

УДК 349.2

ЩОДО ПРОБЛЕМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ В УКРАЇНІ

Д. Швець

*Львівський національний університет імені Івана Франка
вул. Університетська, 1, 79000 Львів, Україна*

Розглянуто сучасні концепції професійної орієнтації. Проведено детальний аналіз застосування безперервної професійної орієнтації в країнах-членах Європейського Союзу, як ефективного заходу сприяння зайнятості, який дає змогу кожній особі в будь-який момент життя визначити власні потенційні можливості та інтереси у навчанні та роботі. Автор наголошує, що характерною особливістю безперервної професійної орієнтації, яку застосовують у країнах-членах Європейського Союзу, є тісна взаємодія з навчальними орієнтаціями.

Зазначено, що право на професійну орієнтацію в Україні гарантується кожній особі та повинно забезпечуватися шляхом надання комплексу профорієнтаційних послуг з вибору або зміни професії, виду діяльності та інших профорієнтаційних послуг. Для системи безперервної професійної орієнтації притаманні такі ознаки: невід'ємна частина державної політики у сфері освіти, підготовки кадрів, зайнятості та соціальної інтеграції; надання профорієнтаційних послуг у школах, коледжах, університетах, службах зайнятості, на робочих місцях тощо; держава виконує роль постачальника профорієнтаційних послуг та контролює якість їхнього надання; державна політика безперервної професійної орієнтації розробляється на національному, регіональному та місцевому рівні.

Запропоновано визначення професійної орієнтації як комплексу взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на допомогу особі будь-якого віку протягом всього їхнього життя в прийнятті раціонального рішення щодо вибору або зміни професії, виду трудової діяльності та управління своєю кар'єрою.

Ключові слова: професійна орієнтація, безперервна професійна орієнтація, концепція професійної орієнтації, заходи сприяння зайнятості, право на працю.

В умовах глобалізації та посилення конкуренції у світовому економічному просторі загострюється проблема формування, відтворення та використання трудового потенціалу.

Трудовий потенціал суспільства визначається характером формування та реалізації здатності до праці кожної особи і значною мірою залежить від професійного вибору та успішності здобуття або зміни професії. Чинником, який сприяє професійному самовизначенню та реалізації здатності до праці особи, є дієва система професійної орієнтації населення.

Сьогодні важливим соціально-економічним завданням України є послідовний розвиток державної системи професійної орієнтації населення, яка б могла забезпечити всім громадянам рівні можливості в отриманні профорієнтаційних послуг.

До окремих проблем правового регулювання професійної орієнтації зверталося чимало українських та зарубіжних науковців: Н. Б. Болотіна, В. С. Венедиктов, Д. А. Гішар, М. І. Іншин, О. М. Ключев, П. Д. Пилипенко, І. М. Назімов, К. К. Платонов, Р. Г. Султана, А. Г. Уоттс. Однак комплексні правові дослідження професійної орієнтації в Україні не проводились. Тому основне завдання цієї статті – теоретично проаналізувати наявну концепцію професійної орієнтації та

запропонувати шляхи її вдосконалення з огляду на передовий досвід іноземних країн. Отримані результати неодмінно сприятимуть посиленню ефективності правового регулювання відносин у сфері професійної орієнтації.

Спільне дослідження Світового банку, Європейського центру з розвитку професійної освіти та Європейського фонду освіти підтверджує важливість професійної орієнтації, зокрема в контексті безперервного розвитку особи протягом усього життя та сприяння скороченню невідповідності між попитом і пропозицією на ринку праці в умовах збільшення масштабів безробіття [17, с. 106].

У науковій літературі немає єдиного погляду щодо сутності явища «професійна орієнтація». Так, на думку О. Я. Кібанова, професійна орієнтація – це комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на формування професійного покликання, виявлення здібностей, інтересів, придатності та інших чинників, які впливають на вибір професії або на зміну роду діяльності [11, с. 269]. І. М. Назімов під професійною орієнтацією розуміє систему заходів з підготовки молоді до вибору професії, шляхів її набуття, а також закріплення за нею [2, с. 144]. К. К. Платонов професійну орієнтацію визначив як систему психолого-педагогічних і методичних заходів, які допомагають кожному представнику підростаючого покоління обирати собі професію з урахуванням потреб суспільства і своїх здібностей [3, с. 249].

В Україні активне впровадження професійної орієнтації розпочалось зі схвалення Постановою Кабінету Міністрів України №48 від 27.01.1994 р. Концепції державної системи професійної орієнтації, прийняття наказів Міністерства праці України, Міністерства освіти України [8] та Міністерства соціального захисту населення України №27/169/79 «Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення» та №159/30/1526 «Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається» [7].

Однак подальші негативні зміни в національній економіці призвели до припинення дослідження та, відповідно, розвитку системи професійної орієнтації населення.

Зазначені вище підзаконні нормативно-правові акти продовжують діяти, попри те, що практично не переглядалися з моменту їхнього затвердження, містять норми, які не відповідають чинному законодавству та не враховують сучасних світових тенденцій у сфері надання професійних послуг.

Постановою Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 р. № 842 затверджено нову Концепцію державної системи професійної орієнтації населення. Необхідність розроблення цієї Концепції була зумовлена зміною стану та тенденцій розвитку національної економіки в цілому і ринку праці зокрема, суспільної свідомості щодо сприйняття та розв'язання проблем праці і зайнятості, переходом від подолання наслідків безробіття до його профілактики [4].

Її головним завданням стало забезпечення цілісності системи професійної орієнтації населення, належної координації діяльності соціальних інститутів, що покликані її здійснювати, та ефективнішого залучення роботодавців та громадськості до управління системою професійної орієнтації населення.

Попри те, що Концепція містить низку пропозицій щодо вдосконалення системи професійної орієнтації, більшість з них так і не були втілені в життя. Як зазначають європейські експерти, це зумовлено світовою економічною кризою 2008 року, яка внесла корективи у розвиток системи професійної орієнтації в країнах Східної Європи [15, с. 36].

Лише в 2012 р. з прийняттям Закону України «Про зайнятість населення» №5067-VI на законодавчому рівні було закріплено право на професійну орієнтацію, яке гарантується кожній особі та забезпечується шляхом надання комплексу профорієнтаційних послуг з вибору або зміни професії, виду діяльності та інших профорієнтаційних послуг.

Законодавець визначає професійну орієнтацію як комплекс взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності. Професійна орієнтація охоплює такі елементи, як професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація [5].

Підзаконними нормативно-правовими актами в сфері професійної орієнтації передбачено інші визначення професійної орієнтації, які більшою мірою відповідають Концепції державної системи професійної орієнтації населення, затвердженій ще в 1994 р.

Так, в Положенні про організацію професійної орієнтації населення закріплено, що професійна орієнтація – 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. Профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і є 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. Її головною метою є сприяння специфічними для неї методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці і досягнення продуктивної зайнятості населення [4].

Положенням про професійну орієнтацію молоді, яка навчається, передбачено, що професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів, спрямована на забезпечення допомоги особистості в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні.

На нашу думку, треба сформулювати єдине законодавчо визначене поняття професійної орієнтації, яке б ґрунтувалося на чітко визначеній меті та відповідало сучасним тенденціям у сфері розвитку трудового потенціалу.

Для цього насамперед потрібно звернути увагу на ратифіковані Україною міжнародні договори у цій сфері. Зокрема, частиною національного законодавства є Конвенції МОП № 142 «Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів» (1975) [9], № 159 «Про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів» (1983) [10] та Європейська соціальна хартія (переглянута) [1].

Європейська соціальна хартія (переглянута) передбачає, що кожна людина має право на належні умови для професійної орієнтації, метою якої є допомога у виборі професії згідно зі своїми особистими здібностями та інтересами.

Статтею 3 Конвенції МОП № 142 закріплено обов'язок держав-членів щодо розширення системи професійної орієнтації з метою забезпечення доступу дітям, молодим людям і дорослим до якомога ширшої орієнтації з врахуванням відповідних програми для осіб з фізичними й розумовими вадами. Така орієнтація охоплює вибір професії, професійну підготовку і пов'язані з нею можливості освіти, становище й

перспективи у галузі зайнятості, перспективи просування по роботі, умови праці, безпеку та гігієну праці, а також інші аспекти трудового життя в різних галузях економічної, соціальної і культурної діяльності та на всіх рівнях відповідальності.

Потрібно наголосити на важливому значенні Рекомендації МОП № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» (2004). Рекомендація спрямована на допомогу державам-членам у формуванні національної політики в галузі розвитку людських ресурсів, освіти, підготовки кадрів і безперервного навчання, яка була б сумісна з політикою, що проводиться в економічній, фінансовій і соціальній сферах. Не останнє місце в Рекомендації відведено і професійній орієнтації. Статтею VIII «Служби професійної орієнтації та підтримки підготовки кадрів» передбачено, що держави-члени зобов'язані:

а) надавати підтримку і сприяти тому, щоб людина протягом всього життя мала доступ до служб професійної орієнтації та інформації про розвиток кар'єри, служб працевлаштування та методів пошуку роботи, а також до служб підтримки підготовки кадрів і могла брати участь у їхній діяльності;

б) сприяти і заохочувати використання інформаційних і телекомунікаційних технологій, а також традиційної передової практики в службах професійної орієнтації та інформації про розвиток кар'єри та служб підтримки підготовки кадрів;

в) визначати на підставі консультацій із соціальними партнерами роль і обов'язки служб зайнятості, освітніх установ та інших відповідних органів і організацій, які надають послуги в галузі інформації про професійну підготовку, професійну кар'єру і професійну орієнтацію;

г) надавати інформацію та орієнтири щодо підприємницької діяльності, сприяти розвитку підприємницьких навичок і підвищувати розуміння педагогами та викладачами важливої ролі підприємств, у тому числі в забезпеченні зростання та створенні гідних робочих місць [10].

Попри те, що рекомендації МОП не підлягають ратифікації, їхні положення розвивають норми відповідних конвенцій, мають важливе значення як модельні акти у сфері трудового права. Зобов'язання держав-учасниць МОП орієнтуватися на рекомендації у разі здійснення внутрідержавної правотворчості впливає із членства в МОП і її Статуту [12].

Рекомендація МОП №195 має практичне застосування в законодавстві Європейського Союзу. Зокрема, характерною особливістю Лісабонської стратегії розвитку Європейського Союзу 2000–2010 рр. є суттєве інвестування в людський капітал з метою створення робочих місць в ЄС і нарощування потенціалу економічного зростання. 28 травня 2004 р. Рада Європейського Союзу для досягнення цілей Лісабонської стратегії ухвалила резолюцію про безперервну професійну орієнтацію, яка покликана розширити доступ особи до професійної орієнтації протягом усього її життя, незалежно від віку, статі чи належності до певної групи населення (молоді, безробітних осіб, інвалідів тощо).

Більшість європейських вчених дотримуються поглядів, що безперервна професійна орієнтація має суттєве значення для національної політики розвитку людського капіталу. Р. Г. Султана, А. Г. Уотте у своїх дослідженнях зазначають, що безперервна професійна орієнтація належить до заходів, які дають змогу кожній особі будь-якого віку і в будь-який момент життя визначити власні потенційні можливості та інтереси у навчанні та роботі [17].

Європейський Союз зараховує безперервну професійну орієнтацію до заходів сприяння зайнятості населення. Для системи безперервної професійної орієнтації, яка діє у країнах-членах Європейського Союзу, притаманні такі ознаки:

– є невід’ємною частиною державної політики у сфері освіти, підготовки кадрів, зайнятості та соціальної інтеграції;

– передбачає надання профорієнтаційних послуг у школах, коледжах, університетах, службах зайнятості, на робочих місцях тощо;

– держава виконує роль постачальника профорієнтаційних послуг та контролює якість їхнього надання;

– державну політику безперервної професійної орієнтації розробляють на національному, регіональному та місцевому рівнях [16].

Зауважимо, що характерною особливістю сучасної концепції безперервної професійної орієнтації, яку застосовує у країнах-членах ЄС, є тісна взаємодія з навчальними орієнтаціями.

Д. А. Гішар зазначає, що професійна орієнтація складається з набору заходів, спрямованих на допомогу людині у формуванні власного професійного вибору. Автор підкреслює, що кордони між навчальною орієнтацією та професійною орієнтацією залишаються досить умовними [13, с. 165]. Однак професійна орієнтація спрямована на вибір професії і відрізняється від навчальної, яку розглядають як допомогу особі у виборі виду та форми навчання і в подоланні нею перешкод, що виникають в процесі навчання [14, с. 12].

У Великобританії, Німеччині і низці інших країн проводиться досить чітке розмежування між навчальною та професійною орієнтацією, тоді як в Бельгії та Ірландії послуги у сфері навчальної та професійної орієнтації надає одна і та сама служба. У першому випадку завдання з їхнього надання вирішують незалежно один від одного; у другому – комплексно, в певному поєднанні один з одним, що призводить в низці випадків до поєднання професійної орієнтації з навчальною, психолого-педагогічним та медичним консультуванням з широкого кола питань.

Зазначимо також, що в освітніх установах навчальну і професійну орієнтації не протиставляють одна одній, а розглядають як два взаємодоповнювальні елементи для виконання єдиного завдання – виявлення та розвитку професійних інтересів та здібностей людини.

Наслідком цього стало виникнення у багатьох країнах (Фінляндія, Швеція, Японія) підходу, близького до розуміння професійної орієнтації як частини ширшого процесу – розвитку кар’єри. У Японії чинним законодавством передбачено систематичний та поетапний вплив на розвиток особистості протягом усього трудового життя з урахуванням професійних інтересів людини, її намірів, здібностей, досвіду та інших якостей, а також низки зовнішніх чинників (тенденції в технічному та економічному розвитку, ситуації на ринку праці тощо). Завдання професійної орієнтації в цьому випадку не обмежуються тільки з’ясуванням професійних здібностей людини і наданням їй потрібної інформації про професії та консультаційних послуг, а розглядається в контексті процесу розвитку особистості як засіб, що допомагає планувати свій трудовий шлях і просуватися по ньому [17, с. 112].

Так, чинна в Україні концепція професійної орієнтації потребує суттєвого вдосконалення. Насамперед з врахуванням досвіду застосування європейськими країнами концепції безперервної професійної орієнтації.

З огляду на це доцільно сформулювати таке визначення професійної орієнтації – комплекс взаємопов’язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на допомогу особі будь-якого віку протягом всього її життя в прийнятті раціонального рішення щодо вибору або зміни професії, виду трудової діяльності та управління своєю кар’єрою.

Список використаної літератури

1. Європейська соціальна хартія (переглянута) від 03.05.1996 №ETS N 163 [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/994_062
2. Назимов И. Н. Профорентация и профотбор в социалистическом обществе / И. Н. Назимов. – М. : Прогресс, 1971. – 275с.
3. Платонов К. К. Проблемы способностей / К. К. Платонов. – М. : Мысль, 1972. – 371с
4. Положення про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації молоді, яка навчається : Наказ Мініпраці України (до 1997р.), Міносвіти, Мінсоцзахист від 02.06.1995 №159/30/1526 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0198-95>.
5. Про зайнятість населення : Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // Офіційний вісник України – 2012. – № 63. – Ст. 17.
6. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 № 842 [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>
7. Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення : Наказ Мініпраці України (до 1997 р.), Міносвіти, Мінсоцзахисту від 31.05.1995 №159/30/1526 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0190-95>.
8. Про Концепцію державної системи професійної орієнтації: Постанова Кабінету Міністрів України №48 від 27.01.1994 року [Електронний ресурс]. - Режим доступу : <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/48-94-%D0%BF>
9. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Конвенції МОП №142 від 1975 // [Електронний доступ]. – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/993_057
10. Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання: Рекомендація № 195 МОП від 17.06.2004 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_532
11. Управление персоналом организации : Учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М. : ИНФРА – М., 1997. – 512 с.
12. Черткова Ю. В. Галузева належність норм, які формулюються в конвенціях та рекомендаціях Міжнародної організації праці / Ю. В. Черткова // Ученые записки Таврического национального университета им. В. И. Вернадского Серия Юридические науки. - Том 21 (60). - № 2. - 2008 г. - С. 204.
13. Guichard J. A. Century of Career Education: Review and Perspectives / J. A. Guichard // International Journal for Educational and Vocational Guidance. – 2004. - №. 1. – p. 165.
14. OECD and European Commission: Career guidance: A handbook for policy makers. - Paris, 2004. - P. 12.
15. Rutkowski J. Is there a skills mismatch in Ukraine? / J. Rutkowski // Draft mimeo : World Bank, 2007. – P.36.
16. The European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN)
17. Watts A.G. Career guidance policies in 37 countries: Contrasts and common themes / A. G. Watts, R. G. Sultana // International Journal for Educational and Vocational Guidance. – 2004. – Vol. 4, No. 2–3. – P. 160.

Стаття: надійшла до редакції 06.02.2015
прийнята до друку 01.07.2015

**ON THE ISSUE OF IMPLEMENTATION LIFELONG
VOCATIONAL GUIDANCE IN UKRAINE*****D. Shvets****Ivan Franko National University of Lviv
Universytetska Str., 1, UA – 79000 Lviv, Ukraine*

The article analyzes the modern concepts of vocational guidance. Detailed analysis of the use of continuous vocational guidance in member countries of the European Union as an effective tool promoting employment that allows every person in every moment of life to determine their potential and interest in learning and work. The author notes that a characteristic feature of lifelong vocational guidance, which is used in member countries of the European Union, there is a close interaction with educational guidance.

In the article notes that the right to vocational guidance in Ukraine is guaranteed to every person and should be provided by the provision of career guidance services to choose or change of profession, activity and other career guidance services. The system of lifelong vocational guidance characterized by the following features: an integral part of public policy in education, training, employment and social integration; includes the provision of career guidance services in schools, colleges, universities, employment offices, workplaces, etc; State plays the role of career guidance services provider and monitors the quality of their provision; public policy of continuous vocational guidance developed at national, regional and local level.

The author gives the definition of vocational guidance as a complex of interrelated economic, social, medical, psychological and educational activities aimed at helping the person of any age throughout their lives in making rational decisions about choosing or changing profession, type of work and manage their career

Keywords: professional orientation, continuous professional orientation, the concept of vocational guidance, labor market policies, the right to work.