотів би в майбутньому займатися.

Склади з видів діяльності відповідну професійну картину! Підготуй для цього необхідну інформацію! Перевір також, чи відповідають Твої майбутні професійні шанси та можливості заробітку Твоїм очікуванням.

Обери три професії, якими Ти в майбутньому хотів би займатися!

Berufswahl

2.2 Мої навчальні плани

Визначення професійних вимог та порівняння їх з особистим профілем

Власний профіль повинен підходити до світу професій. Якщо Ти знаєш, які вимоги з Твоїми професійними цілями Тобі підходять, Ти можеш визначати на основі цього свої навчальні плани.

Щоб визначити, чи підходять вимоги до Твого особистого профілю, порівняй профіль з професійними вимогами.

Профіль вимог до своєї омріяної професії Ти можеш розробити, якщо, наприклад:

- проаналізуєш виробничу практику чи практику під час літніх канікул;
- проаналізуєш екскурсії на підприємства, біржу навчальних місць, інформаційні заходи палат, «Дні відкритих дверей» у професійних чи вищих навчальних закладах тощо;
- працюєш з програмою для самодослідження BERUFE (ПРОФЕСІЇ)-Universum агенції праці (а також опрацюєш матеріали Інтернет-сайту www.planet-beruf.de або одержуєш її на CD-ROM);
- аналізуєш інформацію профінформаційного центру агенції праці та консультуєшся з профконсультантом агенції праці.

Профіль вимог середньої школи Ти можеш скласти, якщо, наприклад:

- дізнаєшся про вимоги школи з розмов із учнями або від учителів, які там працюють;
- візьмеш участь у заняттях у цій школі;
- зі специфічним робочим дорученням ознайомишся зі школою.

Якщо Твої здібності перевищують вимоги, Ти можеш вважати себе більш здібним та ставити нові цілі.

Мої навчальні плани

Важливою віхою в профорієнтації є виробничий досвід (практика, екскурсії тощо...)

Контрольний список

Крок 1-ий: підготовка

- Як Ти уявляєш собі майбутнє життя?
- Які сильні сторони у Тебе є?
- Про які сфери професії йде мова?
- Які професії Тобі підходять?
- Збери інформацію про відповідні професії/курси!
- Які існують умови (berufenet.de) ?
- Практиці з якої професії Ти надаєш перевагу? Зроби вибір!
- Про які можливі підприємства регіону йде мова?
- Як Ти можеш добратися до підприємства?
- Дізнайся про повернення коштів за проїзд!
- Якому підприємству Ти надаєш перевагу (за рейтингом)?
- Домовся про дату! Запитай про документи, які потрібно мати з собою!
- Підготуйся до співбесіди!
- Хто є керівником Твоєї практики (наприклад, батьки/вчителі) ?
- З ким на підприємстві Ти можеш контактувати?
- З'ясуй з підприємством розпорядок практики!
- Чи знаєш Ти свої права та обов'язки на підприємстві (закон про охорону праці молоді)?
- Чи до початку практики все з'ясовано (наприклад, проїзд/час роботи/одяг)?
- Чи є у Тебе довідка про стан здоров'я?
- Нехай підприємство письмово засвідчить Твою практику!



Крок 2-ий: проведення

- ознайомся з багатьма видами діяльності з певної професійної сфери!
- Дізнайся про умови на робочому місці!
- Ознайомся із засобами праці для своєї професії!
- Які вимоги ставить професія до Тебе?
- Отримай інформацію у досвідчених практиків з цієї професії!
- Отримай інформацію у тих, хто навчається цій професії!
- З'ясуй завдання, мету та ринкові умови на підприємстві!
- Отримай інформацію про взаємодію відділів!
- Залиши відгук керівникові практики (батькам/вчителям)!
- Нехай Твою практику оцінить підприємство (на бланку: школа)!
- Збери матеріали для повідомлень (папки) про практику!
- Чи є можливим подальший контакт з підприємством?
- Подякуй підприємству за прийом та сприяння!

Крок 3-ий: підведення підсумків

- Повідом у класі про набутий під час практики досвід!
- Склади для підведення підсумків доповідь про практику або папку!
- Занотуй туди одержані знання, здібності та навички!
- Порівняй очікування від практики з досвідом!
- Чи підходять Твої сильні сторони до професійних вимог?
- Сплануй свої подальші навчальні та професійні кроки із керівником практики!
- Узгодь з ним наступні цілі та термін!
- Якщо це доречно, підтримуй контакт з підприємством!



Мої навчальні плани

Чи відповідає мій особистий профіль вимогам?

Якщо Ти з'ясуєш, що Твої здібності не відповідають вимогам, Ти повинен вирішити, чи, з огляду на наступні професійні або шкільні кроки (подальше становлення), Ти приведеш свої цілі у відповідність до вимог, чи розшириш свої здібності.

Прізвище: _____

Дата: _____

Інтереси

Ці інтереси були підтвержені (практика, біржа навчальних місць тощо)	Нові інтереси	Зміна оміряного професійного/навчального шляху
		<input type="checkbox"/> ні <input type="checkbox"/> так

Здібності

а) Які вимоги відповідають моїм сильним сторонам?

Вимоги

Мої сильні сторони

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

б) Які вимоги не відповідають моїм сильним сторонам?

Вимоги

Цих сильних сторін мені не вистачає

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____

Якщо Ти хочеш свої сильні сторони / здібності розширити або додатково набути, можеш використати для цього сторінку «Я планую свою навчальну роботу».

Мої навчальні плани

Прізвище: _____ Дата: _____

Ці сильні сторони та здібності я хочу набути / розширити:	
Так, я це здійснюватиму:	
До якого часу?	
Виконано:	
Навчальні успіхи	Я набув такі здібності: Над цими здібностями я працюю далі:

Berufswahl

Підпис(учня / учениці): _____

Підпис(вчителя): _____



Мої навчальні плани

Прізвище: _____ Дата: _____

Щоб надалі планувати своє навчання, час від часу Ти зупиняєшся та озирасяєшся назад.

Тобі стане у нагоді, якщо Ти подумаєш над наступними питаннями:

1. Яку мету я хотів досягнути?

2. Що мені допомогло у досягненні успіху?

3. Які цілі ще не досягнуті?

4. Які труднощі виникли?

5. Що я зробив, щоб подолати труднощі?

6. Що я в майбутньому зроблю по-іншому? Чому?

7. Над якими цілями я продовжую зараз даліше працювати? Яку нову ціль я собі поставив?

Мої навчальні плани

В рамках Твоїх навчальних планів Тобі допомагають та консультують. Тут Ти можеш підвести підсумки консультації.

Дата: _____

Учасники бесіди (вчителі, профконсультанти, репетитори тощо):

Тема / постановка питання:

1. З яким бажанням чи питанням Ти прийшов на консультаційну бесіду?

2. Які ідеї Ти отримав завдяки співбесіді?

3. Що з цього Ти хотів би випробувати? Що Ти використаєш для наступного планування?

4. Чи домовився Ти про наступну консультацію? Якщо так, то про яку?

Підпис(учня / учениці): _____

Підпис(вчителя): _____

Berufswahl

2.3 Мої перехідні кроки

Планування, здійснення та аналіз проміжних кроків

Після закінчення загальноосвітньої школи II ступеня Ти вирішиш, чи:

- здобувати професійну освіту на підприємстві,
- навчатися у професійній школі,
- продовжувати навчання у загальноосвітній школі.

Свій перехід Ти повинен спланувати та підготувати за рік-два наперед, найпізніше на початку останнього року навчання.

Якщо Ти обрав професійну освіту, тобі потрібно підготувати документи для подання заяви, спланувати окремі кроки та встановити для них час виконання.

Якщо Ти хочеш продовжити навчання у школі, дізнайся про відповідні інформаційні заходи та підготуй документи для реєстрації.



Berufswahl

¹ „planet beruf.de – Schritt für Schritt zur Berufswahl ist ein Arbeitsheft, das du kostenlos von deinem Lehrer/deiner Lehrerin bekommst. Es erscheint 1 x jährlich. Im Mittelpunkt der Ausgabe 2009/2010 steht das Thema „Bewerbung“. Aufgaben, Übungen und Checklisten helfen dir, eine ansprechende Bewerbung zu verfassen und die eigenen Stärken in Anschreiben und Vorstellungsgespräch herauszustellen.“

Кон	Завдання полягає у...	Так я це виконую	Дата	Виконання
	Дізнаватися про професії (зокрема й про загальноосвітні школи) – де я можу найкраще реалізувати свої цілі й мету	• Я визначаю свої сильні сторони, інтереси та здібності.		
		• Я з'ясовую свої цілі.		
		Я досліджую ситуацію із освітніми місцями, зокрема умови допуску.		
		• Я аналізую інформацію (Інтернет-сайтів; журналів; журналів з профконсультації та консультації у ВНЗ; розповіді експертів; практику; екскурсії на підприємства, загальноосвітні школи; ярмарки з професійної освіти та навчання у ВНЗ).		
		•		
	Покращуємо успіхи - як я досягаю мету та складаю плани	• Я визначаю відставання та можливості з важливих предметів.		
		• Я ставлю таку навчальну мету, яка наблизить мене до профосвіти чи подальшого навчання у середній школі.		
		• Я планую свій навчальний шлях та узгоджую проміжні кроки.		
		•		
	- Я роблю вибір	• Я перевіряю особистий профіль та оцінюю актуальний стан.		
		• Я корегую свої цілі та розвиваю можливі альтернативи.		
		• Я перевіряю під час консультаційних бесід (у вчителів загальноосвітніх шкіл, спеціалістів підприємств, під час профконсультацій) свої міркування та отримую впевненість у рішенні.		
		• Я консультуюся з батьками та тими, кому довіряю.		
		•		

- Я планую та здійснюю свій перехід	• Я складаю свій робочий та часовий план.		
	• Я цікавлюся терміном та методами подання заяви, також умовами допуску тощо.		
	• Я складаю свій профіль та збираю документи для подання заяви (заяву про прийом, автобіографію).		
	• Я розсилаю свої документи.		
	• Я готуюся до вступного тесту та співбесіди (наприклад, тренінг з подання заяви).		
	•		



3.1 Мій паспорт для старту в професію

Особисті дані			
Ім'я, прізвище			
Вулиця			
Місцепроживання			
Телефон		Мобільний	
E-Mail			
Повідомлення про школу			
Мої інтереси			
Мої сильні сторони			
Мої професійні цілі			
Практика, яку я проходив / -ла			
Підприємство	Місце розташування	Професія	Час (від...до...)
Інший практичний досвід, якого я набув / -ла			
Місце	Діяльність		Час (від...до...)
Посвідчення			
Місце, дата		Підпис	

3.2 Складені мною документи та самооцінка

Тут Ти збереш підготовлені власноруч документи та самооцінку, які наочно показують, як Ти себе особисто розвинув та які досягнення в рамках Твоєї професійної орієнтації у Тебе є.

Ти можеш при цьому самостійно оцінити,

- які знання Ти набув на занятті та якими навичками ти оволодів;
- наскільки Ти задоволений своїми знаннями, здібностями та навичками;
- якою діяльністю Ти займався в школі та які знання і здібності Ти при цьому здобув, наприклад,
 - виконання обов'язків (класного бухгалтера, президента класу, участь в органах з прийняття рішень, шкільній санітарній службі);
 - участь у роботі шкільної спільноти (навчальне шефство над молодшими учнями, «примирювач» суперечок, співредактор шкільної газети, заснування або співучасть в шкільних підприємствах»);
- якою діяльністю Ти займався за межами школи та які знання і здібності при цьому одержав, наприклад,
 - практика на підприємстві, літня практика;
 - участь в об'єднаннях, молодіжних організаціях, заходах та проектах в галузі культури (музична група, хор, оркестр, театр, засоби масової інформації);
 - добровільна робота (пожежна служба, в культурних, соціальних або екологічних закладах, в молодіжних групах);
 - документи та підготовлені Тобою повідомлення про участь в програмах обміну за кордоном;
 - документи про власні винаходи / проекти;
 - документи про мовні знання.

Окрім того тут Ти збереш

- документи до свого особистого профілю:
 - аналіз компетенцій;
 - листок з підведення підсумків до різних часових періодів;
 - Тобою самостійно складений профіль вимог про професії та загальноосвітні навчальні заклади;
 - навчальні домовленості;
- документи для подання заяви:
 - звернення з письмовою заявою, заява;
 - автобіографія.

Огляд діяльності

Наступний огляд покаже Тобі приклади можливої діяльності з галузі профорієнтації. Відзнач хрестиком ті пропозиції, які Ти використовуєш, та долучи посвідчення (підтвердження) до розділу з документами.

	Клас	7	8	9	10
Консультація					
	Мати, батько, родичі, друзі, знайомі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Класний керівник, вчителі-консультанти, -предметники	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Консультація в агенції праці	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Діяльність поза школою					
	Дослідження профілю вимог у профінформаційному центрі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	З'ясування профілю вимог у ремісничій палаті	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Дослідження підприємств	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Ознайомлення з підприємствами батьків чи інших осіб	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Навчання щодо подання заяви	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Участь у «Днях відкритих дверей» (в школах, на підприємствах)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Участь у заняттях в професійних школах	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Участь у профорієнтаційних ярмарках	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Подальша позашкільна діяльність, наприклад:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	участь у культурній освітній роботі	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	участь у «Курсі першої допомоги»	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Діяльність у школі					
	Проект щодо сумісності професії та сім'ї	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Планування життя	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Навчання щодо подання заяви	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
E	Засвоєння профілів вимог різноманітних професій	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Базові знання економіки	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Основи інформаційно-технічної освіти	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Участь у проектах співробітництва школи/підприємства	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Практика					
	Шкільна практика	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	Літня практика	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_____ Дні практики (додатково)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
	_____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dokumentation

Самооцінка

На цьому листку Ти можеш описати особливі види роботи на занятті чи інші види діяльності, якими Ти хочеш показати свої кроки до професійного вибору, та при цьому самостійно оцінити якість одержаних знань.

Опис проекту чи діяльності:

При цьому я вивчив (-ла) («Що я вже добре вмію»):

- професійні знання;
- режим роботи;
- поводження з матеріалами та / або інструментами;

У цьому я маю ще труднощі:

- професійні знання;
- режим роботи;
- поводження з матеріалами та / або інструментами;

Висновки («Над цими знаннями та здібностями я хотів (-ла б) би працювати далі»):

Документація щодо моїх мовних знань

Цей листок повинен одразу показати, якими мовами Ти до цього часу займався. Тут важливо знати, чи Ти вивчав мову як рідну, як іноземну, як другу іноземну або як мову на канікулах та у якій формі (наприклад, на занятті у мовному джерелі, у гуртку, самостійно за комп'ютерною програмою, у народному університеті чи під час перебування за кордоном сам або з сім'єю).

Мова	Коли почав / поглиблював	Як вивчав / де вивчав / як добре вивчив?

3.3 Складений мною профіль та документи для подання заяви

Огляд: профіль

№	Профіль компетенцій / профіль вимог / планування навчання	Дата

Dokumentation

Огляд: документи для подання заяви

№		Дата

Dokumentation

3.4 Одержані мною посвідчення

У цьому розділі Ти збереш посвідчення про одержані кваліфікації.

Прийматися можуть, наприклад:

- посвідчення про виконання досліджень на підприємствах;
- посвідчення про проходження практики на підприємствах;
- посвідчення про участь у заходах або семінарах підприємств;
- посвідчення про перебування за кордоном;
- посвідчення про знання іноземних мов;
- посвідчення про роботу під час канікул, про тимчасову роботу або про роботу за винагороду;
- посвідчення про участь у семінарах, літніх академіях;
- посвідчення школи (наприклад, посвідчення про знання комп'ютера тощо);
- посвідчення про участь у курсах народних університетів, у заходах підприємств або вищих навчальних закладів;
- посвідчення про діяльність у молодіжній роботі;
- посвідчення про особливі досягнення в спорті.

Кожне підприємство використовує, як правило, власні посвідчення чи сертифікати. Але можна використовувати зразки бланків або орієнтуватися на них.

Кожне посвідчення Ти можеш також доповнити за рахунок самооцінки. За Твою самооцінкою можна детальніше дізнатися про Твій новий досвід.



Посвідчення для практики

BERUFSWAHL  **PASS**

Прізвище учня / учениці _____

на нашому підприємстві у нашій корпорації
проходив (-ла) практику.

**Підприємство / місце
проходження практики** _____

Адреса: _____

Термін (з ... до): _____

Діяльність: _____

Одержані знання: _____

Місце / дата _____

Печатка / підпис _____

Dokumentation



Відгуки про практику

Прізвище учня / учениці _____

на нашому підприємстві у нашій корпорації _____

Підприємство / місце проходження практики _____ проходив (-ла) практику.

Адреса: _____

Місце печатки

Часовий відрізок: _____

Діяльність: _____

Характеристика:

Розвиток

+ 0 -

Мотивація/інтереси	<input type="checkbox"/> з ентузіазмом підходить до завдань	<input type="checkbox"/> працює сконцентровано та старається	<input type="checkbox"/> здебільшого працює згідно із зазначеним часом	<input type="checkbox"/> нечітко. тому що	□□□
Здатність до усвідомлення	<input type="checkbox"/> розуміє після короткого пояснення	<input type="checkbox"/> розуміє після детального пояснення	<input type="checkbox"/> потребує повторного інструктажу	<input type="checkbox"/> не знаходить доступу, тому що	□□□
Власна ініціативність	<input type="checkbox"/> бачить, що потрібно зробити	<input type="checkbox"/> потребує поштовху, потім працює сам	<input type="checkbox"/> чекає на вказівки	<input type="checkbox"/> потребує підтримки, тому що	□□□
Надійність	<input type="checkbox"/> завжди звертає увагу на всі правила	<input type="checkbox"/> в значній мірі звертає увагу на правила	<input type="checkbox"/> варто було б більше звертати увагу на правила	<input type="checkbox"/> важко оцінити, тому що	□□□
Ретельність	<input type="checkbox"/> дуже ретельний у поводженні з матеріалами й завданнями	<input type="checkbox"/> ретельний у поводженні з матеріалами й завданнями	<input type="checkbox"/> потребує більше ретельності	<input type="checkbox"/> нечітко, тому що	□□□
Допустиме навантаження	<input type="checkbox"/> працює над завданням при труднощах	<input type="checkbox"/> завершує завдання	<input type="checkbox"/> потребує підсилення та заохочення	<input type="checkbox"/> по-різному, тому що	□□□
Готовність працювати в команді	<input type="checkbox"/> може дуже добре співпрацювати з іншими	<input type="checkbox"/> опрацьовує завдання разом з іншими	<input type="checkbox"/> краще працює сам	<input type="checkbox"/> важко оцінити, тому що	□□□
Шанобливе поводження	<input type="checkbox"/> дуже ввічливий та дружелюбний до інших	<input type="checkbox"/> ввічливий та дружелюбний до інших	<input type="checkbox"/> потрібно більше враховувати потреби	<input type="checkbox"/> не чітко. тому що	□□□

Dokumentation

Допомога у плануванні життя

4.1 Мої документи

Як Ти поводишся зі своїми особистими документами?

До цього часу всі важливі документи збирали Твої батьки. Тепер Ти починаєш у своєму «Паспорті з вибору професії» збирати всі важливі папери:

- для професійної освіти документи для подання заяви;
- для першої кімнати або навіть для першої квартири, яку Ти найматимеш;
- для порядку у грошових видатках;
- для страхувань, які Ти хочеш здійснити.

У якийсь момент Твого «Паспорта з вибору професії» для цього буде недостатньо.

Тут Ти побачиш, як Ти цю «допомогу для планування життя» можеш перетворити на папку для свого планування життя, в якому міститимуться всі важливі папери та який Ти потім спеціально вестимеш.

Пізніше Тобі потрібна буде друга пвпка, яку Ти вестимеш поряд із «Паспортом з вибору професії» та яка міститиме всі інші важливі документи.



Допомога у плануванні життя

Що роблять з особистими документами?

До цього часу всі важливі документи збирали Твої батьки: свідоцтво про народження, книжки профілактичних щеплень, свідоцтва про успішність, автобіографію, договір оренди житла, договори купівлі-продажу тощо.

Незабаром Ти робитимеш це самостійно, і це матиме такий вигляд:

придбай папку для документів, куди Ти зможеш складати усе, що вважатимеш важливим.

Для цього Тобі потрібно:

- 1 папка для документів;
- 20 листків в клітинку (9 сірих/ 3 оранжевих/ 3 голубих/ 2 жовтих/ 2 зелених/ 1 червоний);
- 20 прозорих файлів

Із цим Ти робитимеш наступне:

1. Листки покладаєте зверху вниз – 2 сірих/ 2 зелених/ 3 голубих/ 2 оранжевих/ 2 сірих/ 1 голубий/ 1 сірий/ 1 жовтий/ 2 сірих/ 1 червоний/ 1 оранжевий/ 2 сірих.
2. Обрізаємо листки – складаємо всі 20 листків в папку. Починаємо з останнього листка. Останній листок не обрізаємо. У 19 відрізаємо нижній рядок, у 18 – два нижніх, у 17 – три і т. д.
3. Підписуємо листки – на сторінці праворуч Ти побачиш, як підписувати. Кольори містять сфери: сірий – все особисте, зелений – все, що стосується роботи, голубий – страхування, оранжевий – гроші, жовтий – транспортний засіб, червоний – планування.
4. Зміст Ти напишеш на передній внутрішній стороні папки.

Документи, які не можна скріплювати (наприклад, свідоцтво про народження чи свідоцтво з оцінками) зберігаються в іншому місці у файлах.

Особисті документи(сірий)	
Школа	(сірий)
Робота	(зелений)
Агенція праці	(зелений)
Соціальне	(голубий)
Страхування на випадок	
Іншівиди	
Заробітна плата(оранжевий)	
Податки	(оранжевий)
Молодіжна/ соціальна служба	(сірий)
Право	(сірий)
Транспортний засіб	(жовтий)
Бундесвер/ цивільна служба	(сірий)
Житло	(жовтий)
Членство	(сірий)
Гарантія	(сірий)
Фінансовий план	(червоний)
Гроші	(жовтий)
Діти	(сірий)
Різне	(сірий)

4.2 Моє житло

Підготовка до підписання договору про оренду житла	Консультація та допомога	Що Ти можеш робити?
<p>Пошук житла</p> <ul style="list-style-type: none"> · У всіх місцевих газетах є оголошення із пропозиціями житла (здебільшого, у виданнях, які виходять у вихідні). · Там вказано або номер телефону, або номер шифру. · Якщо Тобі допомагає маклер, тоді потрібно враховувати видатки на посередництво. · Ти готуєшся до телефонної розмови або · пишеш листа в газету та подаєш номер шифру. 		<p>Зразок листа в газету Ти можеш знайти на www.berufswahlpass.de</p> <p>Питання для телефонної розмови</p> <ul style="list-style-type: none"> · щомісячна оплата? · додаткові витрати? · закінчення терміну оренди? · витрати агенства? · план квартири? · вмонтована кухня, шафи? · особливе обладнання? ·?
<p>Огляд</p> <p>Ти домовишся про час огляду з тим, хто здає квартиру.</p> <p>Перш ніж підписати договір, з'ясуй усі важливі питання під час огляду квартири.</p>	<p>Візьми із собою того, хто Тобі зможе дати добру пораду (батьків, старших сестру або брата). Якщо Ти неповнолітній, договір за Тебе повинні підписати батьки.</p>	<p>За допомогою плану квартири та міліметрового паперу можна</p> <ul style="list-style-type: none"> · спланувати облаштування квартири чи кімнати; · наявність та розміщення меблів
<p>Договір про оренду житла</p> <p>Можна придбати у книгарні або ознайомитися на сайті www.mieterbund.de</p> <p>Ключові слова для пошуку: сервіс – договір</p> <p>Договір важко зрозуміти, тому потрібно придбати спочатку зразок договору. Таким чином Ти дізнаєшся, які ще умови найму житла існують та на які місця в контракті варто звернути особливу увагу.</p>	<p>У місцевому о'беднанні орендарів Ти можеш запитати про все, що для Тебе є незрозумілим. www.mieterbund.de, ключове слово для пошуку: о'беднання</p> <p>Окрім цього, на Інтернет-сторінках о'беднання орендарів можна знайти інформацію про:</p> <ul style="list-style-type: none"> · правила в будинку; · протокол передачі, в якому внесені всі дефекти, щоб потім не нести за це відповідальність. 	<p>Відхилення від правил</p> <p>Якщо Ти сам хочеш домовитися про щось із тим, хто здає Тобі квартиру, Тобі потрібно підготувати точне формулювання, яке повинно бути внесене в договір (наприклад, утримання домашніх тварин чи гра на музичному інструменті).</p>

Спочатку Ти радитимеш своїм першим «чотирьом стінам».

Щоб це залишалось і надалі так, Тобі потрібно бути готовим до наступних випадків:

Попередження	Консультація та допомога	Що Ти можеш вдіяти?
<p>Недійсне попередження</p> <p>Попередження прозвучало лише в усній формі:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ти можеш залишитися в квартирі. · Ти мусиш враховувати те, що далі буде письмове попередження. 	<p>www.mieterbund.de</p> <p>За цією адресою вказано 350 місцевих асоціацій орендарів житла.</p> <p>Ключове слово для пошуку: асоціації</p>	<p>Написати тому, в кого наймаєш житло:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Ти напишеш, що на основі усного попередження не виїдеш з квартири. · Для цього Тобі потрібні зразки.
<p>Попередження із вказаним терміном залишення житла</p> <p>Наявне письмове попередження:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Воно підписане тим, хто здає квартиру. · Для цього наведені підстави. · Вказаний термін, до якого Тобі потрібно залишити житло. 	<p>Знайди адресу, яка знаходиться найближче до Твого місця проживання. Місцева асоціація допоможе Тобі при виникненні суперечок, пов'язаних із орендою житла та надасть Тобі першу юридичну інформацію.</p>	<p>Чинити опір</p> <ul style="list-style-type: none"> · Якщо термін ще не вийшов, Ти можеш чинити опір. · Спочатку ти можеш залишатися в квартирі, поки не буде відповіді: якщо наполягатимуть на переїзді, Тобі потрібен буде адвокат і справа піде в суд.
<p>Попередження без вказаного терміну залишення житла</p> <p>Тобі потрібно відразу залишити житло:</p> <p>Попередження наявне у письмовій формі та підписане тим, хто здає квартиру.</p> <p>Окрім того, наведені вагомні підстави для цього, наприклад:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Образа того, хто здає житло, · погроза тому, хто здає житло, · застосування фізичної сили проти нього, · загроза спокою в будинку, · борг за оренду. <p>Якщо одна з підстав відповідає дійсності, потрібно залишити житло.</p>	<p>Заборгованість по орендній платі є у молодих орендарів найчастішою причиною виселення.</p> <p>Щоб з Тобою цього не трапилося, Ти можеш одержати пораду для ведення першого домашнього господарства з видань ощадної каси за Інтернет-адресою:</p> <p>http://www.geldundhaushalt.openworx.net</p>	<p>Чинити опір:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Залучити адвоката · Якщо претензії не відповідають дійсності, тоді можна чинити опір. · Ти напишеш листа своєму здавачу житла. · Якщо той, хто здає житло, піде на поступки, Ти можеш залишатися в квартирі, в іншому випадку Тобі потрібен адвокат і суд вирішить, чи Тобі потрібно залишити житло.

4.3 Розпорядження (управління) грошима

Відповідно до того, скільки в місяць Ти зароблятимеш, Ти повинен спланувати свої видатки. На www.verbraucherzentrale.de (пошук – книжка з домашнього господарства) Ти знайдеш важливі вказівки та поради щодо ощадливого розподілу грошей.

В цьому Тобі може допомогти ця таблиця:

Дохід: (місячна сума, яка є у Твоєму розпорядженні)	 €
Сталі видатки: (всі видатки, які потрібно планувати щомісяця) Деякі суми (наприклад, страхування чи внесок у спортивне об'єднання) часто сплачуються щоквартально або ж навіть раз у півроку. Підрахуй частину місячної суми та внеси у список.	<ul style="list-style-type: none"> · Оренда житла · Страхування · Внески у об'єднання · Фітнес-центр · Внесок для заощадження · Телефонні послуги · Плата за радіо та телебачення · Споживчі видатки <ul style="list-style-type: none"> Газ Вода Електроенергія Сміття - - 	<ul style="list-style-type: none"> € € € € € € € € € € € € € € € € €
Разом:	 €
Особливі видатки: (підраховані на основі місячного доходу)	<ul style="list-style-type: none"> · Поїздки у відпустку · Одяг · Інші придбання · Подарунки на День народження • 	<ul style="list-style-type: none"> € € € € € € € € €
Разом:	 €

Розпорядження (управління) грошима

Місячна сума, яка є у Тебе для проживання та для проведення вільного часу. Цю суму також потрібно сплановано розподілити. Зазнач, яку грошову суму Ти хотів би регулярно видавати:	 €
Для проживання:	Їдальня €
	• Продукти харчування €
	• Прибирання €
	• Кінотеатр €
	• Книги, журнали €
	• Квитки на футбол €
	• Квитки на рок-концерти €
	• €
• €	
Разом:	 €
Залишок незаплановані	 €

Якщо цей список покаже, що доходу не вистачає, потрібно зменшити видатки. Якщо протягом декількох місяців виникають незаплановані надвитрати, тоді Тобі потрібна допомога, щоб на тривалий час не залишатися боржником.

Тут Ти отримаєш інформацію,
як вийти із боргів:

www.vse-essen.de

Через Інтернет-адресу Ти можеш:

- Запитати про місця консультації поблизу
- Прочитати та замовити спеціально для молоді написані серії буклетів
- Одержати цінні «поради для боржників».

Ключове слово для пошуку: адреса, місця консультації боржників

Ключове слово для пошуку: молодь і гроші

Ключове слово для пошуку: чемодан боргів

Розпорядження (управління) грошима

Через Інтернет Ти можеш прочитати та замовити поради до наступних тем:

- **Aber sicher** – Про страхування та невизначеності
- **Alt genug** – Вже дорослі
- **Come together** – З мобільним у дорозі
- **Endlich erwachsen** – Ділові навички та наслідки
- **Trautes Heim** – Перше житло
- **Ich kauf mir was** – Покупки приносять задоволення
- **Leben am Limit** – Поточний рахунок та кредити
- **Aus lauter Liebe** – Порука та її наслідки
- **Shoppern per Mouseclick** – Про покупки та оплату за Інтернетом

Ці буклети можна також безкоштовно одержати поштою:

Verein Schuldnerhilfe e.V. Essen (VSE)
 Pferdemarkt 5
 45127 Essen
 Telefon: 0201/82 72 60

Адреси для інформації з питань боргів Ти одержиш у:

Bundesarbeitsgemeinschaft Schuldnerberatung (BAG SB)
 Frau Claudia Kurzbruch
 Wilhelmsstraße 11
 34117 Kassel

Ти не повинен боятися звернутися у ці місця та прийняти допомогу.

Тим не менше, Ти повинен виконати такі передумови:

Від Тебе на консультації очікуватимуть, що у Тебе є тверда воля, щоб звільнитися від боргів.

4.4 Страхування

Ти соціально застрахований автоматично через місце роботи або агенцію праці, сюди належить медичне страхування, страхування на випадок безробіття, пенсійне страхування та страхування догляду. Це врегульовано законом та розповсюджується на всіх. Про інші види страхування Ти вирішуєш сам.

	Консультація та допомога	Що Ти можеш зробити?
<p>Страхування відповідальності</p> <p>Це страхування потрібне Тобі обов'язково. Воно стосується збитків, яких Ти завдав комусь помилково.</p>	<p>Порівняння видів страхування знайдеш, наприклад, на www.stiftung-warentest.de.</p> <p>Ключове слово для пошуку: страхування та попередження</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Запитай про страхування у своїх батьків. Можливо Тобі запропонують вигідну угоду про приєднання. · Запитай у міській бібліотеці або у споживчому центрі. Там є журнали, наприклад, про фінансові випробування (спеціальні випуски про страхування) або їх можна замовити. www.verbraucherzentralen.de · Завжди візьми собі один день на роздуми, перш ніж підписати договір.
<p>Страхування у випадку непрацездатності</p> <p>Це страхування може бути для Тебе дуже важливим, тому що коли Ти, особливо в молодих роках, не можеш займатися професійною діяльністю (наприклад, через хворобу), тоді Ти одержуєш від держави незначну підтримку. Страхуванням Ти забезпечуєш собі пенсію до пенсійного віку. Важливо: чим раніше Ти застрахуєшся, наприклад, після того як підеш здобувати освіту, тим меншими будуть місячні внески.</p>	<p>Порівняння видів страхування знайдеш, наприклад, на www.stiftung-warentest.de.</p> <p>Ключове слово для пошуку: страхування та попередження</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Запитай у міській бібліотеці або у споживчому центрі. Там є журнали, наприклад, про фінансові випробування (спеціальні випуски про страхування) або їх можна замовити. www.verbraucherzentralen.de · Завжди візьми собі один день на роздуми, перш ніж підписати договір.
<p>Страхування майна</p> <p>Це страхування рекомендується, коли у Тебе є власне домашнє</p>		<p>При страхуванні майна чітко визначено у договорі, якою повинна бути вартість побутової техніки.</p>

господарство, до якого належать дорогі предмети та меблі.		<ul style="list-style-type: none"> · Тобі потрібно точно знати вартість предметів, щоб не «застрахуватися» надто дорого.
<p>Інші види страхування</p> <p>Є багато інших видів страхування. Більшість з них Тобі насправді не потрібна.</p>		<p>Обдумай детально:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Які види страхування Тобі необхідні? · Скільки грошей у Тебе є, щоб їх оплатити? · Яке страхове товариство пропонує найвигідніші умови? · Візьми собі завжди час на роздуми, перш ніж підписати договір.

Страхові договори

Тобі нарешті 18 років і Ти дорослий. Ти маєш право самостійно заключати та підписувати договори. Однак це означає, що Ти береш на себе повну відповідальність за свої рішення.

Страхування

Страхування	Консультація та допомога	Що Ти можеш зробити?
<p>Припинення дії контракту</p> <p>можеш припинити дію договору.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Отримай інформацію у центрі споживачів. · Отримай інформацію у консультаційному центрі з питань боргів. 	<p>Своєчасно зверни увагу на терміни та припини дію договору письмово.</p>
<p>Право на відмову</p> <p>можеш скасувати та відмовитися від нового договору, якого Ти не хочеш.</p> <p>Крім того, це можливо до 14 днів після того, як Ти підписав договір.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Отримай інформацію у центрі споживачів. · Отримай інформацію у консультаційному центрі з питань боргів. 	<p>Своєчасно зверни увагу на терміни та відмов письмово.</p>
<p>Додаткові положення</p> <p>Багато договорів містять, як правило, надруковані дрібним шрифтом, але важливі додаткові положення. Вони важливі тому, що в них визначено, в яких випадках страхування не несе відповідальності.</p>	<ul style="list-style-type: none"> · Отримай інформацію у центрі споживачів. · Отримай інформацію у консультаційному центрі з питань боргів. 	<p>Читай у всіх договорах обов'язково те, що надруковано дрібним шрифтом.</p>

4.5 Служби (відомства)

Це місця, в яких Ти одержуєш важливі документи, такі як свідоцтва та бланки

Яка служба є відповідальною?	Це важливі документи для Тебе:	Що Ти можеш здійснити?
Необхідні для Тебе перші служби знаходяться переважно в ратуші або муніципалітеті.		<p>Дізнайся за місцем проживання, де знаходяться ті чи інші відомства та служби.</p> <p>Часто видача свідоцтв або посвідчень потребує оплати.</p> <p>· Дізнайся про розмір коштів.</p>
РАЦС	Родовід Свідоцтво про народження	<p>Ці документи є важливими, щоб підтвердити Твоє походження. Тобі потрібно це, наприклад, коли Ти одружуєшся.</p> <p>· Ти можеш в РАЦСі зробити копії та залишити для засвідчення.</p> <p>РАЦС підтверджує печаткою та підписом, що копії відповідають оригіналу.</p>
Служба реєстрації за місцем проживання	Реєстрація за місцем проживання	<p>Коли Ти в'їжджаєш у квартиру або переїжджаєш, Тобі потрібно, по можливості, швидко повідомити про це службу реєстрації.</p> <p>· <i>Для цього Тобі потрібен підпис власника квартири.</i></p>
Служба реєстрації за місцем проживання	Посвідчення особи	У службі реєстрації Ти одержиш також посвідчення

	(паспорт)	<p>особи. Це потрібно Тобі, щоб мати змогу засвідчити свою особу. Це передбачено законом.</p> <p>· Придбай собі бланки заяв та паспортну фотографію.</p>
Соціальна служба	Заява на матеріальну допомогу	<p>Якщо Ти мало заробляєш, то, можливо, одержиш субсидію.</p> <p>· <i>Проконсультуйся у соціальній службі.</i></p> <p>· <i>Ретельно заповни бланк заяви та подай заяву.</i></p>

Вихідні дані:

Видавництво:

Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass
c/o Behörde für Schule und Berufsbildung
Hamburger Straße 31
22083 Hamburg

Головний редактор:

Redaktionsleitung: Michael Bitzan, Koordinator der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass
Kontakt: info@berufswahlpass.de

Vertretungen der Länder in der Bundesarbeitsgemeinschaft Berufswahlpass:

Berlin: Dr. Thomas Nix, Brandenburg: Lutz Faulhaber, Bremen: Dr. Margareta Brauer-Schröder,
Hamburg: Dr. Alfred Lumpe, Hessen: Klaus Beier, Mecklenburg-Vorpommern: Steffen Petzak,
Niedersachsen: Hermann Büsing, Nordrhein-Westfalen: Ruth Elsing, Sachsen: Elke Pietsch,
Sachsen-Anhalt: Sabine Kessler, Schleswig-Holstein: Brigitte Döring, Thüringen: Torsten Holz

Редакційна група:

Michael Bitzan (Hamburg), Anett Brauner (Sachsen-Anhalt), Veronika Büschgens (Niedersachsen),
Brigitte Döring (Schleswig-Holstein), Bringfriede Kahrs (Hamburg), Meinolf Padberg (Nordrhein-
Westfalen), Bernd Renner (Hamburg), Lutz Wedel (Niedersachsen), Rolf Zehnel (Berlin),
Martina Zwirnmann (Sachsen-Anhalt).

Außerdem arbeiteten viele Kolleginnen und Kollegen im Rahmen der bundesweiten Arbeitstreffen
an der Redaktion und Gestaltung des Berufswahlpasses mit. Lektorat: Jana Holstein (Thüringen)

Фотографія:

Getty Images, Stephan Pflug

Макет, друк, доставка:

Lange&Partner, Steindamm 11, 20099 Hamburg, Tel. (040) 28 41 15-11
Schüthedruck GmbH, Kanzlerstraße 6, 21079 Hamburg, Tel. (040) 763 20 25

Інформація для замовлення: www.berufswahlpass.de.

Для питань продажу використовуйте

bestellung@berufswahlpass.de.

Примітка:

Die Verantwortlichkeit für dieses Medium erstreckt sich ausschließlich auf die vom Herausgeber
entwickelten und in Auftrag gegebenen Teile: Ordner, 5 Register- und 56 Einlegeblätter,
so wie sie von der Druckerei geliefert werden.

Hamburg, Mai 2010