

**МІНІСТЕРСТВО ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я УКРАЇНИ  
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ МЕДИЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**

**Кафедра психіатрії, наркології, медичної психології та соціальної  
роботи**

**Кваліфікаційна (бакалаврська) робота  
за спеціальністю 231 «Соціальна робота»**

**на тему: «СОЦІАЛЬНА РОБОТА З ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОЇ  
ОРІЄНТАЦІЇ УЧНІВСЬКОЇ МОЛОДІ НА ОСНОВІ СОЦІАЛЬНОГО  
ПАРТНЕРСТВА»**

**Виконав: студент 4 курсу, групи Ср-20-1**

**Спеціальність 231 «Соціальна робота»**

**З Медичного факультету**

**Ащеулов М.А.**

**Керівник: викладач кафедри психіатрії, наркології,  
медичної психології та соціальної роботи, доктор  
філософії у галузі соціальної роботи Могилка О.П.**

**Рецензент \_\_\_\_\_**

**(посада, науковий ступень, прізвище та ініціали)**

## Зміст

Стор.

Вступ.....	3
Розділ I. Теоретичні аспекти діяльності соціального працівника з організації професійної орієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства....	10
1.1. Професійна орієнтація молоді як соціальна проблема.....	10
1.2. Сутність та значення соціального партнерства в сучасних соціально-економічних умовах.....	19
1.3. Технологія організації діяльності з професійної орієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства.....	26
Висновки до першого розділу.....	45
Розділ II. Експериментальне дослідження технології організації діяльності з професійної орієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства....	50
2.1. Загальні питання організації проведення експерименту.....	50
2.2. Експериментальна перевірка технології організації діяльності з професійної орієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства.....	56
2.3. Аналіз результатів експериментального дослідження.....	60
Висновки до другого розділу.....	64
Висновки.....	66
Список використаних джерел.....	70
Додатки.....	74

## Вступ.

Одним із пріоритетних завдань сьогодення є створення сприятливого середовища для забезпечення зайнятості молоді. Соціальне становище молоді як однієї з найбільш уразливих категорій населення, що характеризується наявністю амбіцій, завищених очікувань, пошуком власного шляху і прагненням до самореалізації, є показником успішності суспільства, можливості реалізації його потенціалу.

Необхідність формування у молоді уявлення про свідомий вибір професії, значущість цього вибору та надання допомоги батькам і особам, що працюють з дітьми та молоддю, порад щодо проведення заходів з профорієнтації є досить важливим напрямом соціально-педагогічної діяльності.

Вибір майбутньої професії – це проблема, не лише старшокласника та його батьків, а й проблема всього суспільства.

Актуальність проблеми вибору професії зумовлена багатьма факторами, серед яких слід, перш за все, враховувати природні здібності дитини, стан здоров'я, рівень обізнаності щодо різних професій, співвідношення попиту та пропозиції на ринку праці, власні бажання молодої людини.

Самореалізація людиною свого творчого потенціалу, власних сил і здібностей найефективніше здійснюється в період життя людини який визначають як трудовий. Саме тому важливим є правильний вибір професії.

Молодь, а особливо в сільській місцевості, де комунікативні можливості значно менші, мають досить поверхневе уявлення про особливості тієї чи іншої професії, середній рівень оплати праці за відповідною професією, рівень конкуренції на ринку праці серед представників цієї професії, про ті чи інші захворювання та ризики, пов'язані з даною професією, а також переваги та можливості кар'єрного росту.

Сучасна молодь – це категорія в суспільстві, що визначається достатньо високою мобільністю та прагне до самостійності у вирішенні життєво важливих

питань. Але відсутність достатнього життєвого досвіду досить часто призводить до прийняття невірних рішень. Саме тому обов'язок дорослих – батьків, педагогічних працівників, не порушуючи права на самоствердження, допомогти учням правильно зорієнтуватися в питаннях пов'язаних з вибором майбутньої професії.

Для вирішення цієї проблеми дорослі самі повинні володіти інформацією про стан ринку праці та вміти, з урахуванням вікових та психологічних особливостей дитини, правильно подати цю інформацію, виявляти схильності дитини до того чи іншого виду діяльності і, тим самим, сприяти дитині у виборі її життєвого шляху.

Організація трудових відносин – це складний процес усвідомленої поведінки, що ґрунтується на стосунках між роботодавцем та працівником. При цьому кожна з сторін керується нормами моралі та права. Адаптація у трудовому колективі, виконання своїх професійних обов'язків відбуватиметься значно легше, якщо людина має певний рівень внутрішньої духовної культури (спрямованість на ціннісноорієнтовану поведінку, відповідальність, ініціативність, пунктуальність тощо) та професійної культури, що включає в себе знання трудового права та відношення до нього, розуміння своїх прав і обов'язків й усвідомлення соціального та індивідуального значення праці.

Соціальне партнерство держави, як одного з головних суб'єктів суспільних відносин, органів місцевого самоврядування, освітніх закладів, сім'ї та молоді повинно будуватися на основі створення умов, що сприяли б утвердженню в суспільстві розуміння значимості професійного виховання підростаючого покоління.

Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 січня 2010 року № 150-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення на період до 2011 року» передбачається цілий ряд заходів спрямований на реалізацію підвищення ефективності профорієнтації населення і мова йдеться не лише про систематизацію нормативної складової

проблеми, що засвідчує прагнення держави до стабілізації ринку праці, створення умов для свідомого вибору професії та самореалізації молоддю свого потенціалу.

Формування трудової культури лежить в площині виховного потенціалу сім'ї, освітньо - виховних закладів та суспільства в цілому. Необхідно враховувати також необхідність формування у дітей та молоді якостей, умінь, навичок, що сприяли б підвищенню конкурентоздатності молодого працівника на ринку праці.

Враховуючи провідну роль соціальних працівників та навчальних закладів у сфері соціального виховання в сучасному суспільстві доцільно говорити про необхідність більш цілеспрямованої підготовки студентів, майбутніх соціальних педагогів, до здійснення ними профорієнтаційної діяльності, що включала б в себе різні напрями та форми діяльності з різними категоріями населення із залученням тих соціальних інститутів в обов'язки яких входить соціалізація, соціальне становлення та розвиток молоді в Україні.

Детальний розгляд цієї проблеми дозволив виокремити такі **протиріччя**, що притаманні процесу організації діяльності з професійної орієнтації учнівської молоді:

- між сучасними вимогами щодо якості виконання функціональних обов'язків соціальними педагогами в напрямку професійної орієнтації дітей та підлітків і недостатньою сформованістю системи такої підготовки;
- між необхідністю узгодження і систематизації діяльності різних соціальних інституцій у сфері професійної орієнтації і відсутності компонента цієї системи який не на державному рівні
- між потребою молодої людини мати всебічні знання, що стосуються вибору майбутньої професії і відсутністю засобів отримання об'єктивної й повної такої інформації від батьків та соціальних працівників.

Необхідність усунення перелічених і багатьох інших протиріч визначило вибір теми даного дослідження: «Соціальна робота з організації професійної орієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства».

**Об'єкт** дослідження – соціальна робота з організації професійної орієнтації учнівської молоді.

**Предмет** дослідження – технологія соціальної роботи з організації соціального партнерства спрямованого на професійне визначення учнівської молоді.

**Мета** дослідження – теоретично обґрунтувати та експериментально перевірити технологію соціальної роботи з організації професійної орієнтації учнівської молоді на основах соціального партнерства.

**Концептуальна ідея** дослідження полягає в тому, що діяльність соціального працівника з професійної орієнтації розглядається як цілеспрямований і послідовний процес, що передбачає застосування ним системи знань з особливостей сучасного становища ринку праці, природних схильностей дитини до того чи іншого виду діяльності, можливості самореалізації через реалізацію конституційного права на працю, формування вмінь та навичок організації взаємодії різних фахівців на рівні:

- навчального закладу, а саме: медичний працівник (медичних протипоказань чи показань), шкільний психолог (рекомендацій психолога щодо темпераменту дитини, сили характеру та сумісність з обраною професією), заступник директора з виховної роботи, класні керівники (робота з батьками щодо необхідності надання дітям всебічної інформації про професії, їх особливості, формування у дітей мотивації усвідомленого вибору професії);

- суспільства, а саме: підприємства, організації, установи, вищі навчальні та професійні заклади, інститути гігієни праці та професійних захворювань (ознайомлення з наявними вакансіями, умовами праці, рівнем заробітної плати, перспективами кар'єрного росту, умовами вступу, можливостями подальшого працевлаштування тощо), центри зайнятості, молодіжні центри працевлаштування, громадські організації, соціальні служби (ярмарки вакансій, тренінги, лекції, сприяння вторинній зайнятості учнівської молоді тощо).

**Гіпотеза дослідження:** процес професійного самовизначення учнівської молоді буде більш ефективним, якщо він буде ґрунтуватися на повному розумінні

соціальним педагогом його особливостей та завдань щодо здійснення ними профорієнтаційної роботи, на впровадженні технології соціально-педагогічної діяльності, що передбачає використання широкого спектру соціальних зв'язків.

Досягнення мети дослідження передбачає вирішення таких **завдань**:

1. Проаналізувати наукову літературу з метою уточнення сутності соціально-педагогічної діяльності з професійної орієнтації учнівської молоді.
2. Визначити особливості організації соціального партнерства як складової сучасних соціально-економічних відносин.
3. Розробити інтегровану модель організації діяльності соціального працівника з професійної орієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства.
4. Обґрунтувати й експериментально перевірити технологію діяльності соціального працівника з організації соціального партнерства спрямованого на професійне визначення учнівської молоді.

Відповідно до визначених завдань і для перевірки гіпотези були використані такі методи дослідження: теоретичні (аналіз, синтез, узагальнення наукової та навчально-методичної літератури для порівняння різних підходів до досліджуваної проблеми, уточнення основних понять і сутності; прогнозування впливу розробленої програми на ефективність організації соціальної роботи з професійної орієнтації учнівської молоді). *емпіричні* (анкетування, тестування, метод експертних оцінок, виявлення рівнів сформованості системи знань та уявлень у молоді про особливості та основні аспекти вибору майбутньої професії; педагогічний експеримент з метою перевірки гіпотези); *методи математичної статистики* для кількісного та якісного аналізу емпіричних даних.

Вивченням проблеми професійної орієнтації займалися такі вітчизняні вчені як К.К. Платонов, М.М. Чистяков, Є.О. Климов, С.М. Чистякова, Б.О. Федоришин, В.В. Синявський, Е.Ф. Зеєр та інші.

Водночас слід зазначити, що завдання та мета професійної орієнтації є змінними категоріями. Вони залежать від соціальних факторів і змін у світі професій, формуючи світоглядний профіль особистості. Більшість дослідників у

галузі профорієнтації розглядали професійну орієнтацію (включаючи її психологічні аспекти) як тимчасову допомогу старшокласникам у їхньому професійному самовизначенні.

Однак на практиці такий підхід часто не приносить бажаних результатів. Коли випускник з власними поглядами, досвідом та унікальним набором індивідуальних якостей починає слідувати порадам або вимогам профорієнтатора, досягти прогнозованого позитивного результату стає важко. Більше того, прагнення відповідати конкретним вимогам може призвести до непередбачуваної ситуації – професія начебто обрана правильно, але під час професійного навчання з'являється незадоволення, що може викликати внутрішній конфлікт у особистості.

Тому сучасні психологічні та педагогічні науки намагаються відмовитися від чітко визначених критеріїв вибору професії і починають вивчати професійну орієнтацію через призму індивідуальних особливостей людини, яка здійснює цей вибір.

**Наукове значення:** розглянуто проблему професійної орієнтації як формування певних суспільних відносин в історичному аспекті, як економічно обґрунтований процес, визначено сутність та значення соціального партнерства в процесі профорієнтаційної роботи з підростаючим поколінням, розроблено модель системи зв'язків між соціальним педагогом, учнівською молоддю та соціальними інститутами щодо професійної орієнтації.

**Практичне значення результатів дослідження** полягає в тому, що розроблена технологія може застосовуватися в роботі з вирішення проблеми професійної орієнтації соціальними педагогами, класними керівниками, шкільними психологами не тільки в межах навчального закладу з використанням власних ресурсів, а і з залученням додаткових ресурсів, що надаються соціальними партнерами.

**Структура дипломної роботи.** Дипломна робота складається зі вступу, двох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел

– 48 найменувань, додатків. Загальний обсяг роботи, разом з додатками, складає 98 сторінок.

## Розділ I.

### Теоретичні аспекти діяльності соціального педагога з організації професійної орієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства.

#### 1.1. Професійна орієнтація молоді як соціально-педагогічна проблема.

Орієнтація на вибір майбутньої професії зумовлена низкою чинників, серед яких одним з основних є необхідність залучення до процесу виготовлення та придбання матеріальних і нематеріальних благ. Важливим також є індивідуальне ставлення до праці взагалі та конкретного виду діяльності, а також природні здібності, схильності та стан здоров'я. При гармонійному поєднанні всіх, вищезазначених чинників ймовірно очікувати на успішну самореалізацію особистості.

Сприяння самореалізації особистості в конкретних соціальних умовах є одним з напрямків соціально-педагогічної діяльності. Слід звернути увагу на особливості соціального становлення молоді в Україні.

Закон України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» визначає молодь, як молоді громадяни - громадяни України віком від 14 до 35 років. [1]

В науковій літературі молодь визначається як – соціально-демографічна група, вікові критерії якої перебувають в межах від 15 - 28 років, що знаходиться в процесі переходу від дитинства до дорослого життя і переживає стан сімейної та поза сімейної соціалізації, інтерналізації норм і цінностей, творення соціальних і професійних очікувань, ролей, статусу. [8;42]

Якщо взяти до уваги вікові рамки молоді, що встановлені в Україні, то доцільно, беручи до уваги соціальні ролі, поділити цю категорію в суспільстві на такі підгрупи:

- **учнівська молодь** – молоді люди віком від 14 років до 18 років (неповнолітні діти), як правило учні загальноосвітніх навчальних закладів,

професійних ліцеїв, професійно-технічних училищ. Саме для цієї категорії громадян проблема професійного визначення є найбільш актуальною.

- **студентська молодь** – молоді люди віком від 18 років до 23 років – студенти вищих навчальних закладів 1 - 4 рівнів акредитації.

- **робітнича молодь** – молоді люди, які вже отримали професію, або працюють за певним фахом.

Такий поділ є достатньо умовним, адже існують інші критерії за якими можна проводити диференціацію цієї категорії населення. В даній роботі обрано саме цей критерій, як такий, що найбільше відповідає інтересам даного дослідження.

Зважаючи на те, що професійна діяльність соціального педагога здійснюється, як правило, в закладах освіти та виховання і однією з функцій соціально-педагогічної діяльності є надання допомоги дітям та підліткам в соціальному і професійному становленні, можна виокремити цей напрямок професійної діяльності та розглядати його як певну соціально-педагогічну проблему, що пов'язана з процесом соціалізації молоді людини через трудову діяльність та професійне визначення й становлення.

Перш за все, під соціальним становленням молоді розуміють кількісні та якісні зміни цієї демографічної групи в процесі її становлення як суб'єкта соціального розвитку.

Науковці, поділяють проблеми, що виникають у процесі соціалізації молоді на дві групи:

1. Соціальні молодіжні проблеми, серед яких, важливими для предмету даного дослідження, слід виокремити такі як – становище на ринку праці та забезпечення молоді певного освітнього рівня.

2. Особистісні проблеми молоді. З переліку проблем цієї групи звернемо особливу увагу на проблему професійного самовизначення.

Отже можна зробити висновок, що в ієрархії основних соціалізуючих чинників трудова діяльність займає суттєве положення. [8;43]

У сучасних динамічних суспільствах істотним чином змінився характер праці. Вона дедалі більшою мірою стає засобом особистісного самовираження та самореалізації, ніж просто джерелом матеріального забезпечення. [23;406]

Саме тому шкільна підготовка не може не враховувати специфіку сучасного суспільного розвитку. Учнів сьогодні потрібно не просто орієнтувати та готувати за певним фахом, а надавати їм навичок самостійної орієнтації у світі професій, а також мотивації до фахового зростання та фахової мобільності.

Сучасна фахова підготовка молоді не може зводитися лише до оволодіння секретами майстерності, ремесла, технології, вона повинна охоплювати широкий спектр суспільних знань та навичок поведінки, що є складовими трудової культури.

Економіка, як інститут суспільства, тісно пов'язана з його соціальною структурою. Економічні відносини визначають становище соціальних груп, закріплюють їхні глибинні соціальні зв'язки та визначають характер взаємодії між ними. У цьому сенсі економіка виступає основою суспільства, символізуючи його стійкість. [46;108]

Певною мірою зменшити соціальну напруженість, пов'язану з бажанням молоді самостійно забезпечувати себе матеріально, допомогло прийняття державою у 90-х роках ХХ століття ряду нормативних документів, що надавали молоді певні пільги, особливо для неповнолітніх, молодих спеціалістів. [2]

Проте кризові явища в економіці України в останні роки суттєво загострили проблему зайнятості населення й молодіжної зайнятості зокрема.

Аналіз статистичних і соціологічних даних свідчить, що головною ознакою становища молоді на ринку праці протягом останніх років залишається диспропорція між пропозицією та попитом на робочу силу. [28;30]

Саме тому важливим, особливо за складних економічних умов, є правильний, виважений вибір майбутньої професії.

Завданням соціального педагога є допомога молоді у професійному визначенні. Адже найбільші проблеми професійного визначення виникають як

правило у двох категорій підлітків. Перші ще не знайшли в цьому житті нічого цікавого. Вони можуть добре навчатися, але ні чим не захоплюються. Вчителі не змогли викликати у них зацікавленості певними предметами, та виявити й розвинути можливі таланти. Такі діти мало цікавляться навколишнім світом, оскільки нічого в ньому їх не приваблює особливо.

Друга категорія дітей відзначається великою активністю як у навчанні, так і в інших видах діяльності. Їм цікаво все, тому вони одночасно відвідують кілька гуртків, факультативів та секцій. Більше того, у них все добре виходить. Проте навіть їм важко визначитися, що їм подобається найбільше і з чим вони хотіли б пов'язати своє майбутнє. Починаючи з певного віку, більшість людей задіюється в той чи інший вид діяльності, а значна частина підліткового періоду йде на підготовку до неї. Для цього важливо не лише оволодіти знаннями, але і обрати той вид діяльності, який в найбільшій мірі відповідає індивідуальним особливостям та з урахуванням особливостей ринку праці. Це повинно стати важливою умовою оволодіння професії та гармонійного входження до трудової діяльності.

В усьому світі накопичений великий досвід з проблем профорієнтації. Професійна орієнтація повинна бути спрямована на оптимізацію професійного самовизначення молоді людини у відповідності з її бажаннями, схильностями, здібностями та індивідуально-особистісними властивостями, з корегованими з урахуванням суспільних вимог, що проявляються на ринку праці.

Формування в Україні конкурентоздатної національної економіки і її інтеграція в світовий економічний простір вимагає вдосконалення її структури в цілому. Одним із пріоритетних напрямків роботи в даному аспекті повинно стати реформування ринку праці, усунення неузгодженості структури підготовки фахівців і потреб модернізуючої економіки. [35;3]

Аналізуючи роботи провідних економістів, профорієнтацію можна визначити як результат поєднання промислової революції й наукової психології. Механізація, концентрація знарядь праці й продуктів виробництва, відокремлення

капіталу від праці й споживачів від виробництва, промислова революція викликала значне зростання розподілу праці. [26;32-41]

Намагання збільшити прибутки призвели до росту продуктивності й оформленню організації праці на науковому рівні. Пошуки методів збільшення продуктивності призвели до спеціалізації праці, що ще більше сприяло її розподілу.

На початку ХХ століття розробляється методика, що дозволяла визначати особливості сприйняття, пам'яті уваги та мислення людини. При розробці методів наукової організації праці була відпрацьована система закріплення людей на робочих місцях, на основі попередньої й узагальненої форми професійного відбору. [25;39]

Під час першої світової війни мова вже йшла про, власне, профорієнтацію та її розвиток. Після першої світової війни профспілкові союзи сприйняли як спосіб застосування професійних навичок, а роботодавці – як спосіб, що позбавляє від затрат на професійну підготовку й організацію зайнятості на своїх підприємствах. Все це сприяло укріпленню й розвитку профорієнтації.

Невдовзі ідеї профорієнтації розповсюджуються на мережу шкіл. Спочатку профорієнтація використовувалася в якості інструменту, завдяки якому уряди намагалися розробити систему рівноправного навчання, засновану не на соціальному походженні, а на індивідуальних здібностях учнів. Пізніше школа стає місцем попереднього вибору майбутньої професії. Ці обставини дозволили профорієнтації міцно закріпитися в шкільній системі. [15;19-29]

На сьогодні профорієнтація набула статусу окремої галузі наукових знань, навчальної дисципліни, яка має свої методи, методики, форми та предмет вивчення. Не викликає жодних сумнівів її практичне значення. Але в різні періоди історії людства, у різних народів існували, й продовжують існувати традиційні методи залучення підростаючого покоління до процесу виробництва матеріальних благ.

Поряд з процесом становлення профорієнтації, як ефективного методу збільшення прибутків, в наукових колах висловлювалися думки про працю, як життєву необхідність і навіть обов'язок кожної людини перед природою та суспільством. Російський філософ Іван Ільїн висловлює думку про те, що життя без праці ганебне й нещасливе, а чесна праця є вже наполовину щастям, але лише на половину, бо ціле щастя це не тільки чесна праця, а й понад те улюблена й вдохновенна праця над творенням Царства Божого. [19; 317]

Інший російський філософ Микола Бердяєв визначає працю як необхідність, що стоїть перед людиною, оволодіння природою і регуляції її стихійних руйнівних сил. При цьому він зауважує, що господарське, матеріальне життя не повинно протиставлятися життю духовному. [11; 234-235]

Григорій Сковорода в своєму трактаті «О труде» говорив «Обрести же гармонию человек может, занимаясь только тем, что сообразно его природным склонностям».[45; 112]

Якщо філософська думка схиляється до того, що праця повинна об'єднувати матеріальне й духовне, людське й божественне, то один з засновників російської та американської соціологічної думки П.Сорокін розглядає працю як шлях до професійного розподілу суспільства (професійна стратифікація), тобто диференціація за професіями та всередині професій. [37; 353]

Якщо вище згадувалося про процес становлення професійної орієнтації як явище, пов'язане з розвитком капіталістичних відносин, що в історичному аспекті займає достатньо не великий період розвитку людства, то в подальшому розглянемо процес «вибору професії» як єдино можливої форми зайнятості. Історія людства нерозривно пов'язана з розвитком основних форм матеріального виробництва, та розвитком знарядь праці.

Основною формою діяльності осілих народів з давніх часів було землеробство та збиральництво, кочових племен – тваринництво. Саме це і було визначальним при формуванні певних знань, умінь та навичок.

У стародавній Спарті одним з основних завдань суспільства було виховання гідного воїна, при цьому таке виховання застосовувалося і до хлопчиків, і до дівчаток. Війни годували Спарту та допомагали завойовувати всі необхідні блага. [47; 129]

У деяких народів і до сьогодні дітей навчають лише тому, що допоможе забезпечити себе їжею. Так у австралійських аборигенів й інших народів, де збереглися родо-племенні відносини, діти, граючись, намагаються наслідувати трудову діяльність дорослих. [16; 41]

Натуральне господарство передбачало максимальне забезпечення себе всім необхідним, отже важливим було оволодіння різними навичками та вміннями задля виконання різних видів робіт.

На сучасному етапі профорієнтація не має чіткого однозначного визначення та тлумачення. В багатьох країнах профорієнтацію відрізняють від консультативної діяльності, при цьому підкреслюють рекомендаційний характер профконсультацій.

В Конвенції № 142 Міжнародної Організації Праці профорієнтація розглядається як функція, призначена допомагати кожній людині на основі рівності, без будь-якої дискримінації, розвивати й застосовувати професійні навички у власних інтересах, у відповідності до своїх спрямувань, враховуючи інтереси суспільства.

Суб'єктивність трудової діяльності лежить в основі вибору підходу до процесу профконсультації, як складової частини системи профорієнтаційних заходів.

В професіографії традиційно розглядають не тільки об'єкт праці й характеристики самої професії, але й особливості розвитку працівника – суб'єкта праці. Суб'єктність проявляється в самостійній і усвідомленій побудові перспектив свого розвитку в певній трудовій діяльності та в житті в цілому, яке стає, ніби, контекстом до конкретного виду праці.

Отже, професійна орієнтація – це достатньо широке поняття, що передбачає широкий, виходячи за межі лише педагогіки та психології, комплекс заходів з надання допомоги у виборі професії, куди входить і профконсультація як індивідуально-орієнтована допомога в професійному самовизначенні.

Таким чином одним з основних завдань діяльності соціального педагога в системі освіти і виховання виступає формування готовності учнівської молоді до соціального й, зокрема, професійного самовизначення.

Основними структурними компонентами придатності людини до конкретної професії є такі: громадянські якості (моральність, ставлення до суспільства), особливо важливі для педагогічної, юридичної і керівної роботи; професійно-трудова спрямованість особистості: ставлення до праці й професії, інтереси і схильності саме до певної діяльності; загальна дієздатність (фізична, розумова); активність, дисциплінованість, ініціативність, широта і глибина мислення; спеціальні здібності, тобто якості, необхідні саме для певних видів діяльності; знання, навички й досвід, тобто компетентність саме у даній професійній сфері.

Така придатність людського індивіда до певного виду праці визначається методами професійної орієнтації та професійного добору.

У системі професійної орієнтації прийнято виділяти такі функції:

- соціальну – зорієнтовану на передання учнівській молоді певної системи знань, норм і цінностей, які дають їм змогу в майбутньому здійснювати соціально-професійну діяльність як повноправному й повноцінному членові суспільства;
- економічну – пов'язану з необхідністю покращення якісного складу працівників, підвищення їхньої професійної активності, кваліфікації та продуктивності праці;
- психолого-педагогічну, спрямовану на виявлення, формування й врахування індивідуальних особливостей кожного, хто обирає певну професію;

- медико-фізіологічну, що передбачає врахування вимог до здоров'я й окремих фізіологічних якостей, необхідних для виконання певної професійної діяльності.

Основну роботу з формування готовності учня до професійного самовизначення соціальний працівник здійснює в межах організації й проведення профорієнтаційної діяльності з молоддю, яка передбачає й профпросвітницькі, профдіагностичні та профконсультативні заходи, а також з урахуванням можливостей соціуму у наданні такої допомоги.

## **1.2. Сутність та значення соціального партнерства в сучасних соціально-економічних умовах.**

У сучасний період в Україні відбуваються процеси формування колективного трудового права. Економічна криза загострила потребу суспільства досягти соціального балансу між найманими працівниками, власниками (роботодавцями) та державою. Стає очевидним, що правові засоби індивідуального трудового права, де основними суб'єктами є індивідуальний найманий працівник і окремий роботодавець, не можуть вирішити нагальні проблеми. На перший план виходять колективи найманих працівників і роботодавців. Узгодження соціально-економічних інтересів між цими суб'єктами, а також між ними та державою, утворює систему суспільних відносин, відому в зарубіжних країнах як інститут соціального партнерства. Цей інститут пронизує соціально-економічні відносини від національного рівня до конкретного підприємства (роботодавця). Процес законодавчого закріплення колективно-договірної системи в більшості західних країн розпочався на початку ХХ століття.

Міжнародна Організація Праці прийняла Конвенцію №87 про свободу асоціації і захист права на організацію, у 1949р. - Конвенцію №98 про застосування принципів права на організацію і ведення колективних переговорів, Рекомендації №91 про колективні договори (1951), №94 - про консультації та співробітництво між підприємцями і трудящими на рівні підприємства (1952), №113 - про консультації та співробітництво між державною владою та організаціями підприємців і трудящих (1960), Конвенцію №154 про сприяння колективним переговорам (1981). Україна ратифікувала у різні роки вказані міжнародно-правові акти, таким чином, вони входять до системи національного законодавства і є обов'язковими до виконання.

У країнах з розвиненою ринковою економікою ідеологія соціального партнерства глибоко проникла в соціально-трудова відносини, хоча його моделі в

різних країнах відрізняються організаційно-правовим механізмом. [18; 38-43] Відомі дві моделі соціального партнерства - трипартизм і біпартизм. У тих країнах, де роль держави в регулюванні трудових відносин невелика (США, Канада, Великобританія), практикується двостороння співпраця між об'єднаннями роботодавців і організаціями трудящих. Держава може виступати в такій соціальній моделі в ролі арбітра або посередника при виникненні соціальних конфліктів. Найбільш поширений трипартизм - тристороння співпраця - у Франції, ФРН, Швеції, Австрії, при якому держава відіграє активну роль соціального партнера. [41]

Відносини соціального партнерства мають колективний характер, в їх основі лежить колективний інтерес сторін. Колективний характер соціального партнерства виявляється в трьох аспектах: наявності колективного інтересу усіх суб'єктів у сфері застосування найманої праці; наявності колективних відносин у цій сфері; колективній структурі сторін соціального партнерства. [38;22]

Міжнародний досвід переконливо демонструє, що проблеми економіки та суспільного життя, особливо в сфері застосування найманої праці, найкраще вирішуються шляхом досягнення соціальної злагоди і узгодження інтересів різних суспільних груп, а не через конфлікти. Основою соціального партнерства є принцип співпраці між роботодавцями і найманими працівниками, що здійснюється через переговори, укладення колективних договорів та угод, узгодження проектів нормативно-правових актів, а також консультації при прийнятті рішень на всіх рівнях.

Предметом соціального партнерства є колективні відносини між соціальними партнерами, включаючи участь трудових колективів у встановленні умов праці, управлінні організаціями, укладенні та виконанні колективних договорів та угод на галузевому, регіональному і національному рівнях, діяльність професійних спілок та інших представницьких органів трудового колективу в соціально-трудовах відносинах, створення та діяльність об'єднань роботодавців, а також вирішення індивідуальних та колективних трудових спорів.

До сфери соціального партнерства належать: досягнення консенсусу з питань забезпечення зайнятості, створення додаткових робочих місць, організація оплачуваних громадських робіт, захист населення від безробіття, дотримання техніки безпеки та вимог охорони здоров'я працівників у процесі праці, своєчасна виплата заробітної плати, підтримка її відтворюючої та стимулюючої функцій, забезпечення нормального режиму праці та відпочинку, гарантування права працівників на участь в управлінні працею на підприємстві, розподіл прибутку для підтримки соціальної діяльності підприємства, визначення соціальних стандартів і встановлення їх мінімальних меж, порядок проведення колективних переговорів та вирішення колективних трудових спорів тощо.

У теоретичному плані виникає питання співвідношення соціального партнерства і колективного трудового права. У широкому розумінні предмет соціального партнерства охоплює ширший спектр питань, ніж колективне трудове право. Колективне трудове право регулює тільки колективні відносини щодо застосування найманої праці, тоді як соціальне партнерство може включати і ці питання, і інші відносини, зокрема у сферах соціального забезпечення та охорони здоров'я.

Професор І.Я. Кисельов визначає правові рамки соціального партнерства як комплекс правових норм, що регулюють статус і права профспілок і організацій підприємців, їхню співпрацю на підприємствах і поза ними; колективні договори, особливо в тій їх частині, в якій вони сприяють пом'якшенню трудових конфліктів (обов'язок соціального миру в період дії договору); вирішення колективних трудових спорів насамперед шляхом переговорів і досягнення взаємоприйнятних компромісів на основі двосторонньої і тристоронньої співпраці. [21; 68]

На думку керівника управління Федерації профспілок України з питань захисту економічних інтересів трудящих С. Українця, "об'єктом соціального партнерства є всі питання соціально-економічного і трудового спектру, оскільки неможливо вмістити в одну чи кілька статей всі життєві напрями, з яких укладаються угоди

соціальними партнерами; в законодавстві відсутній вичерпний перелік соціально-трудових відносин, крім індивідуальних трудових відносин, до соціально-трудових також відносяться відносини зайнятості, соціального страхування, соціального забезпечення, охорони здоров'я, освіти, забезпечення житлом, регулювання ринку праці, ціноутворення на споживчому ринку" [44; 35-41]

У загальному розумінні предметом соціального партнерства може бути будь-яке питання соціально-економічного змісту в суспільному житті, щодо якого соціальні партнери прагнуть досягти згоди. З іншого боку, норми про соціальне партнерство, які регулюють сферу застосування найманої праці, складають інститут колективного трудового права. Тобто, соціальне партнерство можна розглядати як принцип діяльності суб'єктів колективних трудових відносин і як правовий інститут.

Соціальне партнерство як правовий інститут – це сукупність норм, що регулюють відносини між соціальними партнерами: трудовими колективами найманих працівників та їхніми представниками (профспілками та іншими представниками) і роботодавцями та їхніми представниками, а також між об'єднаннями цих суб'єктів щодо врегулювання трудових і соціально-економічних відносин у сфері застосування найманої праці й вирішення колективних трудових спорів (конфліктів).

В Україні існували різні форми соціального партнерства, такі як колективні договори, виробничі наради та ради трудових колективів. Однак з розвитком ринкових відносин з'явилася потреба в створенні нового правового механізму для регулювання колективних відносин у суспільстві. Якщо на рівні окремих підприємств колективна співпраця між соціальними партнерами була врегульована в певний спосіб, то на регіональному, галузевому та національному рівнях потрібно було розробити нову правову модель, яка б відповідала вимогам сучасності.

Першочерговою проблемою було забезпечення належного представництва, тобто створення повноправних органів представництва як для найманих

працівників, так і для роботодавців. В цьому напрямку були прийняті певні організаційно-правові заходи. Наприклад, указом Президента України від 23 травня 1993 року було створено Національну раду соціального партнерства; 1 липня 1993 року був прийнятий Закон України "Про колективні договори і угоди". З 1993 року почали укладатися Тарифні угоди, а згодом – Генеральні угоди між Кабінетом Міністрів України та профспілковими об'єднаннями України, а з 1997 року – і з Українським союзом промисловців і підприємців (з 1999 року – і з Конфедерацією роботодавців України). 24 березня 1995 року був прийнятий Закон України "Про оплату праці" (із змінами від 23 жовтня 1997 року); з березня 1998 року діє Закон України "Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)"; Указом Президента від 17 листопада 1998 року було створено Національну службу посередництва і примирення. 15 вересня 1995 року був прийнятий Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". У Верховній Раді України тривалий час перебувають на розгляді проекти законів "Про соціальне партнерство", "Про об'єднання роботодавців", "Про трудові колективи", нова редакція Закону України "Про колективні договори і угоди". Прийняття цих законів сприятиме створенню сучасної правової бази колективного трудового права.

Український союз промисловців і підприємців (УСПП), заснований у 1992 році, є неурядовою громадською організацією, яка об'єднує 16 тисяч членів з різних сфер: промисловості, будівництва, транспорту, науки, фінансів, комерції та інших підприємницьких структур і підприємств різних форм власності. В УСПП представлені 70% підприємств недержавної і 30% державної форм власності, що відображає загальну структуру власності в Україні. Окрім захисту інтересів вітчизняного виробника та сприяння прийняттю державних рішень щодо структурної перебудови економіки, УСПП також представляє інтереси роботодавців у процесі соціального партнерства. У червні 1997 року УСПП став членом Міжнародної організації роботодавців.

Кабінет Міністрів України бере участь у соціальному партнерстві як орган, що управляє об'єктами державної власності. Держава в ролі суб'єкта соціального партнерства в Україні виконує важливу функцію створення правової бази для регулювання соціально-трудових відносин та встановлення мінімальних гарантій для працівників у сфері праці.

В Україні створені спеціальні органи, що здійснюють повноваження у сфері соціального партнерства: Національна рада соціального партнерства та Національна служба посередництва і примирення (НСПП). НСПП, створена Президентом України, є постійно діючим державним органом, що сприяє врегулюванню колективних трудових спорів. Основні завдання НСПП включають: сприяння взаємодії сторін соціально-трудових відносин під час врегулювання колективних трудових спорів, прогнозування їх виникнення та сприяння своєчасному вирішенню, а також здійснення посередництва і примирення у процесі вирішення таких спорів.

Таким чином, соціальне партнерство – це форма співпраці різних соціальних інститутів (держава, економіка, суспільство) з метою створення умов для максимально ефективної реалізації своїх основних функцій. Така співпраця на рівні держава – бізнес (роботодавці), бізнес – суспільство (соціально орієнтований бізнес), суспільство – держава (соціальна функція держави) сприяє процесу задоволення і основних потреб: для бізнесу – отримання максимальних прибутків без додаткових витрат; для держави – з міжнародної точки зору, імідж соціальної держави, з точки зору внутрішньої політики, зменшення соціальної напруги в суспільстві; для суспільства – реалізація прав громадян на працю та можливість самореалізації свого творчого потенціалу, здібностей.

Соціальне партнерство покликане вирішувати значну кількість проблем у галузі трудових та біля трудових відносин. В основі таких відносин лежить, в тому числі, рівень підготовки кадрів. При цьому рівень підготовки кадрів не повинен визначатися тільки набором специфічних умінь та знань, визначимо їх як економічно значущі, це ще і наявність певного рівня трудової культури,

визначимо їх як соціально значущі, вони в свою чергу є продуктом соціально-педагогічної діяльності – соціального виховання.

Отже процес професійної орієнтації учнівської молоді повинен будуватися при безпосередній участі держави, бізнесу, роботодавців, навчально-виховних закладів. [3]

В демократичній державі до цього процесу також активно можуть залучатися й об'єднання громадян, іноді саме вони стають ініціаторами прийняття програм та заходів на державному рівні.

В Україні сьогодні достатньо прикладів коли до навчально-виховного процесу мають доступ ті соціальні інститути, метою діяльності яких не є навчання та виховання. Це державні центри зайнятості, молодіжні центри праці, підприємства, установи, організації, громадські організації, соціальні служби тощо. Навчальні заклади зараз відкриті для такого «втручання», оскільки це сприяє формуванню особистості, готової до складних реалій життя, та професійної діяльності, здатної до ефективної самореалізації що, по суті, і є однією з основних задач сучасної школи.

### **1.3. Технологія організації діяльності з професійної орієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства.**

Одним із способів реагування на кризові ситуації та впровадження соціальної політики є професійна соціально-педагогічна діяльність. Її сутність полягає у наданні допомоги людям, які опинилися в складних життєвих обставинах, через діагностування їхніх проблем, прогнозування, посередництво, інформаційно-

консультативну роботу, а також пряму педагогічну і психологічну підтримку, яка активізує внутрішні ресурси клієнтів. Складність проблем соціально-педагогічної роботи, різноманітність об'єктів і суб'єктів соціальних перетворень, а також необхідність отримання максимально значущого і ефективного результату при обмежених соціальних ресурсах вимагають використання технологій у цій сфері. Наразі розуміння соціально-педагогічних технологій має два аспекти: по-перше, їх можна розглядати як засоби застосування теоретичних знань для вирішення практичних завдань; по-друге, це сукупність методів і прийомів, які використовуються для досягнення поставлених цілей в процесі соціального розвитку та вирішення соціальних проблем.

Розрізняють дві основні форми застосування соціально-педагогічних технологій:

- 1) створення програм, які містять засоби і способи діяльності;
- 2) здійснення діяльності, побудованої на основі таких програм.

Виходячи з сказаного вище, можна дати таке визначення поняття “соціально-педагогічні технології”:

Соціально-педагогічні технології – це способи діяльності соціального педагога на основі раціонального розподілу на прийоми і операції з їх наступною координацією, а також визначенням оптимальних засобів та методів їх виконання. Іншими словами, соціально-педагогічна технологія – сукупність прийомів, методів та впливів, що використовуються соціальними педагогами з метою досягнення успіху у вирішенні соціальних проблем та забезпечення ефективності надання соціально-педагогічної допомоги населенню.

Термін “соціально-педагогічна технологія” з'явився порівняно недавно. Однак, це зовсім не означає, що соціально-педагогічні технології взагалі в країні не використовувались. В даному випадку можна відмітити той же феномен, що і в соціальній роботі: соціальною роботою, як професійною, так і непрофесійною займались, але називалась вона іншими термінами.

Технології, які застосовуються в соціально-педагогічній роботі, виступають у формі:

- знань (наука);
- знань та умінь (навчання);
- знань, умінь, досвіду і практики (діяльність).

Діяльнісний підхід до трактування соціально-педагогічних технологій передбачає застосування їх у таких видах соціально-педагогічної роботи, як: вплив на процес соціалізації особистості, здійснення соціально-педагогічного контролю, соціально-педагогічна профілактика, терапія, реабілітація, соціально-педагогічне опікунство та посередництво.

Аналіз літератури з теорії і практики соціальної педагогіки дозволяє виділити наступні етапи використання соціальних технологій:

- 1) теоретичний, який передбачає обґрунтування мети і об'єкту технологічного впливу, виділення складових компонентів соціального процесу та з'ясування зв'язків між ними;
- 2) методичний, який пов'язаний з підбором методів та засобів впливу, збором та аналізом інформації, визначенням принципів перетворення результатів аналізу у висновки та рекомендації;
- 3) процедурний, що пов'язаний з практичною діяльністю по апробації розробленого алгоритму використання методів і засобів.

Таким чином, структура будь-якої технології в соціально-педагогічній роботі визначається наявністю:

- а) науково-обґрунтованої програми, згідно якої розв'язується дана проблема;
- б) заданого алгоритму як системи послідовних операцій на шляху досягнення результату;
- в) певного стандарту діяльності як критерію успішності.

Соціально-педагогічні технології є дуже різноманітними, оскільки різноманітним є увесь світ, життя і стосунки між людьми та людиною і її оточенням (навколишнім середовищем).

Класифікація технологій соціально-педагогічної діяльності здійснюється на основі: видів, рівнів, сфер застосування; способів та методів, що використовуються; диференціації об'єктів.

Розрізняють технології:

- 1) глобальні – пов'язані з вирішенням загальнолюдських проблем. Ґрунтуються на знаннях, методах, засобах, які сприяють розв'язанню не лише внутрішніх але й світових тенденцій розвитку, з'ясуванню зв'язків суспільства і природи. Їх впровадження прямо або опосередковано стосується життя людей, їх діяльності та соціальної захищеності (наприклад, проблема збереження миру);
- 2) інноваційні технології являють собою такі методи і прийоми інноваційної діяльності, які спрямовані на впровадження інновацій та нововведень у суспільстві, на реалізацію ініціатив, що викликають якісні зміни в різних сферах соціального життя і призводять до раціонального використання матеріальних і інших ресурсів у суспільстві (наприклад, професійне навчання безробітних);
- 3) рутинні технології виділяються малою наукоємністю; відображають вчорашній день соціально-педагогічного впливу і мало стимулюють соціальний об'єкт, соціальну систему до змін;
- 4) регіональні технології: спрямовані на вивчення і реалізацію закономірностей соціально-педагогічних аспектів устрою даної території, а також їх планомірні зміни;
- 5) однією із різновидів універсальних технологій є технологія глобального моделювання;
- 6) інтелектуальні технології спрямовані на розвиток і стимулювання мислительної діяльності людей, розвиток їх творчих здібностей;
- 7) історичні технології передбачають осмислення історичного досвіду на основі політичного, економічного, духовного і соціального діагностування (наприклад, створення сучасних дитячих будинків сімейного типу за прикладом українських сільських сімей XVII – XIX ст.);

- 8) демографічні технології націлені на вивчення механізму відтворення населення і розроблення способів зміни його чисельності, складу, розміщення і т.д.;
- 9) технології згоди полягають у застосуванні шляхів і методів досягнення згоди більшості населення у вирішенні найбільш актуальних питань громадського життя, його взаємодії;
- 10) технології розв'язання конфліктів;
- 11) адміністративно-управлінські технології – методи безпосереднього оперативного впливу на об'єкт управління;
- 12) психологічні технології – способи впливу на психологічні процеси, явища та відносини, методи впливу на установки, характер, реакції, волю особистості, міжособистісну взаємодію;
- 13) психофізіологічні технології – спрямовані на зміну параметрів тих процесів, що відбуваються у людині. Дані технології використовуються при наданні медично-соціальних послуг.

Враховуючи інтегрований універсальний характер соціально-педагогічної діяльності, можна виділити власне соціальні технології, соціально-психологічні, соціально-медичні та ін.

Також технології соціально-педагогічної діяльності класифікуються за рівнями складності:

- а) прості, доступні неспеціалістам;
- б) складні, що вимагають кваліфікації одного спеціаліста;
- в) складні, що вимагають кваліфікації спеціалістів в різних галузях.

Також розрізняють технології роботи з людьми, що проживають на території даної країни і з людьми, групами, які опинились, в силу тих чи інших причин, за її межами (україномовне населення, українці в країнах близького та далекого зарубіжжя).

Технології соціально-педагогічної діяльності можна умовно розділити також на три групи: технології діагностики (побудовані на основі вивчення соціальних проектів і можливого прогнозування їхнього розвитку); технології конструювання

і проектування розвитку тих чи інших соціальних об'єктів; технології реалізації соціальних проектів, програм та впровадження соціальних інновацій. Також можна виділити такі типи технологій, які мають за мету повернення індивідам здатності до соціального функціонування – технології соціальної реабілітації і адаптації. Кожна з цих технологій може використовуватись в роботі з певною категорією клієнтів – військовослужбовці, сім'ї, дезадаптовані діти і ін.). Існує і багато інших ознак, за якими класифікують технології соціально-педагогічної діяльності.

Варто зазначити, що технології соціально-педагогічної роботи виконують ряд функцій:

- діагностична, яка полягає в аналізі соціальних проблем, з'ясуванні їх причин, дослідженні проблемного простору соціальної ситуації конкретних клієнтів;
- прогностична, що передбачає виявлення і облік окремих громадян чи спільнот, які відносяться до груп соціального ризику і прогнозування можливих змін;
- системно-моделююча, яка сприяє з'ясуванню об'єму, форм і методів соціально-педагогічної допомоги людям і групам, що опинилися у важкій життєвій ситуації та обґрунтуванню системи надання допомоги на різних рівнях;
- організаційна, що полягає в розробці, ресурсному забезпеченні, реалізації і оцінці соціальних проектів, спрямованих на розв'язання соціально-педагогічних проблем, допомозі певній категорії клієнтів;
- активаційна, що передбачає активізацію потенціалу власних можливостей індивіда, сім'ї, групи а також організацію само - і взаємодопомоги;
- практична, яка полягає у наданні різноманітних видів допомоги в ситуаціях життєвих труднощів, організації консультацій і тренінгів для покращення стосунків між людьми, сприянні в оформленні документів та інше;
- розпорядчо-управлінська, що передбачає координацію діяльності державних і недержавних організацій і закладів соціального спрямування, участь у формуванні соціальної політики, підборі у вихованні кадрів, а також менеджмент органів соціального управління;

– евристична, яка сприяє поглибленню розуміння соціальних проблем, покращенню освітньої і загальнокультурної підготовки соціальних педагогів та підвищенню їх кваліфікації.

Цілком очевидно, що ці функції реалізуються повністю лише в комплексі. Застосування тих чи інших технологій в соціально-педагогічній роботі визначає її подальшу ефективність. [33;75]

Протягом останнього десятиріччя суспільство переживає перетворення у соціально-економічних відносинах. Змінюються цінності, пріоритети, і зростає важливість матеріального благополуччя для індивіда.

Проблема багатства та бідності, а також ставлення до власності стає дедалі більш актуальною. Професійна орієнтація грає ключову роль у цьому контексті, спираючись на наукові принципи. У її основі лежить технологія формування позитивного ставлення до праці у людини.

Головне завдання професійної орієнтації полягає у визначенні обсягу знань і інформації, яку учень повинен отримати для вибору професії, а доросла особа — для необхідних змін у досвіді своєї діяльності.

Тому професійна орієнтація має стати центральним елементом підготовки фахівців у різних галузях.

### **Технологія організації діяльності соціального педагога з професійної орієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства**

<b>Цілі</b>	<b>Зміст діяльності профорієнтаолога (соціального педагога)</b>	<b>Можливі соціальні партнери</b>	<b>Форми діяльності</b>	<b>Очікуваний результат</b>
<b>Перша стадія «Стадія фантазії» триває до 11 років</b>				
формування інтересу до світу професій, праці як життєво необхідної	планування профорієнтаційних заходів в межах навчального закладу, узгодження з	центри зайнятості, заклади освіти (класні керівники)	екскурсії, тематичні та виховні бесіди, рольові та	діти підготовлені до усвідомлення обов'язковості

потреби	керівництвом тематики виховних годин, форм, методів та засобів, налагодження партнерських зв'язків, робота з батьками		інші ігри	і у майбутньому зробити вибір професії
<b>Друга стадія «Гіпотетична стадія» – від 11 до 17 років</b>				
формування об'єктивної оцінки власних здібностей, нахилів, інтересів, можливостей і їх співвідношення з основними вимогами конкретної професії	розробка соціально-педагогічного проекту профорієнтаційної діяльності на основах соціального партнерства, укладення угод з ймовірними соціальними партнерами, розробка та затвердження плану спільних заходів, організація проведення заходів, профдіагностика	Заклади освіти (психологи, вчителі-предметники, медичні працівники), інститути гігієни праці та професійних захворювань, молодіжні центри праці, бізнес-тренери	тестування, анкетування, лекції, тренінги, групові та індивідуальні консультації	ознайомлення з основними методиками вибору професії, основними помилками при виборі професії, усвідомлення власних можливостей самореалізації через професію
<b>Третя стадія «Реалістична стадія» – від 17 років і старші</b>				
формування мотивації у молоді на орієнтацію й здобуття глибоких фундаментальних знань з обраної спеціальності та	інформування про основні характеристики професій, стан ринку праці, можливості реалізації власного потенціалу в межах професії та варіанти отримання необхідного кваліфікаційного рівня за певним фахом,	вищі та професійно-технічні навчальні заклади, бізнес структури, молодіжні центри праці, центри зайнятості, підприємства, установи,	відвідування днів відкритих дверей, зустрічі з представниками професій, проведення ярмарок вакансій,	наближений до остаточного вибір виду діяльності, професії, навчального закладу, отримання відчуття

визначення основного напрямку майбутньої професії	профконсультування, професійна освітаорганізація діяльності волонтерських та інших об'єднань учнівської молоді (за інтересами та професійним спрямуванням)	організації, волонтерські та інші громадські організації	ярмарок професій, індивідуаль-ні консультації	психологічно го комфорту від власного вибору.
---	--	---	--	--

Професійне самовизначення як вибір професії – це процес, що розвивається в часі, й остаточне рішення людини виникає не миттєво, а протягом певного, доволі тривалого періоду. В цьому процесі можна виділити три стадії:

1. Стадія фантазії триває до 11 років. У її межах дитина уявляє себе в певній професії безвідносно до реальних можливостей власного життя: здібностей, можливостей одержати кваліфіковану підготовку, роботу за спеціальністю тощо.

2. Гіпотетична стадія – від 11 до 17 років, вміщає 4 періоди. Протягом першого періоду інтересу (11-12 років) основою вибору майбутньої професії стають інтереси й схильності підлітка. У період здібностей (13-14 років) підлітки починають замислюватися над вимогами, які та чи інша професія пред'являє до здібностей людини, й порівнювати ці вимоги з власним потенціалом обдарованості. Для періоду оцінки (15-16 років) характерне намагання співвіднести особливості професії з власними ціннісними орієнтаціями й реальними можливостями. А в перехідний період (біля 17 років), який збігається з закінченням загальноосвітнього навчального закладу, відбувається перехід від гіпотетичного до реалістичного підходу у виборі професії.

3. Реалістична стадія – від 17 років і старші. У межах цієї стадії молоді люди здійснюють остаточний вибір професії. Тут виділяють період дослідження (17-18 років), спрямований на загальну орієнтацію й здобуття глибоких фундаментальних знань з обраної спеціальності, період кристалізації (19-21 рік),

що характеризується звуженням діапазону вибору й визначенням основного напрямку майбутньої професії, та період спеціалізації (від 21 року), в межах якого обраний фах уточнюється вибором конкретної, вузької спеціалізації. [32; 14]

Основними напрямками профорієнтаційної роботи в системі освіти на цих стадіях є: професійна просвіта, професійна психологічна діагностика та професійне консультування.

Професійна освіта включає у себе розповсюдження серед дітей та підлітків знань про різні аспекти різних професій, такі як психологічні, медико-психологічні, психофізіологічні, соціально-психологічні та інші. Успішне проведення цієї освіти в значній мірі залежить від рівня інформованості батьків, соціального педагога, психолога та їх педагогічних здібностей. Основними завданнями для них у цьому контексті є:

- необхідність сформувати в учнів, які обирають професію, здатність здобувати й оперувати інформацією про світ професій;
- усвідомлювати ситуації вибору, враховувати умови правильного вибору.

Створенню в професійній орієнтації умов для виховання і розвитку може сприяти організована науково-дослідницька діяльність профорієнтолога. У процесі науково-дослідницької діяльності він може виявляти індивідуальний потенціал особистості і спрямовувати його на вивчення профільного середовища конкретних професій.

З іншого боку ряд соціальних інститутів сприяє більш ефективному процесу здійснення профорієнтаційної діяльності в закладах освіти. Державна служба зайнятості надає цілий ряд послуг, спрямованих на врегулювання питань зайнятості населення, в тому числі й професійне навчання. [14; 46].

Робота соціального педагога в загальноосвітньому закладі полягає у допомозі учням у їхньому професійному самовизначенні. Це означає, що для ефективної роботи важливо організувати співпрацю з іншими фахівцями, такими як медичні працівники, психологи, фахівці зайнятості населення та інші.

Так, за допомогою медиків можливі організація просвітницьких заходів і попередні висновки про професійну придатність майбутніх фахівців. Допомога психологів припускає проведення діагностичних і просвітницьких заходів у даному напрямі. Фахівці центрів зайнятості населення можуть допомогти в наданні інформації про ринок праці на даний момент.

У оптимальному випадку, співробітництво такого роду має бути попередньо затвердженим та систематичним, а не одноразовим. Цього можна досягти, розпочавши попереднє планування спільної роботи і укладання угод про проведення подібних заходів, які спрямовані на просвітництво, діагностику та інші дії між керівниками підприємств, організацій (наприклад, міським центром зайнятості та загальноосвітнім навчальним закладом, або управлінням чи відділом освіти).

Практичні психологи, соціальні педагоги проводять у школах профорієнтаційні ігри, тренінги (у рамках яких проводяться діагностичні заходи).

Основні методи діагностики, що можуть застосовуватися при проведенні профорієнтаційної роботи серед учнівської молоді: опитування, анкетування, інтерв'ю, спостереження, тести (Додаток 1).

Діагностичні методики, які використовуються практичними психологами та соціальними педагогами в рамках профорієнтаційної роботи: «Карта інтересів» (за Клімовим); тест професійних інтересів (за Голландом); тести Айзенка, Леонгарда, Люшера, Лірі, Личко, Шмишека та інші. Для вивчення особистісних особливостей (та їх проявів) учнів можуть бути використані такі тести як: «Малюнок людини з геометричних фігур»; «Схильність до виконавської або творчої праці»; «Здатності школяра» (за Петрушиним).

Досить часто фахівці соціально-психологічної служби використовують актуалізуючі методики («За і проти», за Пряжніковою) та ін.

У контексті професійної орієнтації важливою є консультативна робота, яка може проводитися як індивідуально, так і у формі групових зустрічей. Під час консультацій важливо передавати учням інформацію про значення серйозного

підходу до вибору професії, можливості проходження діагностичних тестів, співставлення їх потенційних здібностей з вимогами до різних професій (таких як психологічні та професійні тести), а також про можливості навчання в різних навчальних закладах та отримання професійної підготовки. Під час надання цієї інформації важливо звертати увагу на питання про вартість навчання, умови вступу та інші важливі аспекти.

Очевидно, що не тільки соціальний працівник працює в даному напрямі. Питаннями професійного вибору займаються психологи, класні керівники.

Одним з ключових аспектів є співпраця між фахівцями, які мають різні професійні спрямування, у межах школи, незважаючи на різні особливості їх професійної діяльності. Цю співпрацю можна забезпечити через організацію спільних заходів та підготовку до них. Важливо зазначити, що у процесі творчої підготовки таких заходів використовуються знання кожного фахівця і з'являється ініціатива всіх учасників для отримання нової інформації, що позитивно впливає на якість проведення заходів з професійної орієнтації.

Форми проведення спільної роботи: наради; семінари; «круглі столи»; ділові ігри; тренінги; конференції.

Пропонуємо можливі профорієнтаційні заходи соціального педагога

<b>Зміст заходів</b>	<b>Строк проведення</b>	<b>Відповідальні</b>
Складання плану роботи	Серпень-вересень	Соціальний працівник
Проведення попередніх переговорів із представниками організацій, підприємств для здійснення спільної роботи. Складання й підписання договорів про спільну діяльність на навчальний рік	Вересень	Керівник ОУЗ, соціальний працівник

Підготовка матеріалів для проведення діагностичних, просвітницьких заходів	Вересень-жовтень	Соціальний працівник
Підготовка інформаційного стенда для учнів, батьків	Жовтень	Соціальний працівник
Проведення діагностики особливостей мотиваційної сфери, сфери інтересів, виявлення проблемних зон у процесі професійного самовизначення (нестача знань про світ професій, тиск із боку батьків тощо). Інтерпретація результатів і підготовка рекомендацій	Жовтень-Листопад	Соціальний працівник, психолог
Виступи на педагогічних нарадах, нарадах разом із психологом за результатами та прогнозами, отриманими в ході діагностичних заходів	Листопад	Соціальний працівник, психолог
Складання попередніх висновків про профпридатність відповідно до вимог професіограм і психограм	Листопад	Соціальний працівник, психолог, мед. працівник
Проведення тематичних класних годин із запрошенням фахівців з центрів зайнятості, представників вищих навчальних закладів тощо	Січень	Соціальний працівник, класний керівник
Організація та проведення ділових ігор з метою	Лютий	Соціальний працівник, психолог

ознайомлення учнів із ходом і специфікою проходження відбіркових процедур при вступі на роботу		
Організація та проведення екскурсійних програм на підприємства, організації з метою безпосереднього ознайомлення з роботою підприємств у цілому й окремими співробітниками зокрема	Лютий	Соціальний працівник, класні керівники
Проведення спеціалізованих лекторіїв для батьків	Протягом року	Соціальний працівник, психолог
Організація перегляду спеціалізованих фільмів, інформаційних програм про світ професій	Протягом року	Соціальний працівник, класні керівники
Проведення тренінгів на розвиток комунікативних навичок, навичок самопрезентації тощо	Протягом року	Соціальний працівник, психолог
Виїзди на дні відкритих дверей, організовані представниками вищих навчальних закладів	Відповідно до плану запрошень	Соціальний працівник, класні керівники
Складання звіту про виконану роботу. Складання прогнозів у рамках даного напрямку роботи	По закінченню навч. року	Соціальний працівник

Форма звіту про проведену профорієнтаційну роботу

Форма й напрями роботи соціального педагога	Класи/кількість учнів	Відповідальний
Консультації: - індивідуальні; - групові		
Діагностика: - індивідуальна; - групова		
Методи діагностики, які використовуються в роботі		
Проведення тренінгів, ігор для учнів тощо		
Просвітницькі заходи: - внутрішньошкільні (організовані та проведені фахівцями школи); - позашкільні (організовані та проведені спільно з фахівцями інших організацій і підприємств і на їхній базі)		
Спільна робота з фахівцями інших організацій і підприємств (тематика, форми, методи тощо)		
Відповідність проведеної за рік роботи тому, що було заплановано на початку навчального року		
Висновки, прогнози, перспективи		

Подібного роду заходи можуть проводитись як на базі загальноосвітніх навчальних закладів, центрів практичної психології та соціальної роботи, так і на

базі підприємств й організацій, причетних до організації професійної орієнтації учнів.

Не слід також забувати про те, що чим більше інформації має соціальний працівник, чим більш творчо він ставиться до можливості використання незвичайних форм і методів роботи зі школярами, тим більшого ефекту він досягне. Таким чином, великого значення набуває підготовка (додаткове навчання, перепідготовка, самоосвіта тощо) самого фахівця соціально-психологічної служби. Підвищити рівень професійної підготовки педагога можуть шляхом проходження спеціалізованих курсів (на базі інституту післядипломної педагогічної освіти, тощо), а також використовуючи спеціалізовані програми, відвідування спеціальних семінарів, тренінгів і т. ін., аналогічних чи інших заходів на базі вищих навчальних закладів. Не варто забувати і про можливість дистанційно пройти курс навчання в мережі Інтернет. Якщо проходження курсів перепідготовки педагогічних кадрів у інституті післядипломної педагогічної освіти для самого фахівця буде безкоштовним, то навчання на базі комерційних установ передбачає певну оплату. При цьому за місцем роботи педагога, як правило, не фінансується подібного роду навчання у зв'язку з тим, що в бюджеті не передбачена стаття витрат, пов'язана з перепідготовкою кадрів на комерційній основі (не враховуючи державні установи, з якими підписано договір про надання послуг подібного роду).

Основною формою індивідуальної профорієнтаційної роботи в закладах освіти є професійне консультування. Як напрям профорієнтаційної роботи воно ставить такі цілі:

- довідково-інформаційну, що досягається через інформування особистості, яка опинилася перед необхідністю професійного самовизначення, про можливості опанувати різними професіями, про вимоги до прийому на роботу й навчання, канали працевлаштування й перспективи професійного зростання;

- діагностичну, спрямовану на дослідження особистості суб'єкта вибору професії з метою виявити відповідність його особливостей вимогам певної професійної діяльності;

- формуючу, яка передбачає корекцію вибору професії, з метою максимально наблизити інтереси й здібності оптанта до вимог компліментарного професійного середовища.

Для соціального педагога, корисною буде така інформація про найтипівіші з позиції аналізу ситуації професійної консультативної практики:

- Той, хто обирає професію, добре орієнтується у світі професій, уже обрав професію відповідно до своїх інтересів і здібностей, знає, як здобути обраний фах, звертається до професійного консультанта з метою підтвердити правильність власного вибору.

- Ситуація, коли той, хто обирає професію, має кілька варіантів власного професійного майбутнього та не знає, до якого навчального закладу вступити, щоб наблизити його.

- Конфліктна ситуація: професійний план молодої людини викликає або внутрішні розбіжності (недооцінка себе, але завищений рівень домагань), або зовнішні (неузгодженість вибору з позиціями батьків, учителів, інших референтних осіб).

- У того, хто обирає професію, немає професійного плану, він не впевнений у своїх можливостях, але демонструє нахили до певного виду діяльності.

- Оптанта не має ані чіткого професійного плану, ані схильностей до певного виду діяльності (так звана, „нульова” ситуація).

При організації консультування важливо також допомогти молодій людині усвідомити, що професія виступає для кожного не лише засобом самореалізації, а й основним джерелом її життєзабезпечення.

Існує три основні типи професій, які можна виділити за критерієм вимог, що пред'являються до працівника:

1. Професії, де кожна здорова людина може досягти суспільно прийнятної ефективності діяльності.

2. Професії, в яких далеко не кожна людина може досягти потрібної ефективності.

3. Професії, які за своєю суттю вимагають досягнення вищого ступеня майстерності. Вони висувають специфічні вимоги до індивідуальних особливостей людини (професії, що потребують таланту як абсолютної професійної придатності).

Побудова технології профорієнтаційної діяльності повинна ґрунтуватися на врахуванні ряду об'єктивних та суб'єктивних факторів, що мають суттєве значення для ефективності такої діяльності, а саме: фактори, що впливають на вибір професії, наявність типових помилок при виборі професії та власне алгоритм прийняття рішення (Додаток 2).

Вибір майбутньої професії можуть обумовлювати такі фактори:

1. Позиція старших членів сім'ї;
2. Позиція товаришів, друзів;
3. Позиція вчителів, шкільних педагогів;
4. Особисті професійні плани;
5. Здібності;
6. Інформованість;
7. Схильності;
8. Реалістичність планів.

Серед найбільш типових помилок при виборі професії можна виділити такі:

1. Відношення до вибору професії як до чогось незмінного (в будь якій професії відбувається зміна занять, посад, в залежності від рівня кваліфікації);
2. Існуюча думка про престижність професії (престижність професії повинна враховуватися, але після врахування особистісних інтересів);
3. Вибір професії під впливом друзів (за компанію);

4. Проекція відношення до людини, представника якоїсь професії, на саму професію;
5. Захоплення тільки зовнішньою стороною, або частиною професії;
6. Ототожнення шкільного навчального предмету з професією, або слабе розрізнення цих понять;
7. Застарілі уявлення про характер праці в галузі матеріального виробництва (в усіх професіях, перш за все в робочих, застосовується складна, цікава техніка, підвищується культура праці);
8. Невміння або небажання розбиратися в своїх особистісних якостях, схильностях, здібностях;
9. Незнання або недооцінка своїх фізичних особливостей, недоліків, що можуть бути суттєвими під час вибору професії;
10. Незнання основних дій, операцій та їх порядку при виборі професії.

Отже, професійна орієнтація населення - це комплексна науково обґрунтована система 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. [5]

Профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей людини, підвищенню її професіоналізму, працездатності та збереженню здоров'я. Вона є важливим елементом державної політики у сфері соціального захисту та зайнятості населення, забезпечуючи ефективне використання трудового потенціалу особи, підвищення її соціальної та професійної мобільності, а також відіграє значну роль у профілактиці масового вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють людину до пошуку найефективніших

способів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвитку соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної та трудової незалежності.

### **Висновки до першого розділу**

Головною метою профорієнтаційної роботи є сприяння специфічними для неї методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці і досягнення продуктивної зайнятості населення.

Професійна орієнтація включає такі елементи: професійної інформації, професійної консультації, професійного добору, професійного відбору та професійної адаптації.

Професійна інформація забезпечує ознайомлення зі змістом і перспективами розвитку професій, формами та умовами їх здобуття, станом та потребами ринку праці в кадрах, вимогами професій до особистості, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення.

Професійна консультація ґрунтується на науково організованій системі взаємодії профконсультанта і особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи та з урахуванням потреб ринку праці.

Професійний добір - система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних для оволодіння ними конкретною особою.

Професійний відбір здійснюється з метою визначення ступеню придатності особи до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами. Професійний відбір громадян здійснюється відповідно Переліку професій та спеціальностей, що вимагають професійного відбору.

Професійна адаптація покликана сприяти входженню особи у трудову діяльність, практичній перевірці правильності професійного вибору і успішному професійному становленню працівника.

Науково-методичними засобами, що використовуються у професійній орієнтації населення, є професіографія (інформаційна, діагностична, коригуюча, формуюча) і професійна діагностика (комплекс медичних, психофізіологічних, психологічних та інших методів вивчення особи).

Об'єктом професійної орієнтації населення є молодь, яка навчається, зайняте та незайняте населення, вивільнювані працівники і особи з обмеженою працездатністю.

В основу профорієнтаційної роботи покладено такі принципи:

- комплексний характер надання профорієнтаційних послуг;
- узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці;
- діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;

- рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг громадянами України і громадянами іноземних держав, з якими Україна має відповідні угоди, незалежно від місця роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань;
- доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання і працевлаштування;
- добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні;
- конфіденційність та рекомендуєчий характер висновків профконсультацій і профвідбору, додержання працівниками профорієнтаційних служб норм професійної етики.

Основними завданнями в організації системи професійної орієнтації населення є забезпечення конституційних та законодавчо закріплених прав громадян на працю, підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, вільного вибору професії або роду занять, зміни виду трудової діяльності, професії та місця роботи відповідно до професійних інтересів, нахилів, здібностей, рівня освіти та стану здоров'я, з урахуванням потреб ринку праці. Також важливо підвищення соціальної та професійної мобільності, збереження здоров'я і працездатності, сприяння гармонійному розвитку особистості, оптимізація процесу її соціально-професійного становлення та інші.

Важливого значення набуває необхідність формування правових, соціально-економічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних, кадрових і фінансових засад розвитку професійної орієнтації учнівської молоді, організація науково-методичного та нормативного забезпечення її функціонування, оновлення форм і методів профорієнтаційної роботи з молоддю, визначення її нормативів та стандартів на рівні сучасних вимог.

Розширити межі соціального партнерства в питанні профорієнтаційної діяльності можна за рахунок створення та удосконалення існуючих профорієнтаційних підрозділів у системі освіти, соціальних службах для молоді, державній службі зайнятості, на підприємствах, організаціях, установах

соціального захисту населення та охорони здоров'я, створення сприятливих умов для розвитку мережі недержавних установ і об'єднань, що надають профорієнтаційні послуги.

Залишається актуальною проблема підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців, які працюють у сфері професійної орієнтації населення, зокрема учнівської молоді. Необхідно підвищити ефективність праці цих спеціалістів та впроваджувати дієві форми їх матеріального і морального заохочення.

Система професійної орієнтації населення здійснює функції в галузі надання профорієнтаційних послуг та психологічної підтримки громадян, інформаційно-методичної роботи, а також координаційної та науково-дослідної діяльності.

Основними завданнями у сфері профорієнтаційних послуг мають стати забезпечення безкоштовного надання гарантованих державою профорієнтаційних послуг для молоді, що навчається, для зайнятого та незайнятого населення, а також для осіб з обмеженою працездатністю. Це включає професійне інформування населення про професії та спеціальності, що користуються попитом на регіональному ринку праці.

Для вирішення таких завдань і досягнення основної мети профорієнтаційної роботи серед учнівської молоді необхідно впроваджувати низку заходів нормативного, організаційного та фінансового характеру, які насамперед стосуються суб'єктів профорієнтаційної діяльності.

Такими заходами можуть бути: підготовка нормативних актів, що регулюють роботу з професійної орієнтації населення, і забезпечення ними відповідних профорієнтаційних підрозділів; надання консультацій щодо їх використання; розробка методичних матеріалів (рекомендацій, посібників, підручників) і забезпечення ними профорієнтаційних підрозділів установ, організацій, підприємств тощо; створення банку професіографічних матеріалів з професійної орієнтації населення; стандартизованих психодіагностичних методик і пакетів прикладних програм із встановленням порядку їх використання; здійснення

апробації та адаптації методичних матеріалів профдіагностичного характеру, профінформаційних та інших розробок з професійної орієнтації населення; узагальнення результатів їх використання та інші.

Керування системою професійної орієнтації населення на державному та регіональному рівнях спрямоване на досягнення основної мети профорієнтації — забезпечення надання всіх необхідних профорієнтаційних послуг для всіх груп населення, що дозволяє здійснювати вільний та свідомий вибір професії з урахуванням вимог ринку праці, професійних інтересів, нахилів, здібностей і стану здоров'я особи.

Управління професійною орієнтацією молоді, яка навчається, здійснюють відповідні міністерства.

В апараті Міністерства освіти України, управліннях і відділах освіти на місцях, у соціально-психологічних службах системи освіти вводяться посади працівників, які виконують функціональні обов'язки по профорієнтації молоді, яка навчається.

Роботу по сприянню трудовому і професійному самовизначенню дітей дошкільного віку, підлітків, молоді, яка навчається, виконують соціально-психологічні служби в системі освіти.

У навчальних закладах освіти професійну орієнтацію молоді, яка навчається, здійснюють працівники соціально-педагогічної служби, центрів зайнятості, профконсультанти, вчителі-предметники, класні керівники, викладачі, майстри виробничого навчання, практичні психологи, керівники гуртків, бібліотекарі, методичні працівники тощо.

## **Розділ II. Експериментальне дослідження технології організації діяльності з професійної орієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства.**

### **2.1. Загальні питання організації проведення експерименту.**

З метою перевірки висунутої гіпотези було проведено експериментальне дослідження. Перевірка ефективності розробленої технології організації діяльності з профорієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства проводилася в сприятливих організаційно-правових умовах. Одним із пріоритетних напрямків державної молодіжної політики є здійснення профорієнтаційних заходів серед молоді, забезпечення зайнятості молоді та вторинної зайнятості студентської та учнівської молоді.

Дані завдання знайшли своє відображення в низці нормативних актів загальнодержавного та регіонального рівнів. [3, 6] Основними даного напрямку є Міністерства України (сім'ї, молоді та спорту, освіти і науки, праці та соціального

захисту) та Державний комітет з питань підприємництва. В Харківському регіоні відповідальними за виконання завдань зі створення сприятливого середовища для забезпечення зайнятості молоді визначені Головне управління освіти і науки облдержадміністрації, Головне управління у справах сім'ї, молоді та спорту, Харківський обласний центр зайнятості, Представництво Державного комітету України з питань регуляторної політики та підприємництва, комунальна установа «Харківський обласний центр молоді» та інші.

Планом обласних заходів з реалізації програми у даному напрямку передбачені такі заходи [6]:

1. Організація профорієнтаційної роботи серед молоді, спрямованої на вибір конкурентних на ринку праці професій шляхом проведення обласних акцій: «Власна справа», «Залучення молоді до економічного розвитку регіону», «Парад професій», виставок, семінарів-тренінгів;
2. Сприяння соціальній адаптації, зайнятості та підтримці підприємницьких ініціатив молоді, надання методично-консультативної допомоги молодим підприємцям щодо організації власного бізнесу;
3. Проведення обласного етапу Всеукраїнського конкурсу бізнес-планів підприємницької діяльності серед молоді;
4. Підтримка і розвиток руху молодіжних трудових загонів;
5. Продовження створення сприятливих умов для функціонування у кожному вищому навчальному закладі громадських центрів зайнятості;
6. Надання всебічної організаційно-методичної допомоги громадським центрам зайнятості у вищих навчальних закладах;
7. Створення таборів праці та відпочинку для учнівської молоді, дітей, які перебувають на обліку служб у справах дітей;
8. Проведення конкурсів професійної майстерності серед молоді та студентів та інші.

В якості основного соціального партнера було обрано комунальну установу «Харківський обласний центр молоді», участь якого передбачена регіональною програмою майже в усіх заходах.

В структурі «Харківського обласного центру молоді» є відділ «Молодіжний центр праці». Основним завданням відділу є організація - сприяння формуванню та реалізації державної молодіжної політики в Харківській області щодо працевлаштування молоді, здійснення діяльності, спрямованої на задоволення законних інтересів молоді, надання допомоги з питань професійної орієнтації, фахової підготовки та працевлаштування, розвитку молодіжного підприємництва. До основних завдань та обов'язків відділу входять:

- 1) надання допомоги з питань професійної орієнтації, фахової підготовки та працевлаштування, розвитку молодіжного підприємництва;
- 2) організація вторинної зайнятості, тимчасового та сезонного працевлаштування студентської та учнівської молоді;
- 3) ведення інформаційної електронної бази даних для молоді про наявність вільних робочих місць на підприємствах області та за її межами;
- 4) надання послуг роботодавцям;
- 5) сприяння створенню молодіжних трудових загонів та надання їм допомоги при укладенні договорів з роботодавцями;
- 6) надання послуг, пов'язаних з профорієнтацією молоді, сприяння працевлаштуванню, залученню молоді до підприємницької діяльності;
- 7) організація і проведення семінарів, навчань, тренінгів та майстер-класів з питань підприємницької діяльності;
- 8) надання консультацій для молоді з працевлаштування, стажування, проходження випробувального терміну, трудового законодавства;
- 9) співпраця з громадськими молодіжними організаціями, студентськими профспілками, центрами зайнятості щодо працевлаштування молоді;
- 10) участь у розробці інформаційно-методичної літератури (посібників, буклетів), пов'язаних з діяльністю відділу для молоді;

- 11) проведення профорієнтаційної роботи серед сільської молоді шляхом інформування про наявні робочі місця в Харківській області;
- 12) надання допомоги молоді щодо розвитку сільського зеленого туризму та створення власного бізнесу в сільській місцевості.

Протягом 2010 року, в період проведення експериментального дослідження, комунальна установа «Харківський обласний центр молоді» та відділ «Молодіжний центр праці», здійснював свою діяльність у відповідності до календарного плану, яким було передбачено проведення низки заходів з професійної орієнтації молоді, в тому числі учнівської, на базі різних навчальних закладів та з залученням таких фахівців як бізнес – тренери, юристи, представники вищих навчальних закладів, підприємств, установ, та організацій, фахівці відділу «Молодіжний центр праці» та інші.

Перевірку запропонованої технології планувалося здійснити серед учнівської молоді в Кегичівському, Богодухівському районах, містах Харківської області Красноград, Ізюм, Лозова та в НВК № 45 міста Харків, а також в Навчально-методичному центрі ОРС МНС в Харківській області.

Проведення експериментального дослідження передбачало реалізацію кількох основних задач:

1. Надання всебічної інформації про можливості реалізації свого потенціалу на ринку праці в сучасних умовах;
2. Формування навичок самоаналізу власних якостей, здібностей та нахилів.
3. Формування лідерських, комунікативних навичок та навичок самопрезентації;
4. Надання інформації про наявність альтернативних форм зайнятості (відкриття власної справи, створення робочих місць в громадських організаціях тощо).

В якості основних форм проведення експериментального дослідження були обрані тренінги, лекції, індивідуальні консультації, екскурсії. Серед засобів, що використовувалися при проведенні заходів були відео проектор, відеокамера, телевізор, комп'ютер маркери, ватман, та експонати (предмети й засоби праці,

характерні для конкретних професій). На кожному заході передбачалося використання роздаткового матеріалу (пам'ятки, інформаційні буклети, листівки, матриці для виконання деяких видів індивідуальних завдань).

Перед проведенням кожного заходу видавався відповідний наказ, розроблявся кошторис заходу, положення про захід та укладалися цивільно-правові угоди про надання послуг бізнес-тренера, консультанта, використання показових експонатів, закупівлю необхідної поліграфічної продукції, канцелярських товарів тощо.

Перед початком кожного заходу в обов'язковому порядку відбувалося узгодження з представниками органів місцевої влади та керівництвом навчального закладу дати проведення заходу, тематики, завдань та якісного й кількісного складу аудиторії.

Слід зазначити, що умовами проведення експериментального дослідження, нажаль, не можливо було перевірити ефективність запропонованих форм та методів здійснення професійної орієнтації, оскільки такі результати можливі, що найменше, через рік. Заходи з професійної орієнтації учнівської молоді проводилися для учнів, в основному, загальноосвітніх шкіл та професійних ліцеїв.

Це учні старших класів, але не завжди випускного класу. До того ж остаточно з вибором професії така молодь, традиційно, визначається в кінці навчального року. Тобто для повноцінної перевірки ефективності профорієнтаційної роботи та отримання приблизних результатів потрібно два – три роки.

З метою ствердження правильності вибору професії та набуття професійного досвіду, за період проведення експериментального дослідження, було проведено низку заходів для студентської молоді. Це такі заходи як проведення конкурсу бізнес-планів, організація діяльності професійно-орієнтованих студентських трудових загонів в період літніх канікул та інші. Це було важливим аспектом в ході експерименту, який виявив, що є категорія студентів які не задоволені своїм

вибором професії, навчального закладу, взагалі виду діяльності. І це необхідно було врахувати при розробці плану заходів та вибору контингенту.

Окремо слід виділити участь у проведенні олімпіади серед учнів старших класів шкіл східного регіону «Обираю професію державного службовця». Олімпіада проводилася спільно з Харківською Академією Регіонального Інституту Національної Академії Державного Управління при Президентові України.

Отже, під час проведення експериментального дослідження однією з головних умов було наявність та обґрунтованість проблеми професійної орієнтації дітей та молоді на державному, регіональному та місцевих рівнях. Що, в свою чергу, повинно передбачати наявність можливості залучення до цього процесу різних соціальних інститутів в якості соціальних партнерів. Сприяло проведенню дослідження також і наявність цільового бюджетного фінансування для проведення відповідних заходів в межах Харківської області та бажання залучитися до цього відповідних посадових осіб органів місцевої влади й безпосередніх керівників закладів, установ та організацій.

Таким чином, умови для проведення експериментального дослідження були достатньо комфортними й дозволяли охопити велику кількість учнівської та студентської молоді, застосувати різну кількість форм роботи, використати можливості й потенціал соціальних партнерів та підтримка основного соціального партнера - Харківського обласного центру молоді.

Слід також зазначити, що в основі змісту роботи профорієнтолога в таких умовах було планування заходів, організація соціального партнерства, вибір форм роботи, розробка проекту угод, написання творчих звітів за результатами проведення заходів. Організація ж належних умов для проведення заходу покладалася, як правило, на керівників та відповідних посадових осіб закладів де планувалося проведення профорієнтаційних заходів.

Основним недоліком в умовах проведення експериментального дослідження можна визначити недостатність часу та, іноді, адміністративних важелів для організації зворотного зв'язку та перевірки гіпотези дослідження.

## **2.2. Експериментальна перевірка технології організації діяльності з професійної орієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства.**

Організація експериментальної перевірки технології організації діяльності з професійної орієнтації учнівської молоді на основі соціального партнерства здійснювалася за тими напрямками які були визначені як пріоритетні і входили до плану роботи комунальної установи «Харківський обласний центр молоді». До початку проведення експериментального дослідження спільно з Харківським гуманітарним університетом «Народна Українська Академія» було проведено соціологічне дослідження «Проблеми професійного вибору й зайнятості молоді на регіональному ринку праці» [35]. Це дозволило визначити низку основних проблемних аспектів щодо вибору професії та подальшого працевлаштування й спрямувати свою діяльність на вирішення саме таких аспектів.

Однією з таких проблем є конкурентоздатність молодого спеціаліста на ринку праці. З метою розуміння сутності конкурентоздатності та виявлення основних рис конкурентоздатності 24 березня 2010 року у м. Красноград проведено семінар - тренінг за участю 100 студентів. У програмі заходу проведено тренінгові заняття, індивідуальні консультації.

На підвищення ефективності організації профорієнтаційної роботи серед молоді протягом жовтня 2010 року проведено профорієнтаційні акції для молоді:

- 01 жовтня – Богодухівський район, Володимирівське лісництво;
- 14, 24 жовтня – Навчальний центр ОРС МНС України;
- 30 жовтня – семінар-тренінг для дітей-сиріт – випускників ПТНЗ.
- 23 квітня 2010 року проведено семінар-тренінг «Молодий професіонал» у Кегичівському районі. Кількість учасників – 45 осіб.

З метою Сприяння соціальній адаптації, зайнятості та підтримці підприємницьких ініціатив молоді – проведення тренінгових програм для молоді 23 квітня 2010 року проведено семінар-тренінг «Молодий професіонал» у Кегичівському районі. Кількість учасників – 45 осіб;

У м. Ізюм Харківської області 30 вересня 2010 року проведено тренінгову програму для учнів професійного ліцею метою якої було формування необхідних якостей особистості для вирішення проблеми конкурентоздатності. Кількість учасників заходу – 80 осіб.

Протягом жовтня 2010 року проведено низку тренінгових програм для молоді:

- 01 жовтня 2010 року – Богодухівський район;
- 11 жовтня 2010 року – НВК № 45 міста Харкова;
- 20 жовтня 2010 року – місто Лозова Харківської області.

Кількість учасників заходів – понад 200 осіб.

Протягом листопада 2010 року проведено тренінгові програми для молоді:

- 15-16 листопада – тренінгові програма по молодіжним трудовим загонам в м. Харків;

- 19 листопада - тренінгові програма на тему «Громадянська активність молоді», НВК № 45 м. Харкова;
- 30 листопада – відео тренінг на тему «Громадянська активність молоді», місто Ізюм;
- протягом листопада – тренінгові програми для учнів-сиріт випускників ПТНЗ, м. Харків.

Загальна кількість охопленої молоді – понад 200 осіб

З метою підтримки й розвитку молодіжних трудових загонів проведено ряд заходів, так 29 квітня, 07 та 14 травня 2010 року проведено семінари для учасників молодіжних трудових загонів, які відбуваються на роботу вожатими. Кількість учасників склала – 70 осіб. З 25 по 28 серпня 2010 року молодіжний трудовий загін Харківської області у кількості 10 осіб взяв участь у Всеукраїнському фестивалі «Ми працюємо славімо тебе, Україно!» в АР Крим. В рамках фестивалю були проведені семінари, конкурси. Протягом квітня-червня 2010 року створено та направлено для роботи:

- молодіжні трудові загани під час проведення патріотичної акції «Бузкові обрії Харківщини» у кількості 136 осіб у районах Харківської області;
- молодіжний трудовий загін для роботи офіціантами у кількості 9 осіб у ТОВ КО «Сонячний берег» Одеської області смт Сергіївка;
- молодіжний трудовий загін для роботи офіціантами у кількості 7 осіб у ТОВ КО «Сонячний берег» Одеської області смт Сергіївка;
- молодіжний трудовий загін для роботи в ЛОК «Айвазовський» пгт Партеніт у кількості 7 осіб (2 - рятівники, 3 – офіціанти, 2 – машиністи посудомийної установки);
- молодіжний трудовий загін для роботи в КС «Курорт Березовські мінеральні води» Дергачівського району у кількості 9 осіб для роботи покоївками та працівниками з благоустрою території.
- молодіжний трудовий загін для роботи реставраторами до Белгородської області РФ у кількості 4 осіб;

- молодіжний трудовий загін для роботи в ТОВ КО «Сонячний берег» Одеської області смт Сергіївка у кількості 10 осіб (офіціанти).

Загальна кількість охопленої молоді участю у молодіжних трудових загонах склала 221 особа. Всі учасники молодіжних трудових загонів – це учнівська та студентська молодь Харківської області.

Змістовною складовою проведення більшості, вищезазначених заходів було надання інформаційно-консультативних послуг щодо організації зайнятості молоді, тимчасового працевлаштування серед молоді. Залучення молоді до створення бізнес-ідей та шляхи їх реалізацій в регіоні Особливу зацікавленість серед учасників заходів викликали відеотренінгові програми (Додаток 4):

- формула вибору професії;
- професійне та соціальне самовизначення;
- цілі життя і технологія «перетворення мрії в ціль»; - технології ефективного самоменеджменту.
- формула ефективної самопрезентації.

Обов'язковою складовою таких заходів були індивідуальні консультації.

Основними темами індивідуальних консультацій було трудове законодавство, можливості та умови започаткування власного бізнесу та особливості самопрезентації під час працевлаштування.

Слід зазначити, що достатню активність у проведенні заходів приймали і дорослі – вчителі, вихователі, представники адміністрації навчальних закладів.

Ефективною формою роботи з учнівською молоддю виявилось використання мультимедійного проекту «Обираю професію-планую життя» (Додаток 6). Під час проведення такої форми роботи молодь охоче розкривається, йде на спілкування, дискусію, активно висловлюються та задають багато питань.

Складовими елементами таких занять було також розробка резюме та самопрезентація, де діти намагалися розкрити свої найкращі якості, які, на їх думку, могли бути цікавими роботодавцю.

Наступним етапом проведення профорієнтаційних заходів був аналіз професії очима дітей. Проводився він у формі роботи невеликими групами над створенням художнього образу представника обраної професії. Завданням було намалювати представника професії та відобразити в малюнку ті риси, які найбільш притаманні даній професії. Потім передбачається виступ команди з обґрунтуванням та поясненням свого малюнку.

Всі профорієнтаційні заходи проводилися невеликими групами у формі тренінгу, бесіди та індивідуальних консультацій. Головною метою профорієнтаційних заходів було формування в учасників тренінгу позитивної психологічної установки на активну життєву позицію, самовизначення у професії та практичне відпрацювання навичок ефективної самопрезентації, надання практичних консультацій щодо створення бізнес-ідей та шляхів їх реалізації в регіоні.

### **2.3. Аналіз результатів експериментального дослідження.**

В процесі проведення експериментального дослідження заходами по професійній орієнтації було охоплено понад п'ятсот осіб із числа учнівської та студентської молоді. До проведення заходів залучалися представники бізнес-структур, навчальних закладів, громадських організацій та органів місцевого самоврядування.

В ході дослідження було виявлено вмотивованість молоді до процесу вибору майбутньої професії.

Доцільним було й залучення до профорієнтаційних заходів представників не пов'язаних із системою освіти – це викликало у молоді зацікавленість та готовність до співпраці. Різноманітність форм та методів профорієнтаційних

занять сприяло більш ефективному процесу усвідомлення молодими людьми важливості цієї проблеми та активувало у них системність підходу до вибору майбутньої професії.

В той же час підтвердилося, що діти мають поверхневі уявлення про світ професій та про, найбільш розповсюджені, помилки при виборі професії.

В ході експериментального дослідження було з'ясовано, що системна профорієнтаційна робота соціального педагога та активна участь у цьому соціальних партнерів здатна впливати на зменшення дії протиріч, визначених на початку даного дослідження, що впливають на процес професійного та соціального становлення молоді.

Сучасний розвиток суспільства вимагає від фахівця – соціального педагога якісного виконання широкого спектру обов'язків, в тому числі й вдалу профорієнтаційну діяльність. Така діяльність вимагає якісної підготовки соціального педагога, що передбачає не тільки педагогічні знання, а й знання особливостей сучасного ринку праці, вміння знаходити та залучати соціальних партнерів до здійснення професійної орієнтації серед учнівської молоді. Для зменшення дії даного протиріччя слід під час практичної частини підготовки майбутніх соціальних педагогів акцентувати увагу на набутті практичного досвіду як профорієнтолога.

Профорієнтаційні заходи з учнівською молоддю сприятимуть збільшенню попиту у підростаючого покоління на пропозицію з боку держави та недержавних інституцій, спрямованого розробку й впровадження нових механізмів взаємодії, нових форм та методів у напрямку професійної орієнтації учнівської молоді.

В свою чергу, збільшення кількості таких заходів, суб'єктів профорієнтаційної діяльності та різноманітність форм її проведення сприяє збільшенню необхідної інформації для усвідомленого вибору професії дітьми та молоддю.

У ході досліджень було виявлено, що уявлення школярів про професію концентруються в тих “зонах”, які цікаві їм з точки зору майбутньої вигоди.

Найбільш розповсюдженими вигодами, що визначають привабливість професії, є: цікавий процес роботи, висока оплата праці, відповідність здібностям.

Очевидно, що всі характеристики професійної діяльності можна об'єднати в 5 головних підгруп: високий рівень доходу; можливості для самореалізації; цінність для суспільства; ресурси для соціальної мобільності та надбання певного соціального статусу; певні умови праці.

Можна відмітити, що для сучасних школярів, поряд з такими традиційно широко представленими цінностями професійної діяльності, як самореалізація й матеріальна забезпеченість, активно представлена позиція важливості професії, що обирається, для суспільства, що може використовуватись в рамках профорієнтаційної роботи для залучення до соціально потрібних професій.

В результаті підготовки та проведення експериментального дослідження було з'ясовано, що процес професійної орієнтації, в сучасних умовах, повинен базуватися на вирішенні першочергових завдань, серед яких – підвищення рівня й готовності соціальних педагогів, психологів до здійснення профорієнтаційної діяльності, залучення різноманітних соціальних інститутів до цього процесу на основах соціального партнерства та врахування особливостей розвитку регіонального ринку праці.

Отже, експериментальне дослідження показало, що вирішення питань зайнятості і працевлаштування учнівської молоді потребує реалізації наступних заходів:

- більш ефективного економічного стимулювання роботодавців, що створюють додаткові робочі місця для працевлаштування молоді;
- посилення державного і громадського контролю за якістю робочих місць;
- подальша організація залучення більшої кількості незайманої молоді до громадських робіт;
- формування підприємницької ініціативи молоді й підготовка їх до реалізації самозайнятості;
- забезпечення вторинної зайнятості учнівської молоді;

- включення в регіональні програми зайнятості населення заходів з професійної орієнтації учнівської молоді;
- проведення профорієнтаційної роботи з молоддю з залученням роботодавців, їх об'єднань, організацій профспілок та їх об'єднань;
- висвітлення питань професійної орієнтації в засобах масової інформації<sup>4</sup>
- переорієнтація ринку освітніх послуг на потреби роботодавців;
- організація постійного моніторингу тенденцій розвитку регіонального ринку праці.

З метою оптимізації профорієнтації учнівської молоді доцільно сконцентрувати зусилля на:

- створення центрів професійної орієнтації;
- розробка систем взаємодії центрів зайнятості з загальноосвітніми навчальними закладами, в межах якої забезпечити отримання профорієнтаційних послуг випускниками загальноосвітніх навчальних закладів з метою усвідомленого вибору ними актуальних на ринку праці професій, а також подальшого навчання й працевлаштування;
- розвиток профільного навчання старшокласників з урахуванням їх інтересів, існуючих і перспективних потреб ринку праці;
- ефективній роботі в загальноосвітніх навчальних закладах різноманітних професійно орієнтованих, в тому числі технічних гуртків;
- підвищення рівня мобільності профорієнтаційних послуг, розширення використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій в профорієнтаційній роботі (спеціальні сайти, презентації професій, комп'ютерні ігри пізнавального професійно орієнтованого характеру);
- використання найбільш ефективних форм профорієнтаційної роботи: екскурсійні програми, зустрічі з представниками різних професій, ділових ігор, тестування та тренінгів;
- проведення профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю з залученням представників вищих навчальних закладів, роботодавців;

- забезпечення соціально-педагогічного та психологічного супроводу процесу професійного вибору учнівською молоддю.

### **Висновки до другого розділу.**

Вивчення різних форм профорієнтаційної роботи в загальноосвітніх навчальних закладах показало, що найбільш привабливими для старшокласників є групові та індивідуальні заняття, тестування та тренінги. В сучасній школі такі форми не використовують в повній мірі свій потенціал. Отже є необхідність їх активізації в сучасній школі.

Важливими для усвідомленого вибору майбутньої професії є також зустрічі з представниками різних професій та можливість проходити практичні заняття на різних підприємствах й екскурсії на підприємства.

Очевидно, що школярам цікаві різні форми профорієнтаційної роботи, отже, слід вносити різноманітність в дані види роботи.

Необхідно враховувати й різне сприйняття видів профорієнтаційної роботи хлопчиками й дівчатками. Так, для перших найбільш цікавими є екскурсії на підприємства, а для дівчат – групові й індивідуальні заняття, психологічне тестування.

В профорієнтаційній діяльності слід також враховувати, що є певна відмінність між хлопчиками й дівчатками в ціннісному плані, що необхідно враховувати у змістовній складовій профорієнтаційної діяльності.

Експериментальне дослідження дозволило виявити, що найбільш розповсюдженими факторами, що визначають привабливість професії виступають: цікавий процес роботи, висока оплата праці, відповідність здібностям.

Для сучасної молоді, поряд з такими традиційно широко представленими цінностями, як самореалізація й матеріальна забезпеченість, активно представлена позиція соціальної значущості обраної професії, що можна використовувати в межах профорієнтаційної діяльності для залучення до тих професій, на які є соціальний попит.

Таким чином, системна соціально-педагогічна профорієнтаційна діяльність, що буде здійснюватися на основі соціального партнерства й з урахуванням, вікових та гендерних особливостей, із застосуванням цікавих форм роботи та з використанням сучасних засобів, сприятиме зменшенню безробіття серед молоді, що дозволить зменшити соціальну напругу та забезпечить підвищення ефективності процесу суспільного відтворення.

Отже можна зробити висновок, що мета дослідження була досягнута, гіпотеза, висунута на початку дослідження, знайшла своє підтвердження в ході проведеного експерименту.

## **Висновки**

В житті кожної молодої людини настає час вибору свого майбутнього. В наш час майбутнє людини досить тісно пов'язане з конкретною професією. Саме тому профорієнтаційна діяльність різних фахівців повинна максимально опиратися на світовий та вітчизняний досвід у цьому напрямку, враховувати інтереси та можливості дітей та використовувати весь потенціал, що є в суспільстві. Професійна орієнтація – це поняття, що передбачає широкий, виходячи за межі лише педагогіки та психології, комплекс заходів з надання допомоги у виборі професії, куди входить і профконсультація як індивідуально-орієнтована допомога в професійному самовизначенні.

Одним з основних завдань діяльності соціального педагога в системі освіти і виховання виступає формування готовності учнівської молоді до соціального й, зокрема, професійного самовизначення.

Основними структурними компонентами придатності людини до конкретної професії є такі: громадянські якості (моральність, ставлення до суспільства), які особливо важливі для педагогічної, юридичної та керівної роботи; професійно-трудова спрямованість особистості: ставлення до праці й професії, інтереси та схильності саме до певної діяльності; загальна дієздатність (фізична, розумова); активність, дисциплінованість, ініціативність, широта і глибина мислення; спеціальні здібності, тобто якості, необхідні для певних видів діяльності; знання, навички й досвід, тобто компетентність саме у даній професійній сфері.

Придатність людини до певного виду праці визначається методами професійної орієнтації та професійного добору. Основну роботу з формування готовності учня до професійного самовизначення соціальний працівник здійснює в межах організації та проведення профорієнтаційної діяльності з молоддю, яка включає профпросвітницькі, профдіагностичні та профконсультативні заходи, а також враховує можливості соціуму в наданні такої допомоги.

В сучасних умовах важливого значення набуває здатність соціального педагога до співпраці з різними соціальними інститутами, які також є зацікавленими в готовності молодшої людини до певного виду професійної діяльності. Таке соціальне партнерство сприятиме процесу професійного самовизначення учнівської молоді. Соціальне партнерство – це форма співпраці різних соціальних інститутів (держава, економіка, суспільство) з метою створення умов для максимально ефективної реалізації своїх основних функцій. Така співпраця на рівні держава – бізнес (роботодавці), бізнес – суспільство (соціально орієнтований бізнес), суспільство – держава (соціальна функція держави) сприяє процесу задоволення і основних потреб: для бізнесу – отримання максимальних прибутків без додаткових витрат; для держави – з міжнародної точки зору, імідж соціальної держави, з точки зору внутрішньої політики, зменшення соціальної

напруги в суспільстві; для суспільства – реалізація прав громадян на працю та можливість самореалізації свого творчого потенціалу, здібностей.

Соціальне партнерство покликане вирішувати значну кількість проблем у галузі трудових та біля трудових відносин. В основі таких відносин лежить, в тому числі, рівень підготовки кадрів. При цьому рівень підготовки кадрів не повинен визначатися тільки набором специфічних умінь та знань, визначимо їх як економічно значущі, це ще і наявність певного рівня трудової культури, визначимо їх як соціально значущі, вони в свою чергу є продуктом соціально-педагогічної діяльності – соціального виховання.

Слід також зазначити, що процес професійної орієнтації учнівської молоді повинен будуватися при безпосередній участі держави, бізнесу, роботодавців, навчально-виховних закладів.

В демократичній державі до цього процесу також активно можуть залучатися й об'єднання громадян, іноді саме вони стають ініціаторами прийняття програм та заходів на державному рівні.

В Україні сьогодні достатньо прикладів коли до навчально-виховного процесу мають доступ ті соціальні інститути, метою діяльності яких не є навчання та виховання. Це державні центри зайнятості, молодіжні центри праці, підприємства, установи, організації, громадські організації, соціальні служби тощо. Навчальні заклади зараз відкриті для такого «втручання», оскільки це сприяє формуванню особистості, готової до складних реалій життя, та професійної діяльності, здатної до ефективної самореалізації що, по суті, і є однією з основних задач сучасної школи.

Професійна орієнтація населення - це комплексна науково обгрунтована система 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.

Профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і виступає одним із важливих елементів державної політики в сфері соціального захисту та зайнятості населення, забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, підвищення її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці масового вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної та трудової незалежності.

На цей час різні науки напрацювали значну кількість різних технологій, що повинні сприяти у профорієнтаційній діяльності. Кожна з них повинна враховувати вік дітей, особливості молодіжної субкультури, особливості ринку праці, можливість використання тих чи інших засобів і форм роботи.

Для дітей молодшого шкільного віку більш цікавими будуть ігрові форми пізнавального змісту. Для учнів середніх класів доцільним будуть розповіді про особливості професій, тестування на виявлення схильностей та особистих якостей. Для молоді старшого шкільного віку актуальним видом профорієнтаційної роботи буде індивідуальне консультування та допомога у виборі фаху, навчального закладу тощо.

Як показало експериментальне дослідження, діти з зацікавленістю йдуть на контакт з профорієнтологом, розуміючи важливість питання саме для кожного індивідуально. Така робота потрібна як для кожної молодої людини, так і для суспільства в цілому.

Не зважаючи на незакінченість експериментального дослідження, його хід виявив нагальну потребу у кваліфікованих кадрах які можуть здійснювати профорієнтаційну діяльність. Діти прагнуть допомоги, а суспільство – результату.

Особливо ця проблема є актуальною в період економічних криз, з чим нерозривно пов'язане скорочення вакансій, збільшення безробіття, технологічне переоснащення й формування якісно нового робочого класу.

### **Список використаних джерел**

1. Закон України «Про соціальне становлення та розвиток молоді в Україні»
2. Кодекс Законів Про працю України.
3. Постанова Кабінету Міністрів України від 28 січня 2009 р. № 41 «Про затвердження Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2009-2015 роки».
4. Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 27 січня 2010 року № 150-р «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення на період до 2011 року»
5. Наказ Міністерства праці України, Міністерства освіти України, Міністерства соціального захисту населення України від 31 травня 1995

- року N 27/169/79 «Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення».
6. Розпорядження Харківської обласної державної адміністрації від 22 лютого 2010 року «Про затвердження Плану обласних заходів із реалізації в 2010-2015 роках Державної цільової соціальної програми «Молодь України» на 2009-2015 роки».
  7. Азаров Ю.П. Семейная педагогика. –М., 1989.
  8. Актуальні проблеми соціально – педагогічної роботи (модульний курс дистанційного навчання) / А.Й.Капська, О.В.Безпалько, Р.Х.Вайнола; Загальна редакція А.Й.Капської. – К., 2002. – 164 с.
  9. Актуальные проблемы социального воспитания. Научн.-метод. бюллетень (Спец. выпуск к международному семинару) №6. –М.: Запорожье: Госкомитет СССР, 1990.
  10. Антология социальной работы. В 5 т. / Сост. М.В.Фирсов. – М.: Сварогъ – НВФ СПТ, 1995. Гаврилова К.В. Воспитание человечности. – Минск, 1985.
  11. Бердяев Н.А. Философия неравенства/ Состав. предисл. и примеч. Л.В.Полякова. – М.:ИМА-пресс, 1999. – 288 с.
  12. Гребенников И.В. Основы семейной жизни. – М., 1991.
  13. Гурски С. Внимание, родители: наркомания. – М., 1989.
  14. Державне регулювання соціального підприємництва та соціально відповідального бізнесу: матеріали II Міжнар.наук.-практ. конф., 25 листопада 2010 р. / за заг. ред. д.е.н., проф. О.Ю.Амосова. – Х.: Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2010. – 216 с.
  15. Дусь Т.Э. Система свойств личности, как составляющая информационной базы для осознанного выбора профессии / автореферат – Омск, 1999.
  16. Этнография детства. Традиционные методы воспитания детей у народов Австралии, Океании и Индонезии. – М.: Наука. Издательская фирма «Восточная литература», 1992. – 191 с.

17. Загальна психологія: Навч. посібник / О. Скрипченко, Л. Волинська, Огороднійчук та інші – К.: Просвіта 2005 – 464 с.
18. Зарубіжний досвід соціального партнерства // Україна: аспекти праці. - 1998. - №1. - С. 38-43.
19. Ильин И.А. Путь к очевидности. – М.: Республика, 1993. – 431 с. – (Мыслители XX века).
20. Климов Г.И., Сидляр І.О., Ящур М.С. Професійна орієнтація і методика профорієнтаційної роботи. – К.: Рівненський педінститут, - 1995. – с.180.
21. Киселев И.Я. Зарубежное трудовое право. — М., 1998. - С.163
22. Крок за кроком до майбутньої професії. Практичний посібник – Харків,: ХОЦЗ, 2009. – с. 94.
23. Лавриченко Н.М. Педагогіка соціалізації: європейські абриси. – Київ: ВіРА ІНСАЙТ, 2000. – 444 с.
24. Ляшенко Т. Соціальне партнерство: шлях до ринкової держави // Юридичний вісник. — 1999. - №18. - 6-12 травня
25. Макконел К.Р., Брю С.Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Пер. с англ. 11 изд. К., Хагар-Демос, 1993.-785 с.; табл., граф.
26. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Т. II. Кн. 2. Процесс обращения капитала / Издан под ред. Ф.Энгельса. – М.: Политиздат, 1984.- IV, 650 с.
27. Молодь в Україні. Дослідження молодіжного сектора: проблеми та перспективи / За ред. О.І.Локшиної. – К.: Студія «uStudio Design», 2006. – 169 с.
28. Молодь України у дзеркалі соціології / Заг. ред. О.Балакіревої і О.Яременка. – К.: УІСД, 2001. – 210 с.
29. Педагогіка: Учеб.пособие /Под ред. П.И.Пидкасистого. – М., 1995.
30. Педагогічна майстерність /Під ред. І.А.Зязюна. –К., 1997.
31. Петровский А.В. Личность. Деятельность. Коллектив. – М., 1982.

- 32.Побірченко Н.А. Організація роботи з учнями в умовах міського (районного) центру профорієнтації молоді // Методичні рекомендації. – К., 1989.
- 33.Пов'якель Н.І. Саморегуляція професійного мислення: психологічні механізми та передумови // Психологія на перетині тисячоліть. Збірник наукових праць Інституту психології ім. Г.С. Костюка АПН України.- Гнозис, 1998.
- 34.Практичні питання працевлаштування та зайнятості осіб з інвалідністю / А.Г.Шевцов, О.О.Волошинський, М.М.Хміль, О.П.Рісний, за наук. ред. А.Г.Шевцова – Львів: 2009. – с. 140.
- 35.Проблемы профессионального выбора и занятости молодежи на региональном рынке труда: отчет о результатах социологического исследования. – Х.: НУА, 2010.
- 36.Профконсультационная работа со старшеклассниками / Под ред. Б.А.Федоришина – Киев, 1980.
- 37.Сорокин П.А. Человек. Цивилизация. Общество / Общ. ред., сост. И предисл. А.Ю.Согомонов: Пер. с англ. – М.: Политиздат, 1992. – 543 с.
- 38.Соціальне партнерство в Україні: перспективи законодавчого регулювання // Україна: аспекти праці. — 1998. — №2.
- 39.Соціальна робота: Короткий енциклопедичний словник. – К.: ДЦССМ, 2002. – 536 с. // Соціальна робота. Книга 4.
- 40.Соціальна філософія: Короткий Енциклопедичний Словник / Загальна редакція і укладення: В.П.Андрущенко, М.І.Горлач. – Київ-Харків: ВМП «Рубікон», 1997. – 400 с.
- 41.Соціальне партнерство: яким йому бути? // Голос України. - 1996. - 6 травня.
- 42.Теория и методика социальной работы (в вопросах и ответах). Отв.ред. А.М.Панов, Е.И.Холостова. – М., 1997. – 163с.

- 43.Тетерский С.В. Введение в социальную работу: Учеб.пособие. – М.: Академический Проект, 2000.
- 44.Українець С. Соціально-трудові відносини в Україні: зміст і розвиток // Україна: аспекти праці. — 1999. — №3. — С. 35-41
- 45.Ушкалов Л.В.Марченко О.В. Нариси з філософії Григорія Сковороди. – Х.: Основа, 1993. –152 с.
- 46.Якуба Е.А. Социология. Учебное пособие для студентов. - Харьков: Издательство «Константа», 1996. – 192 с.
- 47.Яновська Г.П. Людина між Сходом і Заходом. (Історія стародавніх цивілізацій). Монографія. – Харків: ПФ «Антиква», 2001 – 308 с.
- 48.Ярошенко В.В. Школа и психология самоопределения учащихся – Киев, 1983.

Додаток 1

### **Анкета вивчення професійних нахилів учнів (для 7-11 класів)**

1. Чи є, на твою думку, твій нахил до обраної галузі праці істинним. Чи він тимчасовий?
2. Чи відповідає вимогам професії стан твого здоров'я та фізичного розвитку?
- 3 Чи відповідають твій характер і моральні риси особистості особливостям обраної професії?
- 4.Чи дозволять твої здібності сподіватися на успішне оволодіння спеціальністю?
- 5.Як, на твою думку, зможе задовольнити обрана професія твої духовні потреби?

6. Чи допоможе обрана тобою професія визначити своє місце в житті?

7. Чи збігається обрана тобою професія з традиціями твоєї сім'ї, поглядами батьків, їхніми планами?

8. Наскільки важлива ця професія для суспільства, для вашого регіону.

Однією з відомих методик для визначення професійних інтересів і нахилів учнів є диференціально-діагностичний опитувальник (ДДО). Ця методика надзвичайно проста, її опрацювання потребує 25 хв.

### **Методика ДДО (для 7-11кл.)**

*Інструкція для учні.* Припустимо, якщо ви звернетесь у центр зайнятості, вам запропонують на вибір 20 пар варіантів роботи. Ви повинні з кожної пари обов'язково дібрати один варіант, який би Вас влаштовував. Навіть якщо не подобаються обидва варіанти, треба вибрати один з них, який не подобається менше.

Після закінчення роботи з анкетною учні під керівництвом педагога підраховують свої відповіді в „Аркуші відповідей”.

Обробка отриманих результатів. Учні підраховують кількість „+” по кожному з п'яти вертикальних рядків і проставляють відповідні суми „плюсів” нижче кожного з п'яти рядків.

Запитання дібрані в такий спосіб: у першому вертикальному рядку вони належать до професій типу „людина-природа”(П); у другому – „людина-техніка”(Т); у третьому – „людина-людина”(Л); у четвертому – „людина-знакова система”(З); в п'ятому – „людина-художній образ”(Х).

Максимальні суми „плюсів”(7, 6, 5) у позначених літерах П, Т, Л, З, Х свідчить про наявність інтересів, а можливо, й нахилів учнів до певних видів професійної діяльності. 8

### **Анкета ДДО**

Припустимо, що після відповідного навчання Ви зможете виконувати будь-яку роботу. Однак, якщо вам довелося б обирати тільки з двох можливостей, чому б ви віддали перевагу?

- 1а. Доглядати за тваринами.
- 1б. Обслуговувати машини, прилади(стежити, регулювати).
- 2а. Допомогати хворим людям.
- 2б. Складати таблиці, схеми, програми для обчислювальних машин.
- 3а. Стежити за якістю книжкових ілюстрацій, плакатів, художніх карток, грам плівок.
- 3 б. Стежити за станом розвитку рослин.
- 4 а. Обробляти матеріали (дерево, тканину, метал, пластмасу тощо).
- 4б. Доводити товари до споживача (рекламувати, продавати).
- 5а. Обговорювати науково-популярні книжки, статті.
- 5б. Обговорювати художні книжки (або п'єси, концерти).
- 6а.Вирощувати молодняк (тварин будь-якої породи).
- 6б. Тренувати товаришів (або молодших) у виконанні будь-яких дій (трудових, навчальних, спортивних).
- 7а. Копіювати малюнки, зображення (або настроювати музичні інструменти).
- 7б.Управляти будь-яким вантажним (підйомним чи транспортним) засобом, підйомним краном, трактором, тепловозом тощо.
- 8а. Повідомляти, роз'яснювати потрібні відомості (у довідковому бюро, під час екскурсій тощо).
- 8б. Художньо оформлювати виставки, вітрини (чи брати участь у підготовці п'єс, концертів)
- 9а. Ремонтувати речі, вироби (одяг, техніку, житло).
- 9б. Шукати і виправляти помилки в тексті (таблицях, малюнках).
- 10 а. Лікувати тварин.
- 10б. Виконувати обчислення, розрахунки.
- 11а. Виводити нові сорти рослин.
- 11б. Конструювати, проектувати нові види промислових виробів (продукти харчування тощо).

- 12а. З'ясовувати суперечки, сварки між людьми, переконувати, роз'яснювати, заохочувати.
- 12б. Розумітися у кресленнях, схемах, таблицях, приводити їх до ладу.
- 13а. Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності.
- 13б. Спостерігати, вивчати життя мікробів. 9
- 14б. Обслуговувати, налагоджувати медичні прилади, апарати.
- 14б. Надавати людям медичну допомогу при пораненнях, ударах.
- 15а. Складати точні описи-звіти про явища, події, (що спостерігаються або уявляються).
- 16а. Робити лабораторні аналізи.
- 16б. Приймати, оглядати хворих, призначати лікування, консультувати.
- 17а. Фарбувати або розписувати стіни приміщень, поверхонь виробів.
- 17б. Здійснювати монтаж будівлі або збирання машин, приладів.
- 18а. Організовувати культпоходи учнів (до театрів, музеїв), екскурсії, туристичні поїздки тощо.
- 18б. Грати на сцені, брати участь у концертах.
- 19а. Виготовляти за кресленням деталі, вироби (машини, одяг, споруди)
- 19б. Займатися кресленням, копіювати креслення, карти.
- 20а. Вести боротьбу з хворобами рослин, зі шкідниками лісу, саду.
- 20б. Працювати на клавішних машинах (друкарських, телетайпі, набірній машині тощо).

Усі попередні відомості про учня, які систематизує психолог під час педагогічної діагностики, не можуть давати відповіді на питання: а як саме учень ставиться до результатів своєї діяльності, як їх оцінює? Кількісні результати анкети, на жаль, не дозволяють виявити емоційні стани вихованців, їх емоційні оцінкові судження.

### **Сім кроків до прийняття рішення**

1. Скласти список підходящих професій

Скласти список професій, котрі Вам подобаються, цікаві, за якими Ви хотіли б працювати, які Вам підходять.

2. Скласти перелік вимог до професії, яку обираєте

Складіть список своїх вимог:

- професія, яку обираєте та майбутній рід зайнятості;
- професія, яку обираєте та життєві цінності;
- професія, яку обираєте та життєві цілі;
- професія, яку обираєте та мої сьогоднішні гарячі проблеми;
- професія, яку обираєте та реальне працевлаштування за спеціальністю;
- бажаний рівень професійної підготовки;
- професія, яку обираєте та мої здібності;
- бажані зміст, характер і умови праці.

3. Визначити значимість кожної вимоги

Визначте, наскільки всі перераховані вимоги значимі. Можливо, є менш важливі вимоги, які можна і не враховувати.

4. Оцінити свою відповідність вимогам кожної з підходящих професій  
Крім тих вимог, котрі є у Вас до професії, існують вимоги самої професії. Проаналізуйте, чи розвинуті у Вас професійні якості, чи відповідають Ваші інтелектуальні здібності, психологічні особливості, стан здоров'я вимогам професії.
5. Підрахувати і проаналізувати результати  
Проаналізуйте, яка професія із всього списку більше за інші підходить Вам по всім пунктам.
6. Перевірити результати  
Щоб переконатися у правильності Ваших роздумів, обговоріть своє рішення з друзями, батьками, вчителями, психологом, профконсультантом.
7. Визначте основні практичні кроки до успіху  
Якщо Ви прийняли рішення, тепер важливо визначити: в якому навчальному закладі Ви зможете отримати професійну освіту, як розвивати в собі професійно важливі якості, як можна отримати практичний досвід по даній спеціальності, як підвищити свою конкурентоздатність на ринку праці.

## Визначення типу майбутньої професії

Типи професій	1.природа	2.техніка	3.знак	4.мистецтво	5.людина
<b>Твердження для самооцінки</b>					
1.Легко знайомлюсь з людьми					<b>1</b>
2.З бажанням щось майструю		<b>1</b>			
3.Люблю ходити в музеї, театри, на виставки				<b>1</b>	
4.З бажанням турбуюся про тварин, рослини	<b>1</b>				
5.Довго можу щось креслити, вираховувати			<b>1</b>		
6.Із задоволенням спілкуюсь з дітьми, ровесниками					<b>1</b>
7.Із задоволенням доглядаю за рослинами та тваринами	<b>1</b>				
8.Зазвичай допускаю мало помилок у письмовій роботі			<b>1</b>		

9.Мої вироби зазвичай викликають інтерес у товаришів		<b>2</b>			
10.Люди вважають, що у мене є художні здібності				<b>2</b>	
11.Охоче читаю про рослини, тварин	<b>1</b>				
12.Приймаю участь у спектаклях, концертах				<b>1</b>	
13.Охоче читаю про улаштування механізмів, приладів, машин		<b>1</b>			
14.Довго можу розгадувати головоломки, задачі, ребуси			<b>2</b>		
15.Легко залагоджую розбіжності між людьми					<b>2</b>
16.Вважаю, що у мене є здібності до роботи з технікою		<b>2</b>			
17.Людям подобається моя художня творчість				<b>2</b>	
18.У мене є здібності до роботи з рослинами та тваринами	<b>2</b>				
19.Я можу чітко висловлювати свої думки в письмовій формі			<b>2</b>		
20.Я майже ніколи ні з ким не сварюся					<b>1</b>
21.Результати моєї технічної творчості схвалюють незнайомі люди		<b>1</b>			
22.Легко засвоюю іноземні мови			<b>1</b>		
23.Мені часто доводиться допомагати навіть незнайомим людям					<b>2</b>
24.Довго можу займатися музикою, малюванням, читати книги				<b>1</b>	
25.Можу впливати на хід розвитку	<b>2</b>				

рослин і тварин					
26.Люблю розбиратись в улаштуванні механізмів, приладів		<b>1</b>			
27.Мені зазвичай вдається схилити людей на свою точку зору					<b>1</b>
28.Охоче спостерігаю за рослинами та тваринами	<b>1</b>				
29.Охоче читаю науково- популярну, критичну літературу, публіцистику			<b>1</b>		
30.Намагаюсь зрозуміти секрети майстерності та випробовую свої сили в живописі, музиці				<b>1</b>	
<b>Результати</b>					

### Аналіз результатів

В кожній колонці підрахувати суму всіх знаків, закреслені цифри не рахувати.

Записати їх в рядок «Результати».

Найбільша сума або суми (по колонках) вказує на той тип професії, який найбільше підходить.

Малі суми вказують на типи професій від яких слід відмовлятися при виборі професії.

Максимальна кількість балів у кожній колонці 8.

**Тематичний план відеотренінгової програми «Молодий професіонал»**

**учасники:**

*учні старших класів ЗОШ,*

*учні ПТЗ,*

*співробітники Лозівського*

*молодіжного центру праці,*

*вчителі, викладачі ПТЗ.*

<b>Тема</b>	<b>Організатори та виконавці</b>
Надання інформаційно-консультативних послуг щодо організації зайнятості молоді, тимчасового працевлаштування серед молоді. Залучення молоді до створення бізнес-ідей та шляхи їх реалізацій в	Бережна С.О. (бізнес-тренер) Костюкова Я.Ю. (фахівець відділу МЦП)

регіоні.	
Відеотренінгова програма: - формула вибору професії; - професійне та соціальне самовизначення; - цілі життя і технологія «перетворення мрії в ціль»; - технології ефективного самоменеджменту. - формула ефективною самопрезентації	Бережна С.О. (бізнес-тренер) Костюкова Я.Ю. (фахівець відділу МЦП)
Індивідуальні консультації.	Бережна С.О. (бізнес-тренер) Костюкова Я.Ю. (фахівець відділу МЦП) Могилка О.П. (провідний юрисконсульт)

**Очікувальний результат:** *Формування в учасників тренінгу позитивної психологічної установки на активну життєву позицію, самовизначення у професії та практичне відпрацювання навичок ефективною самопрезентації, надання практичних консультацій щодо створення бізнес-ідей та шляхів реалізації в регіоні.*

