

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ: ПРИКЛАД США ТА ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ

У статті проаналізовано особливості профорієнтаційної діяльності у США та Великій Британії, простежено історію її розвитку та визначено основні елементи організаційної структури профорієнтації молоді в цих країнах.

Ключові слова: профорієнтаційна діяльність, ринок праці, професійна конкурентоспроможність, самовизначення, мобільність.

Професійна орієнтація – це система заходів, спрямованих на допомогу молоді у виборі професії й професійному самовизначенні з урахуванням особливостей особистості та соціально-економічної ситуації на ринку праці, а також у працевлаштуванні. Труднощі професійного самовизначення, як правило, виникають у більшості людей. Процедура профорієнтації сьогодні набуває все більш значущого характеру, тому що дає змогу зробити свідомий вибір свого майбутнього та досягти найбільшого успіху в кар'єрі. Процес формування професійної орієнтації може здійснюватися під впливом найближчого оточення: батьків, знайомих, друзів, або під впливом системи заходів, які цілеспрямовано впливають на вибір професії молоддю з боку офіційних інститутів: школи, ЗМІ, служби зайнятості, спеціалізованих профорієнтаційних центрів, окремих підприємств та організацій, зацікавлених у залученні спеціалістів необхідного профілю.

У працях класиків зарубіжної соціології Е. Дюркгейма, Т. Парсонса, російських соціологів Е. Бікметова, В. Гаврилук, Г. Зборовського, Г. Корабльова та інших визначено роль інститутів освіти в розвитку суспільства. Праці В. Архіпова, Є. Головахи, А. Голомштока, Н. Захарова та інших дають змогу розглянути проблеми профорієнтації та професійного самовизначення з позицій системного підходу. Професія як складне соціальне явище розглянута М. Вебером, Є. Клімовим та ін. У працях Є. Головахи, Д. Константиновського та інших можна знайти звернення до категорії “професійне самовизначення”. Ці автори вивчали проблеми, пов'язані із соціальною зумовленістю вибору тих чи інших професій, динамікою їх престижу, професійними інтересами. Проблеми відповідності професійної орієнтації молоді у структурі потреб економіки країни, необхідності раціональної розстановки професійних кадрів розроблені Ю. Васильєвим, Л. Верьовкіним, Ю. Дорожкіним. Дослідники Н. Пряжников, Е. Зеєр, К. Клімова розглядали індивідуальні аспекти професійного самовизначення, особистісний професійний розвиток. С. Гриншпун розглядає та аналізує системи професійної орієнтації різних країн світу.

Мета статті – проаналізувати досвід проведення професійної орієнтації, яка допомагає самовизначенню молоді у виборі професії, розвиває вміння оціню-

вати себе в контексті ринку праці, здатність бути професійно конкурентоспроможним у двох із найрозвиненіших країн Заходу – США та Великій Британії.

Засновником концепції професійної орієнтації вважають Т. Парсонса, американського соціолога-теоретика, який розробив концепцію “відповідно до таланту”. Т. Парсонс проводив дослідження за допомогою анкетування та тестування, детально вивчав отримані дані про підлітків і зіставляв їх із потребами тієї чи іншої професії. На основі зроблених висновків він проводив індивідуальні консультації. Суть концепції полягала в тому, що кожна людина має певні індивідуальні риси, які відрізняють її від інших людей. Водночас будь-яка робота може бути виконана тільки з урахуванням певних виробничих чинників, характерних для тієї чи іншої професії. Необхідно, щоб риси особистості відповідали тим чинникам, яких потребує та чи інша професія. Так, наприклад, людина, котра володіє такими характеристиками, як балакучість, швидкість реакції, доброзичливість, відповідає професії продавця, а задумлива, старанна, тиха людина може стати бухгалтером або бібліотекарем [4]. Майже до 1950-х рр. це був єдиний підхід до трудової підготовки та профорієнтації молоді в США. Подальші дослідження виявили, що Т. Парсонс припустив дещо спрощений погляд на людину та її професійну діяльність. Необхідна тривала зацікавленість працівника в його справі, від цього багато в чому залежить продуктивність праці. Іншими словами, було необхідно розробляти нові підходи, які б сприяли розвитку зацікавленого ставлення особистості до праці [2].

У 50-х рр. XX ст. у США було розроблено нову концепцію профорієнтації – теорію професійного розвитку, автор якої – А. Маслоу. У цій теорії висунуто ідею так званої самоактуалізації людини. Мається на увазі бажання особистості самовдосконалюватися, прагнення виявити себе на ділі, знайти практичне застосування своїм можливостям. Ця концепція набула подальшого розвитку в працях С. Аксельрода, Е. Гінзберга, С. Гінсбурга, Дж. Херма. Вони виділили три послідовних вікових етапи у підготовці до вибору професії: до 11 років – час “фантазій”, від 11 до 17 – роки так званих пробних виборів, 17–18 – період реалістичних рішень. Перші уявлення про майбутню професію часто виникають у дитини задовго до зрілості. Потім вони підтримуються її інтересами, схильностями, здібностями. Далі все більшого значення набувають соціальні орієнтації на професію. Автори цієї періодизації підкреслюють важливу роль виховного впливу педагогів та власної активності тих, хто навчається [3].

Великий внесок у подальший розвиток концепції професійного становлення зробив Д. Сьюпер. Він виходив з того, що вибір професії – результат дорослішання дитини, у процесі якого посилюється її зв’язок з реальною дійсністю. Д. Сьюпер зробив спробу розробити єдину теорію професійного розвитку, положення якої свідчать про те, що професійний розвиток – це тривалий та динамічний процес, який має певну структуру. Він складається із серії виборів, які досягають стабілізації лише в середньому віці. На основі концепції Д. Сьюпера у США було розроблено положення про шкільну службу

професійного керівництва (guidance) або професійної консультації, сенс якої в тому, щоб допомогти тому, хто навчається, вибрати сферу професійної діяльності, спільно з ним розробити план підготовки на кожному віковому етапі та досягти його реалізації. У 1981 р. був прийнятий закон про професійну консультацію в початковій школі. У ньому зазначено, що центральною фігурою при її проведенні повинен бути спеціаліст, який отримав відповідну підготовку: володіє знаннями вікової психології та теорії навчання, широко освічений і здатний давати поради з різних питань, такий, що володіє досвідом координації діяльності учнів, учителів, батьків. Консультант знайомить учнів із величезним світом професій та шляхами їх отримання. Він допомагає знайти об'єктивну інформацію про професію та вимоги до неї. На кожного учня формують досвід з багатьма розділами, включаючи успішність навчання та риси характеру [5].

Профорієнтаційна робота не обмежується тільки шкільною службою. Система профорієнтації та працевлаштування в США характеризується множинністю організаційних схем і високим рівнем децентралізації. До організаційної структури профорієнтаційної роботи входять також державні та приватні служби зайнятості. У країні не існує федерального законодавства, яке регламентує їх діяльність, за це відповідає влада штату. На відміну від державних служб, вони отримують плату з клієнтів. Співробітники приватних служб повинні мати диплом у галузі соціології, управління або психології. Сьогодні у США перед молоддю ставляться нові завдання в плані підтримки власної конкурентоспроможності та мобільності в працевлаштуванні протягом усього життя. Суть їх у тому, що для реалізації своїх професійних планів випускники шкіл, середніх і вищих навчальних закладів повинні володіти знаннями та вміннями, які допомогли б їм швидко переорієнтуватися в разі зміни ситуації на ринку праці або втрати роботи. Важливо також те, що середні та вищі навчальні заклади сприяють підтримці соціальної рівності в плані доступу молоді до навчання та професійної кар'єри й надають їм можливість зробити власний свідомий вибір професійного шляху в процесі навчання.

Для порівняння візьмемо Велику Британію. У цій країні нагромаджено багаторічний досвід раціонального використання трудових ресурсів, який може бути цікавим для спеціалістів інших країн у галузі профорієнтації. На початку минулого століття економічні втрати, пов'язані з незадовільним працевлаштуванням у країні, були значними та викликали соціальне напруження, особливо серед молоді. У зв'язку із цим уряд ужив заходів з організації спеціальних бюро з працевлаштування підлітків у межах державних бірж праці. Одночасно із цим за ініціативою Міністерства освіти при біржах праці створювали служби профорієнтації для загальноосвітніх шкіл. У результаті виникла деяка подвійність функцій у системі профорієнтації, яка зберігалася до того, як у 1973 р. вийшов спеціальний закон про служби профорієнтації для тих, хто навчається. У ньому було зазначено, що профорієнтаційна робота повинна проводитися не тільки в кожній школі, а й у коледжах та ВНЗ. Таким чином, вона стала "супроводжувати" молодь на всіх етапах навчання. Основну роботу з профорієнтації виконували профрадники: організація за-

нять з професійної освіти учнів та проведення ознайомчих екскурсій, виявлення інтересів і схильностей учнів, розвиток комунікативних умінь у процесі тренінгів, надання допомоги в працевлаштуванні або організація їх участі у якій-небудь програмі попередньої професійної підготовки, проведення індивідуальних занять з уточнення професійних планів, виявлення позиції батьків, надання допомоги у прийнятті самостійного рішення про майбутню професію. Як бачимо, британські радники приділяють велику увагу підвищенню самостійності учнів під час прийняття рішення щодо вибору професії. Особливістю їх роботи є проведення діалогових консультацій, прагнення вбудувати профорієнтаційні заняття в навчальний розклад, використання психологічних тренінгів.

Практика профорієнтаційної роботи базується на теоретичних дослідженнях британських учених у цій галузі. Одна з відомих концепцій розроблена Г. Еганом та викладена в його праці “Досвідчений помічник”, яку широко використовують як підручник з підготовки спеціалістів з профорієнтації. Автор виділяє три стадії профконсультаційного процесу: 1) виявлення та визначення проблеми; 2) вироблення мети та планування дії; 3) допомога клієнту в розробці та виборі стратегії дій.

Інша наукова концепція належить К. Роджеру. Він є прихильником особистісного розвитку учнів і врахування їх індивідуальних якостей при проведенні профорієнтаційної роботи. У концепції наголошено на важливості власного досвіду особистості в трудовій діяльності, її самооцінки та спрямованості інтересів. Кінцевою метою такої роботи має стати створення широкого варіативного середовища, яке дає учню змогу самостійно зробити найкращий для нього вибір професії [1].

Д. Баретт та Д. Вільямс у своїх теоретичних розробках підкреслюють важливість визначення психологічних особливостей особистості, які необхідно враховувати при виборі професії. Їх праця “Перевірте свої можливості” витримала 15 перевидань. Автори стверджують, що більшість людей вибирає професію випадково та часто не може повністю реалізувати свій особистісно-діловий потенціал. У зв'язку із цим вони радять “організувати свій вибір професії” та детально пояснюють, як це можна здійснити.

Усі розглянуті теоретичні підходи активно використовують у сучасній профорієнтаційній практиці Великої Британії та при підготовці профрадників. Нині єдиною визнаною кваліфікацією спеціаліста в галузі профорієнтації є диплом профрадника. Його видають особам, які закінчили університет і мають певний практичний досвід у галузі профорієнтації. Диплом дає змогу працювати як зі школярами, так і з дорослими. Суттєву увагу приділяють процесу консультування. Зміст консультаційних зустрічей сильно відрізняється залежно від потреб клієнта. Консультант може обмежитися довідковою інформацією, якщо клієнту потрібно щось уточнити. В інших випадках потрібна тривала та глибока робота, яка супроводжується дослідженням особистості клієнта: його схильностей, інтересів, соціальних установ. Індивідуаль-

ним консультаціям віддають перевагу, але останнім часом зростає увага до групових методів роботи, особливо з дорослими.

У своїй діяльності профрадники намагаються бути незалежними від органів освіти та підприємців, інакше вони можуть втратити довіру своїх клієнтів. У першому випадку їм можуть докоряти виконанням соціального замовлення з орієнтації школярів на якусь сферу професійної діяльності, у другому – тим, що вони відповідають інтересам підприємців у підборі кращих кандидатів. Для того, щоб служба профорієнтації набула “нейтральності”, британські спеціалісти вважають за необхідне: втілення в навчальний процес профорієнтаційних програм, що сприяють професійному розвитку учнів та прийняттю ними свідомих рішень при виборі професії; активне використання методичних матеріалів у вигляді рольових ігор та тренінгів; значно ширше використання групових методів роботи; надання допомоги неформальним організаціям у профорієнтаційній роботі (наприклад, ЗМІ); втілення в практику роботи з професійної інформації комп’ютерних баз даних; удосконалення підготовки профрадників, які виконують посередницькі функції й допомагають клієнтам здобувати необхідні знання та вміння для самостійної побудови своєї професійної кар’єри.

Усе це формує основні тенденції подальшого розвитку системи профорієнтації у Великій Британії.

Висновки. Отже, і в США, і у Великій Британії приділяють велику увагу професійній орієнтації осіб, які навчаються. Разом із допомогою у виборі професії важливим є формування самостійності, вміння оцінювати себе в контексті ринку праці, прагнення до професійної конкурентоспроможності та мобільності. Незважаючи на деяку відмінність систем профорієнтації та різні теоретичні засади, використовувані в цих двох державах, спільним є те, що головним елементом організаційної структури профорієнтації молоді є поєднання зусиль різних інститутів системи освіти та мережі державних і приватних служб зайнятості.

Список використаної літератури

1. Гриншпун С.С. Организация профориентации школьников в Великобритании / С.С. Гриншпун // Педагогика. – 2005. – № 7. – С. 100–105.
2. Гриншпун С.С. Академия X: подготовка американских школьников к жизни и труду / С.С. Гриншпун // Педагогика. – 2006. – № 4. – С. 103–108.
3. Гриншпун С.С. Профессиональная ориентация школьников в США / С.С. Гриншпун // Педагогика. – 2005. – № 9. – С. 65–72.
4. Парсонс Т. Система современных обществ / Т. Парсонс ; пер. с англ. Л. Седова, А. Ковалева ; под ред. М.С. Ковалевой. – М. : Аспект Пресс, 1998. – 270 с.
5. Super D. Vocational maturity in adulthood: Toward turning a model into a measure / D. Super, J. Kidd // Journal of Vocational Behaviour. – N.Y., 1979. – Vol. 14. – Issue 3. – P. 256–270.

Стаття надійшла до редакції 30.01.2014.

Поникаровская С.В. Профессиональная ориентация: пример США и Великобритании

В статье проанализированы особенности профориентационной деятельности в США и Великобритании, прослежена история ее развития и определены основные элементы организационной структуры профориентации молодежи в этих странах.

Ключевые слова: *профориентационная деятельность, рынок труда, профессиональная конкурентоспособность, самоопределение, мобильность.*

Ponikarovska S. Vocational guidance: the case of the USA and Great Britain

The features of in the have been analyzed in the article. The history of development of organizational structure has been traced and the main components of vocational guidance of youth in these countries have been determined. The article deals with the fact that vocational guidance is increasingly acquiring great importance for young people as it helps making a conscious choice of the future and climbing the career ladder successfully. The process of vocational guidance formation can be accomplished under the influence of the nearest environment – the family or friends, or due to a number of measures affecting the choice of profession on the part of official institutions – school, mass media, placement service, specialized centres, particular organizations and enterprises interested in attracting specialists of the required specializations. The object of the article is also to make a comparative analysis of such systems in the USA and Great Britain.

American pedagogues and psychologists achieved great results in this area. Various theoretical concepts and curriculums of practical training of pupils in terms of their choice of future profession testify to the intensive and effective search of new decisions in professional development of the new generation. Theoretical substantiation of alternativeness of the content, forms, methods of vocational guidance work with pupils make a base for discovering and stimulating the development of creative potential while making professional plans. In Great Britain, on the other hand, great experience in using labour resources has been accumulated which can be of interest for specialists of the other countries in the field of vocational guidance. British counselors pay great attention to increasing independence of pupils when making decision concerning their profession. The peculiarities of their work are carrying out dialogue consultations, an attempt to make vocational guidance an integral part of time schedules, using psychological classes. The special feature of the British system is integration of vocational guidance and help at job placement. This feature of the British system distinguishes it from the same systems of other countries (for example, in the USA the job placement system is separated from the vocational guidance system). The distinctive feature of the British system is also organizing mini-enterprises at schools, where the pupils can acquire some experience in business and reveal their personal abilities and tastes.

As the analysis shows, both in the USA and Great Britain vocational guidance of future students is essential. It includes helping young people in making the right choice as well as formation of independence, ability to estimate themselves in the context of labour market, desire to be professionally competitive and mobile. Despite some difference in vocational guidance systems and different theoretical basis used in these two countries, the common feature is that different institutions of the system of education together with the network of state and private placement systems form the main elements of the organizational structure of vocational guidance of the youth.

Key words: *vocational guidanceactivity, labour market, professional competitiveness, self-determination, mobility.*