

ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІКИ НАПН УКРАЇНИ

ТИМЕНКО Марія Миколаївна

УДК 373.3/.5.048:331.548](091)(410)"192"

**ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ТА КАР'ЄРНЕ НАВЧАННЯ
УЧНІВ У СЕРЕДНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ АНГЛІЇ**

13.00.01 – загальна педагогіка та теорія педагогіки

Дисертація
на здобуття наукового ступеня
кандидата педагогічних наук

Науковий керівник
ЛОКШИНА Олена Ігорівна,
доктор педагогічних наук, професор,
завідувач відділу порівняльної педагогіки
Інституту педагогіки НАПН України

Київ – 2017

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО НАВЧАННЯ УЧНІВ СЕРЕДНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ АНГЛІЇ	13
1.1. Професійна орієнтація як предмет дослідження вітчизняних та зарубіжних учених	13
1.2 Концептуальні параметри профорієнтації та кар'єрного навчання учнів у середніх навчальних закладах Англії.....	27
Висновки до першого розділу.....	51
РОЗДІЛ 2 ПРАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО НАВЧАННЯ УЧНІВ СЕРЕДНІХ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ АНГЛІЇ	53
2.2. Організація та зміст профорієнтації та кар'єрного навчання учнів у середніх навчальних закладах Англії.....	83
2.3. Форми та методи професійної орієнтації та кар'єрного навчання учнів у середніх навчальних закладах Англії.....	99
2.4. Професійна діяльність та підготовка фахівців з профорієнтації та кар'єрного навчання учнів середніх навчальних закладів Англії.....	122
Висновки до другого розділу	133
РОЗДІЛ 3 ПЕРСПЕКТИВНІСТЬ ДОСВІДУ З ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО НАВЧАННЯ УЧНІВ СЕРЕДНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ АНГЛІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ	137
3.1. Професійна орієнтація в Україні крізь призму професійної орієнтації Англії: порівняльний аналіз	137
3.2. Перспективи досвіду Англії з професійної орієнтації та кар'єрного навчання учнівської молоді в школах України.....	155
Висновки до третього розділу.....	166
ВИСНОВКИ	169
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	175
ДОДАТКИ.....	213

ВСТУП

Актуальність теми. Інтеграція України у міжнародне співтовариство актуалізує питання підвищення конкурентоспроможності національної економіки, оптимізації використання трудових ресурсів. Важливою умовою інтенсивного розвитку ринку праці є реалізація професійного потенціалу громадян країни, що значною мірою залежить від обґрунтованості їхнього професійного вибору. Сприяння у визначенні професії, реалізації здатності до праці, кваліфікаційному зростанню молоді покликана забезпечувати профорієнтаційна робота.

Важливість професійної орієнтації підкреслена у державних документах, зокрема, у Положенні про організацію професійної орієнтації населення (1995); Положенні про професійну орієнтацію молоді, яка навчається (1995); Концепції державної системи професійної орієнтації населення (1994, 2008); Постанові Кабінету Міністрів України «Про утворення Ради з питань професійної орієнтації населення» (2009); Положенні про надання соціальних послуг з професійної орієнтації у державній службі зайнятості (2011), а також – Законі України «Про зайнятість населення» (2012).

Професійна орієнтація в Україні як наукова проблема ґрунтовно досліджується в аспектах її становлення і розвитку (О. Олеярник, М. Захаров, В. Симоненко, І. Назимов); історіографії питання (Г. Пономарьова); теорії та методики профорієнтаційної діяльності, психолого-педагогічних основ професійної орієнтації (Є. Вірна, О. Вітковська, А. С. Довгаль, О. Капустіна, Т. Кухарчук, В. Люлька, О. Мельник Н. Отрощенко, М. Піддячий, Н. Побірченко, М. П. Тименко, І. Уличний, Б. О. Федоришин, М. Фіцула, Т. Становська та ін.); підготовки педагогічних кадрів до здійснення професійної орієнтації серед молоді (Л. Тимчук І. Чорна, Г. Шліхта, В. Харламенко) тощо.

Професійна орієнтація у зарубіжжі розкривається у працях українських компаративістів як у глобальному, так і національному вимірах. Становлення

феномена професійної орієнтації у світовому контексті досліджується у працях О. Пильтяй; особливості професійної орієнтації в Англії – у дослідженні Н. Балацької, у США – Ю. Загребнюк, Угорщині – І. Керестень, Німеччині – Т. Козак і Г. О. Корсун, Німеччині й Україні – М. Кузів, Франції — Н. Лавриченко.

Аналіз професійної орієнтації у сучасних середніх школах Англії, виконаний Н. Балацькою у 2004 р., розкриває етапи формування системи професійної орієнтації у контексті розвитку середніх шкіл, а також принципи організації і добору змісту, форм і методів профорієнтаційної роботи. Водночас, в умовах останнього десятиліття система професійної орієнтації учнівської молоді в Англії характеризується динамічним розвитком як в аспектах подальшої розбудови стратегічних орієнтирів (Закон «Про освіту і навички» (2008); Закон «Про освіту» (2011); Національний Курикулум (2011); Постанова Міністерства освіти «Профорієнтація і натхнення в школах» (2015), так і в реалізації нових практичних кроків (започаткування з 2010 р. профорієнтаційної служби Next Step, яка замінила Connexions, її переформатування у 2012 р. у National Careers Service, створення у 2014 р. Careers and Enterprise Company).

Трансформаційні процеси у секторі профорієнтаційної роботи в Англії ґрунтуються на вагомих дослідженнях таких британських учених, як Д. Ендрюс (D. Andrews), Е. Барнс (A. Barnes), Б. Бессот (B. Bassot), Д. Бімроуз (J. Vimrose), Е. Вотс (A. Watts), Д. Кілен (J. Killeen), Б. Лоу (B. Law), С. Фут (S. Foot), які розробляють інноваційні ідеї включно з обґрунтуванням такого важливого у сучасних умовах напрямку, як кар'єрне навчання.

Англійський досвід модернізації системи професійної орієнтації для відповідності викликам сучасності вбачається перспективним в умовах європейської інтеграції України на засадах вільної ринкової економіки. Водночас системне дослідження цього педагогічного феномену в Англії з

урахуванням інноваційних змін останнього десятиліття в українській компаративістиці відсутнє. У цій ситуації виявляються *суперечності* між:

– об'єктивною потребою української економіки в конкурентоспроможних фахівцях в умовах євроінтеграції і несформованістю ефективної системи професійної орієнтації населення, зокрема молоді, що відповідає європейським стандартам;

– прагненням до професійного розвитку і самореалізації особистості у молодому віці та недосконалістю системи професійної орієнтації у школах;

– наявністю ґрунтовних напрацювань з проблеми професійної орієнтації учнівської молоді в Англії і недостатньою обізнаністю українських освітян з цими напрацюваннями.

Отже, актуальність теми дослідження, необхідність розв'язання суперечностей та недостатня розробленість проблеми дослідження зумовили вибір теми дисертації: **«Професійна орієнтація та кар'єрне навчання учнів у середніх навчальних закладах Англії».**

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційне дослідження виконано згідно з тематичним планом науково-дослідної роботи відділу порівняльної педагогіки Інституту педагогіки НАПН України і є складовою тем «Порівняльний аналіз забезпечення якості загальної середньої освіти у провідних країнах Європи та США» (2012-2014 рр.) (державний реєстраційний номер 0112U001419) і «Трансформаційні процеси у шкільній освіті країн Європейського союзу та США (2015-2017 рр.) (державний реєстраційний номер 0115U003080).

Тему дисертації схвалено на засіданні вченої ради Інституту педагогіки НАПН України (протокол № 13 від 28.XI.2013 р.) та затверджено бюро Міжвідомчої ради з координації наукових досліджень з педагогічних і психологічних наук в Україні (протокол № 10 від 17.XII.2013 р.).

Мета дослідження: розкрити теоретичні засади і практичний досвід професійної орієнтації та кар'єрного навчання учнів у середніх навчальних

зкладах Англії і визначити можливості реалізації його прогресивних ідей в Україні.

Завдання дослідження:

1. Охарактеризувати поняттєво-термінологічний апарат дослідження і теоретичні засади професійної орієнтації і кар'єрного навчання в Англії.

2. Проаналізувати генезу професійної орієнтації учнівської молоді в Англії у визначених хронологічних межах та охарактеризувати сутнісні характеристики змін.

3. Розкрити сучасні підходи до організації, структурування змісту, використання форм і методів професійної орієнтації та кар'єрного навчання учнів середніх навчальних закладів в Англії.

4. Визначити особливості підготовки педагогічних кадрів з профорієнтації та кар'єрного навчання для шкіл Англії.

5. Окреслити можливості використання англійського досвіду для модернізації системи профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю в освітньому просторі України.

Об'єкт дослідження: професійна орієнтація та кар'єрне навчання в Англії.

Предмет дослідження: теоретичні та організаційно-педагогічні засади професійної орієнтації і кар'єрного навчання учнів середніх навчальних закладів в Англії.

Хронологічні межі дослідження охоплюють кінець XX – початок XXI століття. *Нижня хронологічна межа* визначається роком прийняття Закону «Про освіту» 1997, який поклав початок кардинальної трансформації так званої універсальної системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання, загальнодоступної для всієї шкільної молоді, у ринково-орієнтовану. *Верхня хронологічна межа* датується 2015 роком – часом прийняття Директиви Департаменту освіти Уряду Її Величності «Профорієнтація і натхнення в школах», який, зберігаючи ринковий характер системи та посилюючи заходи з підвищення її якості (запровадження стандарту якості кар'єрного навчання,

кваліфікації з кар'єрного навчання для профорієнтаторів тощо), розширив можливості отримання профорієнтаційних послуг (запровадження профорієнтаційних пропозицій для молоді старше 16 років та учнів з особливими потребами), що започаткувало новий рівень розвитку профорієнтації в Англії.

З метою окреслення генези професійної орієнтації в Англії аналіз було проведено, починаючи з 1910 року (року прийняття Закону «Про освіту», яким було створено першу службу з працевлаштування молоді).

Територіальні межі дослідження – предметом розгляду є професійна орієнтація в адміністративно-політичній частині Сполученого Королівства Великої Британії та Північної Ірландії – Англії. Англійська система професійної орієнтації в результаті перманентних трансформацій останніх десятиліть, на відміну від традиційно усталених протягом тривалого часу систем в Уельсі, Шотландії і Північній Ірландії, набула інноваційних характеристик в умовах ринкової ідеології (гнучкість, множинність пропозицій/вибору, фінансова ефективність, горизонтальна взаємодія усіх зацікавлених сторін).

Теоретичну основу дисертаційного дослідження становлять:

– філософські ідеї щодо важливості обґрунтування знання, розгляду досліджуваного явища у системі загального зв'язку, пріоритизації системного підходу до дослідження (Ф. Гегель, І. Кант);

– положення філософії освіти, які формують рамку для розгляду освіти у XXI столітті крізь призму глобальної конкуренції і парадигми освіти впродовж життя (В. Андрущенко, В. Кремень, В. Лутай, В. Огнев'юк);

– теоретичні засади педагогіки, які окреслюють параметри сучасної парадигми освіти на засадах дитиноцентризму, компетентнісного підходу, ціннісних орієнтирів (Н. Бібік, І. Зязюн, С. Гончаренко, О. Пометун, О. Савченко, О. Сухомлинська);

– методологічні підходи порівняльної педагогіки до вивчення освітніх феноменів у зарубіжжі у взаємозв'язку із соціальним та культурним

контекстами, у вимірі національних і світових трансформацій (Н. Абашкіна, М. Брей, В. Вульфсон, О. Джуринський, О. Заболотна, О. Локшина, М. Лещенко, З. Малькова, М. Мензон, О. Матвієнко, Л. Пуховська, І. Тараненко, Ш. Уолгутер);

– концептуальні ідеї професійної орієнтації та кар'єрного навчання (Н. Балацька, Б. Бессот, Е. Вотс, Д. Ендрюс, Б. Лоу, О. Мельник, М. Піддячий, Б. Федоришин, Е. Чант).

Єдність зазначених методологічних підходів, ґрунтовність теоретичних основ забезпечує адекватне розв'язання завдань дослідження і досягнення його мети.

Методи наукового дослідження: *загальнонаукові* – аналіз і синтез (використані для дослідження складових феномена професійної орієнтації в Англії, встановлення зв'язку між ними для отримання цілісного уявлення про систему); узагальнення (забезпечив формулювання висновків, обґрунтування практичних рекомендацій щодо можливостей упровадження прогресивних ідей британського досвіду з профорієнтаційного та кар'єрного навчання учнів в освітньому просторі України); *конкретно-наукові* – описовий, який було використано для вивчення і опису офіційних документів (законів, постанов тощо), що визначали й визначають параметри функціонування системи професійної орієнтації в Англії; порівняльно-історичний, який надав змогу простежити процес становлення і розвитку професійної орієнтації в Англії і Україні; дихронний, використаний для розроблення періодизації розвитку професійної орієнтації в Англії; термінологічного аналізу, який забезпечив уточнення значення базового терміну дослідження; системного аналізу, застосування якого надало можливість виокремити основні складові профорієнтаційного та кар'єрного навчання учнів середніх навчальних закладів Англії.

Джерельною базою дослідження слугували матеріали:

– офіційні документи Департаменту освіти та працевлаштування Англії, Міністерства освіти і науки України, базові навчальні програми, документи й

Постанови уряду Великої Британії та громадських комісій з питань освіти, Інспекції Її Величності та ін.;

– аналітичні матеріали та електронні бази даних національних, громадських і професійних організацій: Національної служби з профорієнтації та розвитку кар'єри (National Career Service), Інституту профорієнтації та кар'єрного розвитку (Career Development Institute), Комітету із стандартів у сфері освіти (Office for Standards in Education), служби профорієнтації та розвитку кар'єри, Асоціації профорієнтації та кар'єрного розвитку (Association for Careers Education and Guidance), Асоціації роботодавців Англії, Асоціації вчителів з профорієнтації в школах, Асоціації профконсультантів та ін.;

– наукові дослідження з питань теорій професійної орієнтації та кар'єрного розвитку (Е. Вотс, П. Доуз, Д. Голанд, Л. Готфредсон, Д. Кілен, Б. Лоу, Ф. Парсонс, К. Роджерс, Ф. Гальтон та ін.); практичних підходів до професійної орієнтації та кар'єрного навчання (Е. Барнс, Б. Бессот, Д. Бімроуз, К. Говард, Д. Ендрюс, В. Петтон Н. Роу, Е. Спаркс, Е. Уілкін, Р. Уільсон, Г. Ходкінсон, Д. Холмен, Т. Хулі та ін.); підготовки фахівців з профорієнтації та кар'єрного навчання (М. Адамс, Р. Бранч, Д. Ендрюс, К. Інксон, Д. Кід, Д. Макліюд, Н. Роу, С. Шувард та ін.);

– публікації та матеріали наукових конференцій з проблеми професійної орієнтації і кар'єрного розвитку, що проводяться вітчизняними і зарубіжними національними та міжнародними науковими організаціями;

– матеріали зарубіжної та вітчизняної педагогічної періодики («Journal of Association of Careers Education and Guidance», «Journal of Counselling and Psychology», «Educational Management and Administration» «International Journal for Educational and Vocational Guidance», «Шлях освіти», «Порівняльна професійна педагогіка», «Порівняльно-педагогічні студії», «Український педагогічний журнал», «Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету», «Науковий вісник Ужгородського національного університету», «Вопросы психологии», «Педагогічні науки:

теорія, історія, інноваційні технології», «Вісник Львівського Університету» тощо).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

– *вперше* у порівняльно-педагогічному аспекті розкрито теоретичні засади професійної орієнтації і кар'єрного навчання учнівської молоді в Англії (мету, сутнісні характеристики, теорії відповідності, взаємодії суспільства, професійного розподілу, моделі «Міст профорієнтаційного та кар'єрного навчання», «DOTS»); розроблено періодизацію розвитку професійної орієнтації, яка охоплює три періоди: становлення професійної орієнтації та кар'єрного навчання в Англії як системи (1910 – 1973 рр.); функціонування універсальної системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання, загальнодоступної для усієї молоді (1973 – 2011 рр.); оринковлення системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання, з набуттям таких характеристик як гнучкість, конкурентність, дерегуляція, множинність вибору (починаючи з 2011 р.); розкрито сутнісні характеристики змін, розпочатих наприкінці ХХ ст.; обґрунтовано організаційні (комплексна організаційна модель: діяльнісно-базований, сервісно-базований, курикулум-базований підходи до організації) та педагогічні (комплексна змістова модель, що охоплює запровадження окремих уроків, окремого модуля в модулі «PSHE», інтеграція знань з профорієнтації до тем модуля «PSHE», інтеграція знань в навчальні предмети Національного Курикулуму, запровадження міжпредметної теми «Професійна орієнтація»; застосування інноваційних форм і методів) засади професійної орієнтації та кар'єрного навчання учнів у середніх навчальних закладах Англії; запропоновано рекомендації щодо врахування позитивного досвіду Англії з професійної орієнтації та кар'єрного навчання для України (на загальнодержавному, регіональному і внутрішньошкільному рівнях);

– *конкретизовано* базове поняття «професійна орієнтація та кар'єрне навчання учнів у середніх навчальних закладах Англії»;

– *подальшого розвитку* набули аспекти підготовки фахівців з професійної орієнтації та кар'єрного навчання учнів у шкільництві Англії.

Практичне значення дослідження полягає в розробленні рекомендацій щодо використання прогресивних ідей англійського досвіду для оптимізації розвитку та реалізації системи професійної орієнтації в школах України на трьох рівнях: загальнодержавному, регіональному та на рівні навчального закладу.

Текст дисертації, висновки і рекомендації за результатами дослідження можуть бути використані вищими навчальними закладами у процесі викладання дисциплін «Порівняльна педагогіка», «Історія педагогіки», «Профорієнтація і методика профорієнтаційної роботи» для майбутніх практичних психологів, соціальних педагогів, учителів освітньої галузі «Технологія», методистів з професійної орієнтації міжшкільних навчально-виробничих комбінатів.

Результати дослідження **впроваджено** у навчально-виховний процес Прикарпатського національного університету імені В. Стефаника (довідка № 01-15/03-2618 від 14.11.2016 р.); Київського університету імені Бориса Грінченка (довідка № 295-Н від 14.11.2016 р.); загальноосвітнього навчального закладу «Скандинавська гімназія» (довідка № 235 від 15.11.2016 р.); Броварського навчально-виховного комплексу (довідка № 516 від 13.12.2016 р.); Броварської загальноосвітньої школи I-III ступенів № 9 (довідка № 421 від 22.12.2016 р.)

Апробація результатів дослідження. Основні положення та результати дисертаційного дослідження доповідалися на наукових і науково-практичних конференціях та семінарах різних рівнів: *міжнародних* – «Мова, освіта, культура: античні цінності – сучасне застосування» (Умань, 2014); «Сучасна іншомовна освіта в Україні: стан, проблеми, перспективи» (Умань, 2014); «Проблеми сучасної освіти: що було і що буде?» (Польща, Ченстохова, 2014); *всеукраїнських* – «Актуальні проблеми вищої професійної освіти України» (Київ, 2009), «Інклюзивна освіта України: проблеми та перспективи розвитку» (Луцьк, 2016); звітних *наукових конференціях* Інституту педагогіки НАПН України (2014-2016); науково-практичних *семінарах* – «Педагогічна

компаративістика – 2014: якісний вимір освіти зарубіжжя та український контекст (2014); «Педагогічна компаративістика – 2015: трансформації в освіті зарубіжжя та український контекст» (2015), «Педагогічна компаративістика – 2016: освітні реформи та інновації у глобалізованому світі» (2016).

Результати дослідження обговорювалися на засіданнях відділу порівняльної педагогіки Інституту педагогіки НАПН України.

Публікації. Основні результати дослідження відображені у 19 публікаціях, із них 7 статей у вітчизняних та 3 у зарубіжних наукових фахових виданнях, 7 тез у збірниках матеріалів конференцій, 2 – в інших виданнях.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, додатків, списку використаних джерел. Загальний обсяг дисертації становить 221 сторінку, обсяг основного тексту дисертації – 174 сторінки. Робота містить 8 таблиць на 8 сторінках, 4 рисунки на 4 сторінках, 8 додатків на 12 сторінках. Список використаних джерел на 38 сторінках охоплює 360 позиції, з них 199 – англійською мовою.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО НАВЧАННЯ УЧНІВ СЕРЕДНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ АНГЛІЇ

1.1. Професійна орієнтація як предмет дослідження вітчизняних та зарубіжних учених

Професійна орієнтація (далі скорочено профорієнтація) визначається важливою складовою суспільної діяльності, покликаною забезпечити професійне становлення особистості, зростання її професіоналізму з урахуванням особистісних потреб.

Законодавчу платформу професійної орієнтації населення в Україні формують: Положення про організацію професійної орієнтації населення (затверджено Наказом Міністерства праці України, Міністерства освіти України; Міністерства соціального захисту населення України від 31 травня 1995 року № 27/169/79); Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається (затверджено Наказом Міністерства освіти України, Міністерства праці України, Міністерства у справах молоді і спорту України від 2 червня 1995 року № 159/30/1526); Концепція державної системи професійної орієнтації населення (схвалено Постановою Каб. Міністрів України від 27 січня 1994 р. № 48); Концепція державної системи професійної орієнтації населення (затверджена Постановою Кабінету міністрів України від 17 вересня 2008 року № 842); Постанова Кабінету Міністрів України «Про утворення Ради з питань професійної орієнтації населення» від 7 серпня 2013 р. [51; 52; 95; 102; 103; 106; 107].

У Концепції 2008 року професійна орієнтація визначається як «науково обґрунтована система взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що

впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності» [51].

Відповідно до Концепції професійна орієнтація включає такі елементи:

- професійну інформацію;
- професійну консультацію;
- професійний відбір;
- професійну адаптацію.

Зазначимо, що у психолого-педагогічній науці немає однозначного визначення професійної орієнтації, що визначається розмаїттям підходів до розгляду цього комплексного явища (соціальним, соціально-психологічним і диференційовано-психологічним).

Б. Федоришин визначає професійну орієнтацію як науково-практичну систему підготовки особистості до вільного і свідомого вибору професії [146].

В Українському педагогічному словнику С. Гончаренка профорієнтація трактується як комплекс психолого-педагогічних і методичних заходів, спрямованих на оптимізацію процесу працевлаштування молоді згідно з бажаннями, нахилами і сформованими здібностями та з урахуванням потреби в спеціалістах народного господарства й суспільства в цілому [20].

В Енциклопедії освіти (2008) (головний редактор В. Кремень) професійна орієнтація визначається як комплексна науково обґрунтована система практичних методів і засобів впливу на особистість з метою забезпечення самостійного й усвідомленого вибору професії, її освоєння та здійснення професійної діяльності на основі врахування індивідуально-психологічних властивостей людини і потреб ринку праці в кадрах [31].

В Енциклопедії професійної освіти за редакцією С. Батишева професійна орієнтація визначається як система взаємодії особистості та суспільства, спрямована на задоволення потреб особистості в професійному самовизначенні та потреби суспільства у забезпеченні соціально-професійної структури. Професійна орієнтація у навчальному процесі – це спрямованість інтересів і схильностей учнів, яка значною мірою залежить від конкретної

навчальної діяльності. Зміст навчального матеріалу загальноосвітніх предметів може бути використано з метою професійної орієнтації, професійного самовизначення школяра [157].

Існують різні підходи до трактування складових системи профорієнтаційної роботи. Проведений аналіз уможливив виділити складові, спільні для багатьох учених. Це – професійна інформація, професійна консультація, професійна психодіагностика, початковий профвідбір, професійна адаптація.

За трактуванням С. Гончаренка, «професійна консультація» є науково організоване інформування про професії, призначене головним чином для молоді, яка закінчує загальноосвітню школу, з метою надання практичної допомоги у виборі професії з урахуванням нахилів, інтересів та сформованих здібностей, а також потреб суспільства, народного господарства. Професійна консультація повинна мати відомості про роль кожної професії, про потребу в кадрах, про зміст трудової діяльності, про соціально-економічний і санітарно-гігієнічний статус професій, шляхи професійного навчання, з одного боку, і про ті вимоги, які ставить професія до людини, її психологічних особливостей, про медичні й фізіологічні показання та протипоказання до професії - з другого [20].

Поняття «професійна інформація» визначається як система організації і проведення навчально-виховної роботи, спрямована на засвоєння учнями необхідних знань про соціально-економічні та психофізіологічні умови правильного вибору професії, формування в них уміння аналізувати вимоги різних професій до психологічної структури особистості, а також аналізувати свої професійно значущі якості, шляхи й засоби їхнього розвитку [20].

За трактуванням українського вченого М. Фіцули, поняття «професійна діагностика» є системою психологічного вивчення особистості з метою виявлення її професійно значущих властивостей і якостей. Для деяких спеціальностей вона є неминучою, ігнорування пов'язане з ризиком непридатності особистості [149].

С. Гончаренко трактує поняття «професійна психодіагностика» як окремий структурний компонент профорієнтації, що визначається як система психологічного вивчення особистості з метою виявлення її професійно значущих властивостей і якостей, а саме, займається вивченням особистості школяра, процесу росту, формування якостей, здібностей та інтересів. Правильна оцінка своїх інтересів, нахилів, здібностей дає оптанту можливість більш об'єктивно співвіднести їх з вимогами обраної професії [20].

Поняття «профвідбір» визначається С. Гончаренком як заключний етап роботи з учнями, у процесі якого обираються конкретна професія та профіль професійного навчання, що відповідають професійно значущим особливостям психологічної структури особистості учня [20].

Досліджуючи концептуальні засади особливостей професійної адаптації, українські вчені Т. Кухарчук, І. Облес, М. Фіцула та інші визначають це поняття як складний процес взаємодії особистості з конкретним середовищем професійної діяльності, що забезпечує входження особистості до професійного середовища, під час якого формуються професійні знання, вміння, якості особистості, необхідні для її подальшого професійного розвитку [59; 83; 149].

Проблемі профорієнтації присвячено праці багатьох зарубіжних учених. Американська дослідниця Е. Гінзберг визначила профорієнтацію як процес структурного втручання, що має на меті допомогти індивідуумам використати можливості, які вони мають, в галузі освіти, професійної підготовки та виборі роду занять [231].

На думку Ж. Лютрингера, французького експерта з проблем молоді, професійна орієнтація є допомогою, яка надається індивідууму з метою вирішення проблем, які стосуються вибору занять, професії або професійного росту з урахуванням характеристик зацікавленої особи [198].

На думку російського вченого Н. Пряжнікова, профорієнтація включає не тільки психологічні і педагогічні аспекти, але й комплекс заходів для надання допомоги у виборі професії [114].

З цим підходом корелюється думка російської дослідниці С. Чистякової, яка зазначає, що професійна орієнтація є науково-практичною діяльністю соціальних інститутів (школи, сім'ї, базових установ, середніх спеціальних і вищих навчальних закладів, позашкільних установ), що спрямована на формування у старшокласників професійного самовизначення з урахуванням індивідуальних особливостей особистості учня та потреб народного господарства у кваліфікованих кадрах. Завданням служби профорієнтації молоді є надання допомоги підростаючому поколінню у свідомому виборі професії, а також дорослому населенню у випадках переорієнтації на іншу галузь професійної діяльності. Зв'язок школи з виробництвом, на думку автора, є необхідною умовою професійного становлення майбутніх кваліфікованих спеціалістів. Також С. Чистякова вважає, що професійна орієнтація як цілісна система складається із взаємопов'язаних підсистем, об'єднаних загальною метою та єдністю функцій: організаційно-функціональної, логіко-змістовної, особистісної та управлінської [153].

Комплексний підхід до тлумачення професійної орієнтації застосовує Організація економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) – у виданні «Професійна орієнтація і державна політика» (2004) її трактують, як таку, що охоплює послуги і діяльність, спрямовані на надання допомоги індивідам будь-якого віку протягом їхнього життя в освітньому та професійному виборі і побудові кар'єри. Ця діяльність може проходити в індивідуальному чи груповому форматі, візаві чи дистанційно (включно з лініями «допомоги» та он-лайн ресурсами) [198]. У зазначеному визначенні прослідковується як важливість системності при побудові професійної орієнтації (лише система може забезпечити ефективне функціонування усіх форм професійної орієнтації для усіх верст населення на постійній основі), так і врахування

суспільно-економічного рівня населення. Сьогодні в умовах підвищення конкуренції національних і регіональних економік аспект економічних вигод від професійної орієнтації набуває особливої пріоритетності, особливо в Англії, де домінує ринковий підхід до організації системи професійної орієнтації в умовах неолібералізму. Зокрема у дослідженні «Економічні вигоди від кар'єрного навчання» (2015) авторства Т. Хулі (Т. Hooley) і В. Доод (V. Doodd) йдеться про:

- первинні економічні вигоди: зростання зайнятості; зменшення безробіття; підвищення рівня професійних кваліфікацій; гнучкий і мобільний ринок праці;

- вторинні економічні вигоди: покращення здоров'я населення; зниження рівня злочинності; збільшення податкових надходжень; зменшення витрат;

- макроекономічні вигоди: зменшення дефіциту; зростання продуктивності; підвищення прожиткових стандартів; економічне зростання [252].

Отже, автори наведених вище визначень професійної орієнтації демонструють спільність у цілісному вимірі, що охоплює, як задоволення потреб особистості у професійному самовизначенні, так і врахування потреб суспільства у забезпеченні соціально-професійної структури суспільства.

Історію розвитку професійної орієнтації учнівської молоді в Україні досліджували такі вітчизняні вчені як: С. Золотухіна (профорієнтація в системі навчальної діяльності загальноосвітніх навчальних закладів України кінця ХХ – початку ХХІ ст.); Л. Ваховський (розвиток профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю у 60–80-их роках ХХ ст.); А. Ткаченко (професійний розвиток і саморозвиток у творчій спадщині А. Макаренка); Г. Терещук (професійна орієнтація учнів у процесі занять трудовою діяльністю в другій половині ХХ – на початку ХХІ ст.) [14; 38; 125; 146].

Такі вітчизняні вчені, як М. Мельник, А. Войтко, М. Янцур, М. Левківський значну увагу приділяють педагогічній підтримці

обдарованих дітей, питанням їх соціалізації, планування майбутньої професії та кар'єри [15; 16; 62; 74; 75; 159; 160].

До праць українських компаративістів з проблеми профорієнтації за кордоном слід віднести дисертації Н. Лавриченко «Професійна орієнтація учнів у системі середньої освіти Франції» (1996) [61], Т. Козак «Професійна підготовка старшокласників у закладах середньої освіти другого ступеня Німеччини» (2011) [47], М. Кузів «Професійна орієнтація учнівської молоді в Німеччині й Україні в умовах ринку праці» (2011) [59], Г. Корсун «Професійне самовизначення старшокласників у школах Німеччини» (2014) [55], Ю. Загребнюк «Професійне самовизначення учнівської молоді в середніх навчальних закладах США» (2016) [33].

З метою глибшого розуміння особливостей професійної орієнтації у провідних зарубіжних країнах, окрім праць українських учених, було проаналізовано доробок російських компаративістів – «Теорія і практика підготовки до зайнятості учнів загальноосвітніх шкіл та професійно-технічних навчальних закладів зарубіжних країн: на досвіді США, Німеччини, Данії» (Теория и практика подготовки к занятости учеников общеобразовательных школ и профессионально-технических учебных заведений зарубежных стран на опыте США, Германии, Дании) (2003) Е. Федотової [148]; «Зміст та організація професійної орієнтації учнів загальної середньої школи Франції» (Содержание и организация профессиональной ориентации учащихся средней образовательной школы Франции) (2008) О. Павлової [86]; «Організація професійного самовизначення учнів загальної школи Німеччини» (Организация профессионального самоопределения учащихся общей школы Германии) (2011) Н. Фісунової [149]; «Професійна орієнтація в системі загальної середньої освіти Німеччини» (Профессиональная ориентация в системе общего среднего образования Германии) (2013) Л. Гузенко [24].

Здійснений аналіз засвідчив, що у Франції:

– поняття професійної орієнтації розглядається як процес співробітництва з вчителями, батьками, громадою, а вживані консультантами методи і заходи спрямовані на те, щоб надати допомогу учням в оволодінні знаннями, у пристосуванні до вимог як особистого, так і професійного життя, а також на придбання ними навичок самостійно й відповідально управляти власним процесом орієнтації і здійснювати вибір на підставі реалістичної оцінки як довколишньої дійсності, так і самих себе (Н. Лавриченко) [61];

– профорієнтація ґрунтується на сучасній концепції «виховання орієнтації» («education a l' orientation»), що передбачає формування культури вибору професії та включає знання професій, пізнання себе, знання шляхів освітньої підготовки. Її реалізація будується на принципах: неперервності, когерентності, колективності, узгодженості. Неперервність («demarche continue») визначається наданням учням допомоги у розробленні професійного проекту протягом всього шляху; когерентність («coherente») – в узгодженні профорієнтаційної діяльності освітньої політики певного учбового округу; колективність («collective») – в інтеграції виховних дій педагогічного колективу; узгодженість («demarche concertee») – у координованості діяльності різних її суб'єктів (О. Павлова) [86].

У Німеччині сучасне трактування професійної орієнтації включає чотири основних аспекти, суть яких полягає у тому, що:

– професійна інформація надає людині відомості про господарські структури і підприємства, реальний або очікуваний попит на конкретні професії, про вимоги професії до особистості, про відповідні професійні навчальні заклади;

– у процесі професійної консультації вивчаються і порівнюються можливості і бажання людини з вимогами професії до її здоров'я, знань, особистісних якостей з метою вироблення рекомендацій про кращі шляхи трудового самовизначення;

– професійний відбір формує висновок про придатність до визначеного виду діяльності;

– професійна адаптація є пристосуванням людини до змісту й умов конкретного виду трудової діяльності (М. Кузів) [59].

Професійна орієнтація у Німеччині охоплює такі основні структурні складові: профосвіта, профконсультація, профвідбір, профнавчання, профадаптація. Зазначений феномен є педагогічним стандартом і відноситься до складної організації навчання; результатом співробітництва школи та професійної орієнтації в цілому є розвиток компетентності учнів при виборі кар'єри, здібність аналізувати отриману інформацію щодо вибору кар'єри, можливість опрацювати отримані данні не тільки теоретично, але й практично, в результаті чого підвищити шанс правильно визначити власний шлях трудової діяльності (Л. Гузенко) [24].

Досвід професійної орієнтації у Польщі відображено у монографії «Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці» (2012) В. Лозовецької, яка визначає професійну орієнтацію як науково-практичну систему підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення, яке розглядається як вибір і реалізація способу взаємодії з навколишнім світом і знаходження сенсу в певній сфері професійної діяльності. Дослідниця зазначає, що польські вчені розглядають професійну орієнтацію як сукупність загальноосвітніх зусиль, спрямованих на всебічний розвиток учнів щодо прийняття оптимальних рішень у свідомому виборі професії. Основним у професійній орієнтації особистості є надання допомоги у визначенні життєвих планів, виборі професії відповідно до власних інтересів і можливостей, порад відносно подальшої професійної освіти. Професійна орієнтація розглядається як чинник раціонального розвитку ринку праці та планування кар'єри окремих кадрів [68].

Досліджуючи професійну орієнтацію в Англії, слід детально зупинитися на наукових результатах дисертаційного дослідження «Професійна орієнтація учнів у сучасних середніх школах Англії» (2004) українського компаративіста Н. Балацької, яка: охарактеризувала становлення і розвиток англійської системи професійної орієнтації, цілі,

завдання, принципи зміст, форми та методи професійної орієнтації в школах масового типу Англії; зробила порівняльний аналіз сучасної англійської та української систем професійної орієнтації учнів.

Цінним для нашого дисертаційного дослідження є запропоноване ученим трактування професійної орієнтації в Англії як цілеспрямованої взаємопов'язаної системи заходів, основний зміст яких полягає в тому, щоби допомогти учню пізнати і зрозуміти себе; інформувати його про ті професії, які існують на ринку праці і користуються попитом; показати практичне застосування предметів, які вивчаються в школі, в певних професійних видах діяльності; продемонструвати взаємозв'язок між шкільними видами діяльності та світом професій; підвести учня до вибору тих предметів, які знадобляться в подальшій професійній діяльності; правильно організувати виробничу практику [4].

Досліджені у вищаналізованих працях педагогів-компаративістів проблеми професійної орієнтації у зарубіжжі є цінними також для нашої дисертації в аспекті методології порівняльної педагогіки. Зокрема, спільним для усіх досліджень є застосування методу термінологічного аналізу, передусім, базового терміну, що уможливило отримання цілісного уявлення про сутність аналізованого феномену. Цей метод було застосовано і у нашому дослідженні.

Важливим для нашого дисертаційного дослідження є британський вимір розгляду професійної орієнтації. Словник Collins трактує професійну орієнтацію як надання поради та інформування про кар'єру, що допомагає індивідам, особливо молоді, приймати рішення щодо кар'єри та навчає їх, як рухатися для її розвитку у цьому напрямі. Слід підкреслити, що аспект кар'єри є невід'ємною складовою британського бачення феномену професійної орієнтації, що прослідковується у працях британських учених. Зокрема, Е. Вотс, Б. Лоу, Б. Бессот, Д. Ендрюс, А. Чант, А. Барнс оперують такими термінами, як «професійна орієнтація» (vocational guidance; career guidance), «кар'єрна освіта» (career education), «професійне та кар'єрне навчання»

(career education and guidance), «кар'єрне навчання та розвиток» (career learning and development). Зазначені поняття розглядаються крізь призму широкої сфери діяльності та формулюються на засадах системного підходу, за допомогою якого профорієнтація, працевлаштування та побудова кар'єри розглядаються як складові частини одного комплексу, орієнтованого не лише на профінформацію, консультування та профвідбір, але й адаптацію до трудової діяльності з акцентом на розвиток важливих навичок і компетентностей для побудови кар'єри в контексті навчання протягом життя [167; 174; 177; 209; 212; 275; 347].

Як зазначає британський учений, викладач Лондонського університету Д. Кід. (J.Kidd) у праці «Розуміння профконсультування» («Understanding career Counselling»), професійна орієнтація (vocational guidance) – це цілеспрямований процес надання допомоги учням у виборі майбутньої професії з урахуванням їх інтересів, нахилів і здібностей; основою такої допомоги є результати психометричного та профорієнтаційного електронного тестування в поєднанні з консультуванням учнів [265].

У британському дидактичному посібнику «Надання послуг з профорієнтаційного та кар'єрного навчання в школах» (The Delivery of Career Education and Guidance in Schools) 2010 р. авторства М. Моріс, М. Ріксон та Д. Девіс (M. Morris, M. Rickinson, D. Davies) «професійна орієнтація» (career guidance) розглядається як програма послідовних дій, що допомагає учням визначити свої нахили, здібності та інтереси, готуючи їх до світу професій та допомагаючи зрозуміти, яким чином вибір шляхів навчання та професійної підготовки можуть допомогти їм у майбутньому [287].

У британському шкільному посібнику «Навчання для роботи та життя на 3-ому ключовому етапі навчання» (Learning for life and work for key stage 3) 2007 р. термін «кар'єрна освіта» (career education) визначається як частина курикулуму, де увага приділяється допомозі учням у процесі самопізнання, розвитку здібності управління своїм кар'єрним розвитком, прийняття самостійних рішень та долання перешкод як у теперішньому часі, так і в

майбутньому. Цей процес охоплює: вивчення, дослідження світу професій, частково через досвід роботи, екскурсії до місць роботи за різними видами професій, а також імітаційні види діяльності, такі як створення міні-підприємства з вироблення товарів [277].

Провідний британський фахівець з профорієнтації та кар'єрного навчання і профконсультацій Д. Ендрюс (D. Andrews) у праці «Новий обов'язок шкіл забезпечити профорієнтацію та кар'єрне навчання» (The new duty on schools to secure careers guidance) дає визначення таким поняттям як «профінформація» (career information) та «профконсультування» (career counselling). За Д. Ендрюсом:

– профконсультування – це практична допомога учню у визначенні особового сенсу професійної діяльності у майбутньому та вирішенні особистих питань, що стосуються майбутньої кар'єри. Професійні консультування проводяться як індивідуально, так і в невеликих групах;

– профінформація – це процес формування в учнів уявлення про зміст різних професій (в переважній більшості через інтернет ресурси), форми та умови підготовки кадрів, про вимоги, які пред'являються людині різними професіями та спеціальностями. Це також включає в себе надання інформації про ринок праці [169].

На думку британських вчених Е. Вотса, Б. Лоу, Б. Бессот, Д. Ендрюса, А. Чанта, А. Барнса, М. Моріса та ін., у профорієнтаційній діяльності середніх навчальних закладів Англії така складова професійної орієнтації як «професійна психодіагностика» є значущим елементом та фундаментом, на якому формується професійне самовизначення особистості. Психодіагностика допомагає учням краще визначити свої риси характеру, інтереси, нахили та здібності. Професійна психодіагностика, яка зазвичай відбувається у формі тестування, дозволяє учням розширити знання про себе та повніше використовувати свої індивідуальні особливості, які можуть допомогти в опануванні майбутньої професії [167; 174; 177; 209; 275; 287; 347].

Британські фахівці з профорієнтації та розвитку кар'єри, зазначають, що кар'єра – це безперервна розповідь про професійний досвід людини та досягнення, що розглядаються у прив'язці до життя у цілому. У методичному посібнику для вчителів шкіл «Практичний посібник з кар'єрного навчання та розвитку» (A Practical Guide to Career Learning and Development) за редакцією Б. Бессот, А. Барнс, А. Чант (B. Bassot, A. Barnes A. Chant) стверджується, що поняття «кар'єрне навчання та розвиток» (career learning and development) є знанням про кар'єру, що будуються через участь учнів у діяльності та взаємодії з великою кількістю різних людей (включаючи спеціалістів з професійного розвитку, роботодавців, учителів, батьків, однолітків та ін.). Виходячи з цього підходу, учні потребують безперервного досвіду та можливостей обговорення з метою створення такого знання в межах їх соціального та культурного контексту, що постійно змінюється. У посібнику зазначається, що кар'єрне навчання та розвиток або взаємозамінне поняття профорієнтаційне та кар'єрне навчання може виховати любов до навчання та заохотити людей із будь-якими можливостями та інтересами. Цей процес відбувається не тільки під час перебування у школі, а протягом життя, оскільки люди продовжують розвивати свої знання та навички та адаптуються до мінливого ринку праці. Автори посібника виділяють три важливі аспекти поняття профорієнтації та кар'єрного навчання:

– особистий – якщо люди щасливі та реалізовані на роботі, вони більш вірогідно досягають фізичного, емоційного та ментального благополуччя. Оплачувана робота є важливою у базовому фінансовому значенні, але також дає людям будову для їхнього життя, забезпечує низку соціальних відносин та частково формує особисту індивідуальність. Обставини в роботі та житті людини, які постійно змінюються, означають, що люди потребують регулярного повернення до важливих для них питань, а також мають постійно вчитися приймати зважені рішення протягом усього життя.

– суспільний – у нашому високоіндивідуалізованому суспільстві робота може бути однією з небагатьох сфер, де люди відчують свою

приналежність до суспільства. Ми проводимо більше часу з людьми, з якими працюємо, аніж з людьми, яких ми знаємо – навіть з родинами та друзями. На додаток, люди, які практикують профорієнтацію, повинні працювати з людьми в межах їх власних спільнот (наприклад, роботодавці, колеги, організатори навчання та університети) з метою бути здатними пропонувати корисний навчальний досвід учням.

– соціальний – робота відіграє життєво важливу роль у підтриманні соціального зв'язку, тим самим заохочуючи благополуччя та сприяючи рівноправ'ю. Високі рівні безробіття можуть призводити до високих рівнів незадоволення та ізоляції, низького почуття цілеспрямованості та самореалізації, а для деякого – до депресії. Навчання, спрямоване на розвиток кар'єри, відіграє роль озброєння людей у протистоянні життєвим проблемам і робить виклик нерівності у суспільстві [178; 180].

Узагальнюючи викладене, наведемо спільні у визначенні британських учених характеристики досліджуваного феномена. Це – надання порад та консультацій щодо майбутньої професії, допомога у її виборі з урахуванням інтересів, нахилів та здібностей, а також формування і розвиток умінь/навичок/компетентностей для побудови кар'єри протягом життя у форматі цілісної системи/програми послідовних дій із включення у світ професій.

Підкреслимо, що саме на діяльній складовій наголошується британськими вченими та урядовцями. Зокрема, у звіті Комітету Британського Парламенту з питань бізнесу, інновацій та навичок професійна орієнтація трактується як інтервенція у напрямі розвитку навичок та інтересів індивідуума для розбудови кар'єри [223].

Як зазначає український компаративіст О. Локшина, трактуючи Е. Вотса, раніше професійна орієнтація будувалася на застосуванні формату «вибір кар'єри», який передбачав накопичення необхідної інформації (огляд професій на ринку праці, знання про вміння/компетентності, необхідні для виконання тієї чи іншої роботи, про алгоритм просування кар'єрними

сходами). Сьогодні в умовах трансформації засад виробництва під впливом глобалізації та технологічної революції запроваджується формат «побудова кар'єри», за якого метою профорієнтації проголошується відкриття індивідууму можливостей для професійного зростання, сприяння залученню до світу професій, підтримка включення до цього світу. Відповідно значущості набуває діяльнісно-орієнтоване навчання [69].

Слід також акцентувати на особистісному аспекті у підходах британських учених – цитований вже Е. Вотс пише про важливість нового розуміння терміну «кар'єра», яка має розглядатися не як просування в рамках організації або професії, а як прогресія у навчанні і роботі в рамках навчання протягом життя [344].

Отже, як засвідчує проведене дослідження, професійна орієнтація в Англії охоплює також компонент кар'єрного навчання. Відповідно у дисертації ми розглядаємо професійну орієнтацію учнів у середніх навчальних закладах Англії у комплексі з кар'єрним навчанням і трактуємо як *цілісну систему, що охоплює як професійну орієнтацію (інформування, психодіагностику, консультування), так і кар'єрне навчання (сприяння у побудові кар'єри, включення у світ ринку праці), спрямовану на особистісний розвиток школяра та отримання суспільством економічних вигод.*

Ведучи мову про професійну орієнтацію усього населення в Англії, слід наголосити, що британські науковці розглядають цей процес не тільки як підготовку до вибору майбутньої професії через пізнання себе та світу професій, а як неперервний процес набуття досвіду та можливостей, що передбачає здобуття освіти протягом життя.

1.2 Концептуальні параметри профорієнтації та кар'єрного навчання учнів у середніх навчальних закладах Англії

Під параметрами у нашому дослідженні розуміємо характеристики, які визначають сутність професійної орієнтації в Англії.

Науково організована професійна орієнтація учнів відіграє важливу

роль у соціальному та економічному житті кожної країни на сучасному етапі, з одного боку сприяючи професійному самовизначенню молоді, розвитку і формуванню її здібностей, нахилів та інтересів, з іншого – справляючи значний вплив на підвищення продуктивності праці, зростання національного багатства.

Засновником руху профорієнтації вважається американський учений Ф. Парсонс (F. Parsons), який у 1908 р. науково обґрунтував проблему професійного відбору і висунув наступні принципи:

- людина за своїми індивідуальними якостями, насамперед за професійно значимими здібностями, оптимально підходить до єдиної професії;

- професійна успішність та задоволення професією обумовлені ступенем відповідності індивідуальних якостей та вимог професії;

- професійний вибір є свідомим процесом, в якому сама людина або профконсультант визначає комплекс психологічних або фізіологічних якостей і співвідносить їх з вимогами професій.

Серед характеристик професійного вибору Ф. Парсонс виділяв насамперед усвідомленість і раціональність, які розумів як компроміс між здібностями, інтересами та цінностями індивіда та можливістю їх реалізації в різних професіях.

Ф. Парсонс у 1908 р. у м. Бостоні (США) відкрив власне бюро профконсультації, особливістю якого було те, що воно не направляло підлітків на роботу, а лише давало поради щодо вибору професії. Ф. Парсонс проводив дослідження учнів за допомогою анкетування і тестування, досконало вивчав отримані результати і співставляв їх з вимогами тієї чи іншої професії. На основі отриманих результатів він проводив індивідуальні консультації. Практична діяльність цього бюро сприяла становленню професійної орієнтації і формуванню таких її напрямів, як професіографія, психодіагностика та профконсультування [300].

Поява бюро профконсультацій у Бостоні сприяло тому, що у 1907 р. в Англії, зокрема в Лондоні, також почали відкриватись бюро з працевлаштування молоді, які займалися наданням послуг, подібних до тих, що надавались у бюро профконсультацій у Бостоні.

У 1908 р. Ф. Парсонс розробив підхід «відповідності талантів», який згодом переріс у теорію відповідності у виборі професії у рамках диференціальної психології, що розвивалась на той час. Ключовий концепт Ф. Парсонса полягав у «відповідності». Він висунув думку про те, що вибір професії людьми відбувається тоді, коли вони досягли:

- чіткого розуміння своїх індивідуальних особливостей (наприклад, особистих здібностей, нахилів, інтересів і т.п.);
- знання видів робіт та ринку праці;
- змоги зробити раціональне та об'єктивне судження про зв'язок між цими двома групами фактів [167].

Ключовим аспектами теорії є те, що можна визначати індивідуальні здібності та характеристики, необхідні для особливих видів робіт, які потім можуть бути згруповані для досягнення «вдалої відповідності». Тобто, коли людина займається роботою, яка найкраще відповідає її здібностям, вона працює краще та з найвищою продуктивністю.

Коли мова заходить про практику управління у Великій Британії, наголошує Л. Готфредсон, то в рамках цієї широкої академічної традиції найбільший вплив на розвиток профорієнтації мали американські вчені К. Роджерс і Д. Голанд (K. Rodgers, J. Holland). Як і Ф. Парсонс, К. Роджерс та Д. Голанд допускали, що «відповідність» знаходиться в центрі процесу. Професійний вибір розглядається в основному як раціональний і значною мірою позбавлений емоцій. Такі вибори також розцінювались як «разові» події [235; 247; 318;].

На думку британського вченого Е. Вотса, підхід відповідності до професійної орієнтації у Великій Британії має надзвичайний вплив з моменту його розроблення і дотепер. Домінуючий вплив диференціальних підходів на

практику професійної орієнтації у Великій Британії частково може бути пояснений його привабливістю з практичної точки зору. Він надає кар'єрним практикам чітке обґрунтування і програму для дій. Їх роль чітко визначена як «експертна» зі спеціальними знаннями про ринок праці, а також з методами оцінки індивідуальної придатності та можливостями для ринку праці. Крім того, і це важливо, основна філософія диференціальних підходів була вигідна керівникам, оскільки вони займалися обслуговуванням потреб ринку праці. Люди працюють краще на роботі, для якої вони найкраще підходять. Отже, керівники сприйняли цю ідею з ентузіазмом, і вона не зустріла опору з боку більшості практиків [350].

Засновником основного методу профорієнтації, такого як тестування вважається англійський учений Ф. Гальтон, який був одним із перших дослідників здібностей. У праці «Дослідження здібностей людини та їх розвиток» (*Inquiries into human faculty and its development*) (1883) він уперше сформулював ідеї психологічного тестування. Вчений сам розробляв тести для своїх досліджень. Хоча вони і не були вдалими, однак сама ідея розробки тестових випробувань була значним внеском у психологію та розвиток професійної орієнтації [229].

Британські спеціалісти з профорієнтаційного та кар'єрного навчання Б. Лоу (B. Law), Е. Вотс (A. Watts), Б. Бессот (B. Bassot), Д. Ендрюс (D. Andrews), Д. Бімроуз (J. Vimrose), Е. Барнс (A. Barnes), Д. Кілен (J. Killeen) та ін. виділяють декілька основних теорій і моделей профорієнтаційного та кар'єрного навчання: теорію відповідності; модель «DOTS» (Decision, Opportunity, Transition, Selfawareness); теорію взаємодії суспільства; теорія професійного розподілу або «структур можливостей»; та сучасну модель «Міст профорієнтаційного та кар'єрного навчання».

У 1968 р. К. Робертсом (K. Roberts) було розроблено «теорію професійного розподілу або структури можливостей». Він стверджував, що для початку роботи у різних соціальних контекстах потрібні різні програми пояснень, і що початок праці не відбувається аналогічним чином серед усіх

груп молодих людей, навіть в одному й тому ж суспільстві. Учений визначив такі фактори, що детермінують вибір професії: дім, навколишнє середовище, школа, однолітки, вакансії. У 1977 р. К. Робертс зазначав: «Адекватна теорія розуміння переходу до професійної зайнятості випускників у Великій Британії повинна бути заснована не на концепції «професійного вибору», а на «структурі можливостей». Внесок К. Робертса до теорії кар'єри має особливе значення, тому що він описав наслідки практики профорієнтації у 1977 р., зокрема: процес управління неминуче підлаштовує індивіда до наявних можливостей; керівництво має бути зосереджене навколо нагальних проблем індивіда; служби працевлаштування повинні зосередитися на розвитку належної інформаційної служби. Основна роль практиків, за Робертсом, полягала в обслуговуванні потреб ринку праці [315; 317].

Критика К. Робертсом теорій розвитку і нової моделі професійного розподілу була сприйнята з обережністю і скептицизмом керівною громадою у Великій Британії. Різким критиком ранніх ідей К. Робертса був П. Доуз (P. Daws). Він піддав критиці модель структури можливості К. Робертса у 1977 р. і його погляди з приводу обмеженості впливу професійної орієнтації як консервативні та фаталістичні. У відповідь він висунув думку про значення кар'єрних освітніх програм як таких, які здатні заохотити соціальні зміни, підтримуючи і навчаючи індивіда [218].

У 1977 р. британські вчені, фахівці з профорієнтації та кар'єрного навчання Б. Лоу та Е. Вотс розробили проект, відомий як модель «DOTS» («Decision, Opportunity, Transition, Self-awareness» – «Рішення, Можливості, Перехід, Самоусвідомлення»), яка досі трактується як така, що справила значний вплив на концептуальні засади професійної орієнтації і продовжує визначати її концептуальне підґрунтя. Вони стверджували, що профорієнтація покликана сприяти розвитку чотирьох завдань для учнів:

– усвідомлення можливостей – розуміння меж можливостей в освіті та у світі професій;

– самоусвідомлення – розуміння своїх сил, потреб, інтересів, прагнень і цінностей;

– навчитись приймати рішення – розуміння того, як приймати рішення відносно своїх можливостей;

– навчитись перехідним періодам – мати знання та навички, щоби подолати перехідні періоди та перейти на наступний етап освіти або роботи.

«Усвідомлення можливостей» включає допомогу учням у пізнанні та розумінні того, які існують професії і види зайнятості та шляхи до них, а також того, що може запропонувати та чи інша робота в плані зацікавленості, задоволення, віддачі та стимулу; розуміння та знання вимог до певної професії в плані відповідальності, певних якостей і навичок.

«Самоусвідомлення» включає допомогу учням зрозуміти себе в плані орієнтації на певний вид діяльності. Це також включає здатність учнів розповісти про свої успіхи та здобутки; вміння побачити себе в світлі певних професійних можливостей, де вони можуть підходити краще, ніж інші.

«Прийняття рішень» включає допомогу учням бути готовими приймати рішення, за які вони несуть відповідальність, а також усвідомлення того, що вони збираються робити та чим іще могли б займатись; усвідомлення наслідків прийнятих рішень.

Допомога учням долати «перехідні періоди» включає прогнозування можливих наслідків прийнятих рішень для себе та свого стилю життя; вміння долати незадоволення, розчарування та відмову; усвідомлення необхідності безперервного навчання для додання перехідних етапів упродовж життя [274; 344; 347].

У 1977 р. було запропоновано ще одну модель профорієнтаційної роботи, яка відображає узгодження етапів роботи з профорієнтації у школах. Автори представляють 4 етапи, кожен із яких поділено на 2 підетапи, через які може проходити школа у своїй профорієнтаційній роботі.

Етапи розвитку профорієнтації у школах, за Б. Лоу та Е. Вотсом, включають:

1. Інформування

- «Картонна коробка»:

Добір літератури з профорієнтації у безсистемному порядку

- Канцелярський:

Добір літератури з профорієнтації системно-класифікований і організований таким чином, щоб учням було зручно нею користуватися.

2. Співбесіда

- Порада:

Можливість для учнів поспілкуватись з учителями-профорієнтаторами або профконсультантами зі служби зайнятості про своє майбутнє, поступово звужуючи зони інтересів, закінчуючи конкретними рекомендаціями щодо плану дії.

- Консультування:

Нагода для співбесіди, що допомагає окремим учням аналізувати свій стан, вчитися приймати свої рішення.

3. Навчальна програма

- Професійна освіта:

Наявність годин у розкладі для представлення інформації з професійної освіти через доповіді, зустрічі, фільми і т.п.

- Профорієнтація:

Можливості, заплановані в курсі навчання для розвитку самоусвідомлення, усвідомлення своїх можливостей, вміння приймати рішення та пристосовуватись (вміння долати перехідні періоди).

4. Етап інтеграції

- Методологічна участь школи:

Поєднання профорієнтаційних програм з іншими заняттями навчальної програми, а також заняттями, що виходять за межі програм.

- Підетап суспільної орієнтації:

Поєднання профорієнтаційних програм з ресурсами суспільства, наприклад, через досвід роботи [274; 344].

У 1980 р. британським ученим Б. Лоу була запропонована «Теорія взаємодії суспільства». Б. Лоу зазначає, що події відбуваються у контексті «суспільної взаємодії» між індивідом і соціальною групою, членом якої він є. Кількість методів або джерел суспільного впливу визначені, зокрема: очікуваннями від родини та суспільних груп індивіда; зворотнім зв'язком – різними повідомленнями, які індивід отримує про свою придатність для конкретної професії та функції; підтримкою, що стосується посилення прагнень молодих людей; моделюванням процесу, за допомогою якого люди перебувають під впливом прикладу; і, нарешті, інформацією, що визначається як спостереження молодими людьми робочих звичок і моделей інших людей. У 1996 р. Б. Лоу розширив свою теорію з метою внесення додаткових положень, що стосуються ролі вроджених здібностей, більш досконалих здібностей і почуттів при виборі професії. Він визначає такі процеси, пов'язані з цими здібностями, як розуміння, фокусування, відчуття та аналіз, стверджуючи, що більш розвинені можливості не можуть підключатися, якщо деякі основні здібності не були успішно розвинені, щоби підтримати їх. Вони мають вирішальне значення для розвитку кар'єри, хоча Б. Лоу зазначає, що, як і при всіх інших формах навчання, люди можуть набути необхідних навичок за допомогою освіти. Визначаючи теорію взаємодії суспільства, Б. Лоу зазначив: «Спосіб, у якому всі обов'язки в суспільстві вже розподілені, є продуктом безлічі міжособистісних операцій, що здійснюються у місцевих умовах, і на основі взаємодії всередині і між групами, членом яких є індивід. Ця ознака додає значущості особистісним змінам, які відбуваються між індивідами та групою людей, з якими вони знаходяться у суспільному контакті – зокрема з сім'єю, оточенням, однолітками, етнічною групою і вчителями в школі» [272].

У 2009 р. британським ученим, фахівцем з профорієнтації та кар'єрного навчання Барбарою Бессот (В. Bassot) була використана метафора «Міст профорієнтаційного та кар'єрного навчання», що будується на принципах соціального конструктивізму у професійній орієнтації,

стверджуючи, що знання про кар'єру здобуваються не просто через якийсь вид поступового розуміння; люди не є «порожнім посудом», який можна «наповнити» професійною інформацією, виходячи з припущення, що вони можуть отримувати поради або бути скерованими на прийняття вірних рішень. Розглядаючи поняття профорієнтації та кар'єрного навчання, учений Б. Бессот стверджує що знання про кар'єру будуються через участь у діяльності та взаємодії з великою кількістю різних людей (включаючи спеціалістів з професійного розвитку, роботодавців, учителів, батьків, однолітків та ін.). Виходячи з цього підходу, учні потребують безперервного досвіду та можливостей обговорення з метою створення такого знання в межах їх соціального та культурного контексту, що постійно змінюється. Профорієнтація та кар'єрне навчання може виховати любов до навчання та заохотити людей з будь-якими можливостями та інтересами. Профорієнтація та кар'єрне навчання відбувається не тільки під час перебування у школі, а протягом життя, оскільки люди продовжують розвивати свої знання та навички, та адаптуються до мінливого ринку праці [178].

Модель «Міст профорієнтації та кар'єрного навчання» є досить популярною серед фахівців з профорієнтації та кар'єрного навчання і застосовується у багатьох середніх навчальних закладах Англії. На рис. 1.1 зображено метафору «мосту профорієнтації та кар'єрного навчання», розроблену британським вченим Б. Бессот у якості засобу відображення того, як професійна діяльність потребує розвитку та просування у майбутньому. Рисунок показує різні аспекти та висвітлює загальну мету профорієнтації та кар'єрного навчання, направленою на розвиток кар'єри. Міст працює через натяг на протилежних сторонах, що підтримує його баланс. І основною метою цієї метафори є допомога учням зрозуміти, як вони можуть навчитись балансувати тиск, з яким вони можуть стикатись протягом будови своєї кар'єри протягом життя. Ліва сторона Мосту фокусується на особистості, права – на суспільстві, що здебільшого представлене потребами роботодавців та інших зацікавлених сторін (держави, яка прагне досягти своїх політичних

цілей) [178; 180].

Як зазначає Б. Бессот, питання балансу має першорядну важливість при розгляді моделі «мосту профорієнтації та кар'єрного навчання». Шлях кар'єрного зростання підтримується якірними блоками кар'єрного благополуччя ліворуч та кар'єрної відновлюваності праворуч. У випадку відсутності балансу (наприклад, є повне благополуччя, але відсутня відновлюваність чи навпаки), шлях руйнується та кар'єрне зростання не відбувається. Програми профорієнтації та кар'єрного навчання необхідні для надання учням можливості розвивати кар'єрне благополуччя та відновлюваність, зважаючи на те, як вони можуть підтримувати їх у балансі, щоби досягти кар'єрного зростання.

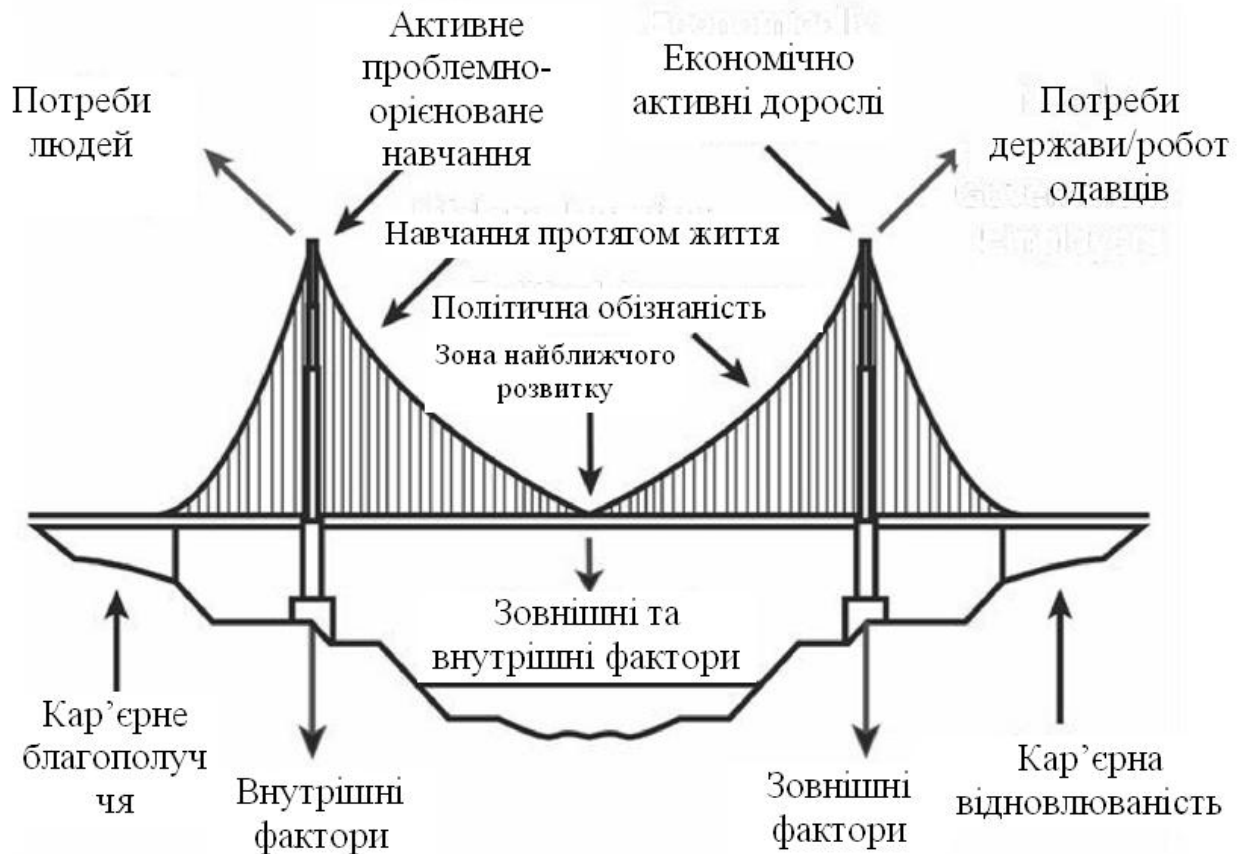


Рис. 1.1 Міст профорієнтації та кар'єрного навчання.

На рисунку 1.1. також позначено активне проблемно-орієнтоване навчання та безперервне навчання. Активне проблемно-орієнтоване навчання означає навчання, пов'язане з розв'язанням проблем та подоланням перешкод. Для того, щоб отримати знання про кар'єру, учні потребують

можливості надбання досвіду та обговорення його з іншими (вчителями, наставниками та однолітками). Не існує заміни досвіду, вся діяльність заснована саме на цій передумові. Поняття кар'єри є надзвичайно абстрактним; необхідно виконати багато умов, щоби допомогти учням отримати знання у більш конкретний спосіб, особливо на початку здобуття середньої освіти. Оскільки учні розвиваються у шкільні роки, вони зростають у своїй здатності абстрактно мислити в ході пізнання самих себе та навколишнього світу. Ретельно розроблені види діяльності можуть допомогти їм розглянути ряд абстрактних питань і понять, пов'язаних з майбутньою професією та кар'єрою [180].

Елементи мосту, показані на рисунку 1.2. авторства Б. Бессот, включають: кар'єрну відновлюваність, кар'єрне благополуччя, кар'єрне зростання.

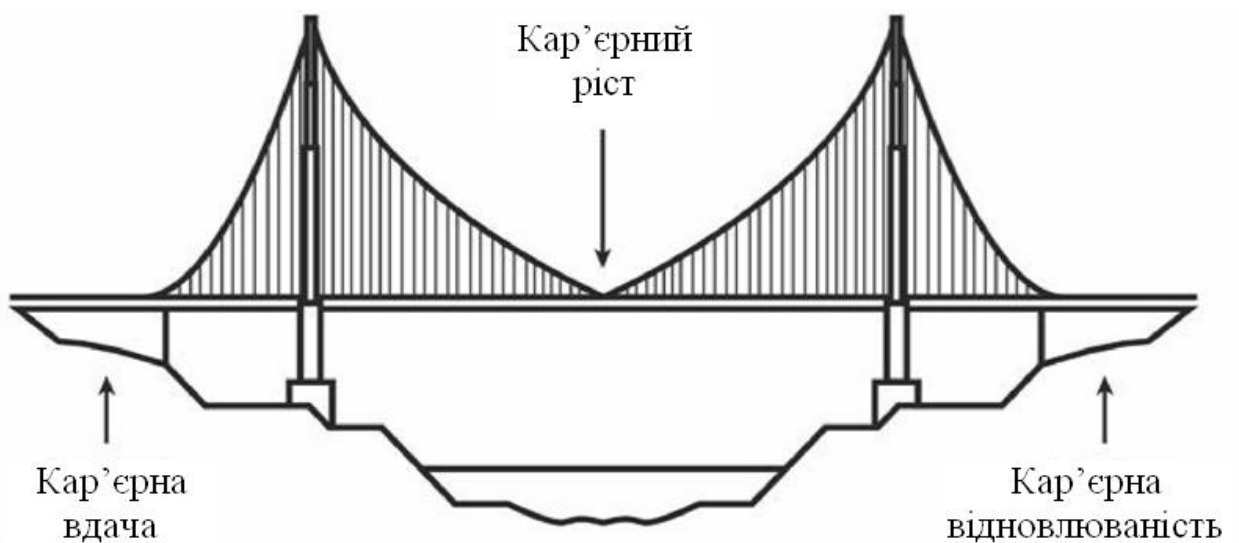


Рис. 1.2 Три ключових елементи «мосту профорієнтації та кар'єрного навчання».

Слід також підкреслити, що хоча кожен із трьох аспектів (відновлюваність, благополуччя та кар'єрне зростання) може розглядатися як поняття окремо, вони взаємопов'язані. Наприклад, у загальному сенсі кар'єрне благополуччя відноситься до внутрішнього світу особи. Воно складається з інтенсивних моментів радості та самореалізації і глибинних почуттів задоволення та радості від виконання певної діяльності. Кар'єрне

зростання як інвестиція особи у безперервне навчання оптимізує умови для кар'єрного благополуччя, у той час як кар'єрна відновлюваність допомагає людям підтримувати рівень кар'єрної вдачі у несприятливих життєвих ситуаціях [181].

За британським ученим, фахівцем з профорієнтації та кар'єрного навчання Д. Бімроуз (J. Vimrose), кар'єрне зростання відноситься до успіхів, які людина має в навчанні та роботі. Це зумовлюється як продуманим плануванням, так і простим випадком, та розвивається через важливий досвід відносин з людьми, які мають вплив на прийняття рішень щодо кар'єри. Рішучі плани досягти кар'єрного благополуччя для себе (та інших) допомагають людині позитивно відповідати на цілий ряд можливостей кар'єрного зростання. Кар'єрна відновлюваність – це не просто щось, що допомагає особі впоратись з інколи важкими завданнями, пов'язаними зі змінами у кар'єрі, особливо, коли непередбачувані обставини постають у неї на шляху. Це надає людям можливість користуватись перевагами непередбачуваних можливостей для зростання та розвитку в цілому [191].

На думку Б. Бессот, кар'єрна відновлюваність стосується життєстійкості людини та її наполегливості у подоланні перешкод, адаптації до змін та ставлення до несприятливих обставин. Розвиток і підтримання кар'єрного успіху допомагає людям залишатись позитивними та відновлюватись після складних ситуацій, наприклад, через перегляд їх особистих цінностей. Кар'єрне зростання надає досвід та можливості, які дають змогу людям вчасно відновлюватись після травм і невдач [178].

Британський фахівець з профорієнтації та кар'єрного навчання Е. Чант (A. Chant) розглядає відновлюваність через інші аспекти життя людини. Вона зазначає, що всі люди мають навички, можливості та властивості, і те, що вони знають з досвіду та втілюють у своїй кар'єрі, не можна від'єднати від решти їхнього життя; насправді наше соціальне, родинне, професійне та духовне життя знаходяться у динамічному взаємозв'язку. Вміння, які люди розвивають у одній сфері свого життя, часто реалізуються у підході до

роботи, і саме цей принцип є осердям того, чим фахівці з профорієнтації займаються у школі під час профорієнтації та кар'єрного навчання. Вони заохочують учнів думати про вміння та якості, які вони мають, їх сильні та слабкі сторони. Вони допомагають учням бачити можливу доречність цього самовідкриття по відношенню до вибору, який вони роблять у навчанні та професійній діяльності [208]

Британський учений Г. Хігінс (G. Higgins) визначає поняття кар'єрної відновлюваності як процес самовипрямлення та зростання. Це здатність випрямлятися як пружина, успішно адаптуватися у несприятливих обставинах і розвивати соціальну, академічну та професійну компетентність, незважаючи на вплив жорсткого стресу або просто стресу, властивому сучасному світу. Кар'єрна відновлюваність, як і інші навички та риси особистості, необхідна для ефективного керування кар'єрою, має корені у найпершому досвіді успіхів і невдач у житті [243].

Таким чином, фахівці з профорієнтації та кар'єрного навчання переконують учнів, що можна виживати, керувати та навіть вигравати від несприятливих обставин та зустрічати наступний іспит сильнішими та з більшою вірою та впевненістю у собі.

За Е. Коулменом та Б. Хейгеллі (E. Koalman, B. Haygel), відновлюваність може розвинути лише через піддавання ризику або стресу. Відновлюваність розвивається у процесі поступового збільшення перешкод на керованому рівні їх інтенсивності та у точках життєвого циклу, де можуть спрацювати захисні фактори [268].

У роботі над професійним розвитком існує звичайний підхід, коли вчителі, спеціалісти з розвитку кар'єри, батьки та самі учні зазвичай говорять – «Я не повинен приймати хибних рішень». Але доки молоді люди не бажають ризикувати, роблячи вибір, що може обернутись не тим шляхом, який вони планували, вони не здобудуть умінь, потрібних для прийняття більш серйозних рішень у майбутньому, хоча, звичайно, ніхто не пропонує робити такий вибір навмисно. Розвиток такої відновлюваності є необхідним

у все більш складному, конкурентному, глобальному, ризикованому ринку праці, що швидко змінюється. Тому саме профорієнтація та кар'єрне навчання є необхідною платформою для розвитку кар'єрної відновлюваності та вироблення захисних факторів, що можуть пом'якшувати негативний вплив ризику. Такими захисними факторами є: особисті (впевненість, міцні взаємовідносини та академічні здібності), родинні (підтримка, сприйняття та заохочення) та оточення (наявність можливостей чи інформації та доступу до таких можливостей) [268].

Хоча поняття роботи для життя не є повністю пережитком минулого, багато британських вчених стверджують, що природа та форма кар'єри значно змінилась за останні роки. Так, наприклад, британські вчені Дж. Бімроуз, С. Барнс, Д. Х'юз та Л. Хірн (J. Vimrose, S. Barnes, D. Hues, L. Hearne) стверджують, що сучасна кар'єра все менш передбачувана та звичайно менш лінійна, особливо у часи економічного спаду, тому існує потреба розвивати здатність налагоджувати відносини з людьми та керувати своєю кар'єрою [189; 190; 241; 257].

Британські вчені Д. Бімроуз і Л. Хірн (J. Vimrose, L. Hearne) відносять термін «відновлюваність» до поняття «професійної пристосовності». Таким чином, відновлюваність – це не тільки здатність вистояти у несприятливих обставинах, але також бути здатним адаптуватися, керувати ризиком та розвивати стратегії успіху на основі здобутого досвіду. Замість того, щоби продовжувати діяти як раніше, людина, що здатна відновлюватись, адаптується до нової ситуації та нових можливостей у світлі зворотного зв'язку. У цьому процесі ризик визнається, вимірюється та сприймається як усвідомлення необхідності пристосування до ситуації [191; 241].

Стосовно поняття відновлюваності Е. Барнс (A. Barnes) наводить приклад лісової ділянки, на якій є дерево з одним стовбуром, зрубаним до кореня. Для тих, хто не розуміється на деревах, це може показатись кінцем історії. Проте, через деякий час, можна побачити численні паростки, що з'являються на свіжозрізаному пні. Поступово, ця поросль збільшується,

замість одного, товстого, прямого стовбура, ми бачимо значну кількість менших, тонких гілочок, що зростають у вигляді куща. Але від ока сховано те, що під землею корені також поділились і ростуть товстими та широкими. Результат: лісова ділянка – місце посиленого росту.

На основі такого прикладу Е. Барнс пояснює важливість кар'єрної пристосованості та відновлюваності. Таким чином, для декого втрата лінійної кар'єри (одного стовбура прямого товстого дерева) спонукає розширювати кругозір і розвивати більш різноманітні підходи до кар'єри. Корені ростуть глибше та ширше, даючи змогу людині витримувати більше невдач та сприймати більше ризику; якщо одна з гілок зламається, залишається ще багато доступних виборів. Таким чином, відновлюваність може розглядатись як міцна суміш для подолання несприятливих обставин, прийняття ризиків та адаптації до змін. Це доводить важливість вивчення, обмірковування та керування ризиком [172; 175].

Ще одним аспектом метафори «мосту профорієнтації та кар'єрного навчання» є кар'єрне благополуччя. Як зазначає Е. Чант, кар'єрне благополуччя є важливою цінністю і з точки зору практичного підходу є більш ефективною для мотивації учнів прагнути та досягати, аніж звичайна тактика «дефіциту-та-катастрофи», коли вчителі постійно наголошують учням на їх недостатній працьовитості та попереджають про наслідки нескладання екзаменів. Кар'єрне благополуччя є основою програми профорієнтаційного навчання [209].

Британські спеціалісти з соціальної психології К. Кейз, Д. Шмоткін та К. Ріфф (С. Keyes, D. Shmotkin, C. Ryff) описують благополуччя як суб'єктивний досвід задоволення та позитивних відчуттів добробуту. Вони встановлюють два взаємопов'язаних елементи психологічного благополуччя, що допомагають людині процвітати: гедоністичне та евдемоністичне благополуччя. Гедоністичне благополуччя відноситься до насолоди приємними моментами життя. Хоча й гедоністичні моменти дають людям найбільш інтенсивні відчуття щастя, вони не є джерелом щастя та добробуту.

Ейфорія від знання того, що учень поступив на спеціальність, яку обрав, згодом заміщується усвідомленням того, що попереду роки навчання. Евдемоністичне благополуччя відноситься до базового, більш тривалого, але менш інтенсивного відчуття щастя, що отримується від таких речей як:

- сприйняття себе самого та оточуючих;
- знаходження на своєму місці у житті;
- внесок у власне благополуччя та благополуччя інших;
- існування сенсу життя;
- контроль та реалізація особистого росту та потенціалу.

Кар'єрне благополуччя, таким чином, відноситься до оцінки людьми задоволення та добробуту, яке вони отримують від залучення до навчання та праці, та залежить від того, що трапляється з ними в інших основних сферах життя, таких як їх родина, дозвілля, цивільне або громадське життя [264].

Кар'єрне благополуччя має неабияке значення. Прагнення кар'єрного благополуччя може здаватись розкішшю, у той час, коли для молодих людей важко знайти роботу як таку, але це має позитивний зв'язок з такими моментами життя, як оптимізм, пошук мети, розвиток гарних відносин з іншими, почуття гумору, добре здоров'я та прагнення самоствердження. Багато дисциплін висвітлюють питання благополуччя, включаючи позитивну психологію, неврологію, соціологію, економіку, політичні науки та філософію. Отримання благополуччя за рахунок інших, наприклад, порушує питання моралі. Кар'єра є соціально керованим поняттям, отже у суспільстві право на кар'єру розглядається поруч із зобов'язанням не обирати діяльність, яка шкодить іншим. Іншими словами, люди повинні виконувати роботу, що робить вклад в їх власне благополуччя та добробут інших.

Так само й політологи стверджують, що прагнення благополуччя та задоволення від нього є правом, що накладає зобов'язання на державу у демократичних системах щодо створення умов для людського процвітання. Це ставить навчання та настанови з кар'єрного розвитку у центр уваги суспільного блага та політики, яку держава повинна здійснювати на їх

підтримку.

Британські науковці зазначають, що молоді люди мають навчитися життєво необхідним складовим мислення, якщо вони хочуть бути щасливими у своїй кар'єрі. Багато з того, що відноситься до кар'єрного успіху, «здобувається», а не «навчається». Молоді люди випадково та неформально піддаються впливу родин, друзів, людей навколо. Головні цілі навчання кар'єрному благополуччю – допомогти учням зрозуміти наступне: що робить їх щасливими? що таке кар'єрне благополуччя та які вони мають для нього можливості? як максимально збільшити своє кар'єрне благополуччя? [208].

Британський вчений Б. Бессот пропонує 7 основ кар'єрного благополуччя.

1. Навчитися розуміти себе та виражати свої емоції. Вивчення власних думок і почуттів допомагає учням у пізнанні себе як особистості задля самовизначення та отримання віри у власні сили. Це дає учням змогу упізнавати та виражати свої потреби, інтереси, цінності, ставлення та переконання, обирати діяльність за своєю власною мотивацією і здобути щастя та благополуччя.

2. Культивування та позитивне і оптимістичне ставлення до роботи та життя. Ставлення до життя за принципом «стакану, повного наполовину» та набутий оптимізм є ключами до кар'єрного благополуччя. Це підтверджується багатьма відомими висловами (наприклад, «немає лиха без добра», «важко в навчанні, легко в бою»). Учням необхідно усвідомлювати свій власний темперамент та упізнавати умови, які допоможуть їм розвинути позитивне ставлення (наприклад, сприймати позитивну етику праці від оточуючих, робити речі, які подобаються, та залучатись до таких типів роботи, які є корисними та вартими). В основі позитивного ставлення до роботи багатьох британців лежить вдячність і належна оцінка, духовність і релігійність.

3. Внесок у добробут інших людей. Від кар'єри людини очікується внесок у її власне благополуччя та благополуччя інших членів суспільства.

Загальне кар'єрне благополуччя та задоволення від роботи не перевіряється питанням "Чи вам подобається поводитись у такий спосіб?", але полягає у відповіді на питання «Чи був би світ більш щасливим місцем для життя, якщо б всі поводитись як ви?». Альтруїзм і доброта по відношенню до інших підвищує загальне щастя людей.

4. Робота над своїми відносинами з іншими людьми. Соціальні відносини справляють сильний вплив на благополуччя. Люди мають потребу у сприйнятті та приналежності до групи, що можливо за умови добрих відносин з іншими людьми. Будучи частиною тісної та дружньої команди, людина більш охоче виконує свою роботу та робить внесок не тільки у своє власне щастя та благополуччя, а також у щастя та благополуччя інших людей.

5. Максимально використовувати наявний вибір та сприятливі можливості. Люди можуть бути щасливими, навіть якщо вони обмежені у виборі. Вони можуть використовувати позитивний погляд, пристосовність та відновлюваність для отримання максимуму користі з наявної ситуації. Не беручи ці засади за основу подальшого розвитку, люди пропускають можливості та нагоду, про які не знають, не можуть собі дозволити або скористатись. Люди можуть багато в чому допомогти собі завдяки ретельній оцінці можливостей працевлаштування (наприклад, оцінці корпоративної культури організації, до якої вони хочуть приєднатись, або стилю керування тих, на кого вони хочуть працювати). Саме відчуття несправедливості та брак належної оцінки можуть руйнувати кар'єрне благополуччя день за днем.

6. Зрозуміти сенс своїх досягнень та успіху. Керування своєю ефективністю або успіхом має суттєвий вплив на благополуччя. Молоді люди можуть одержати велику мотивацію та задоволення від відданості своїй меті та її досягнення, від долаття труднощів і розвитку нових здібностей. Усвідомлення власних досягнень приносить задоволення та відчуття благополуччя. Але якщо кар'єрний успіх та слава знаходяться у віддаленій перспективі, мотивація необхідності подальших досягнень та долаття

труднощів знижується. Знання того, як реагувати на власний успіх, є ключовою складовою вміння залишатись щасливим.

7. Бути вдячними. Прагнення кар'єрного благополуччя не завжди робить людей щасливими. Замість надмірного намагання бути щасливими, люди можуть навчитись визнавати та цінити благополуччя, яке вони вже мають. Потужною складовою цього вміння є здатність отримувати та висловлювати вдячність [182].

У британській системі профорієнтації та кар'єрного навчання існує поняття «невід'ємних засад та основних можливостей» або «НЗОМ» (Essential Foundation and Fundamental Entitlement), що було запроваджено британськими фахівцями з профорієнтації та кар'єрного навчання Б. Бессот і Е. Барнс (A. Barnes). Ця квінтесенція ключових теоретичних елементів, а також змісту програми профорієнтаційного навчання є корисним інструментом не тільки для побудови програми навчання, а також для її оцінки та зображення інтерактивної і взаємозалежної природи профорієнтаційного навчання [172].



Рис. 1.3 H3OM

Оскільки ми розглядаємо терміни кар'єрного благополуччя, відновлюваності та кар'єрного зростання, корисним також буде розглянути, як ці поняття відносяться до моделі H3OM. Наведена нижче таблиця показує, чого можна досягнути кризь призму трьох основних моментів, що розглядаються, в межах кожного елементу H3OM.

Таблиця 1.1

Взаємовідношення між H3OM та кар'єрним благополуччям вдачею, відновлюваністю та кар'єрним зростанням

	Елементи «мосту профорієнтації та кар'єрного навчання»		
Елементи H3OM	Кар'єрне благополуччя	Кар'єрна відновлюваність	Кар'єрне зростання
Неупереджені поради та	Неупереджена підтримка	Добре розуміння вибору	Знання маршруту просування
	знижує	дає	

інформація	зовнішній тиск	можливості для гнучкості	
Навички перехідного періоду	Сприяє успішному переходу	Вчить робити аналіз зворотного зв'язку від неуспішних переходів	Більша впевненість у переході та просуванні
Самоаналіз	Визнання власної мотивації та кар'єрних можливостей	Здатність аналізувати на основі власного досвіду	Впевненість у рішеннях та здатність розпізнавати можливості
Робити виклик припущенням	Розширення можливостей за межі традиційних	Свобода сприйняття стереотипного бачення інших	Розширює горизонти та сприяє амбіціям
Прийняття рішень щодо можливостей	Усвідомлення критеріїв вибору, у тому числі цінностей та інтересів	Відпрацьований протокол з прийняття рішень, що може бути пристосований до низки перехідних періодів	Впевненість у прийнятті рішень та здатність приймати виважені ризики
Змога самокерування	Автономність та самодостатність	Впевненість та контроль	Добре планування та поставлення цілей

[172; 173].

Існує такий аспект кар'єрного зростання, як зона найближчого або проксимального розвитку (ЗНР) (The zone of proximal development). Як зазначає більшість британських учених-практиків, знання учнів про майбутню професію та кар'єру будуються через участь у діяльності та взаємодію з іншими людьми. Концепція ЗНР є корисною для пояснення того, як учні можуть навчитись. Спеціаліст з соціальної психології Д. Вуд (D. Wood) визначає ЗНР як «розрив, що існує для окремої дитини (або дорослого) між тим, що вона здатна зробити сама, та тим, чого вона може досягти за допомогою більш обізнаних людей, при цьому навчання не полягає в тому, що більш досвідчена особа покаже учню, що треба робити у дидактичний спосіб. У цьому випадку навчання є активним і практичним, коли більш досвідчена особа допомагає учню розвиватись через спонукання

питаннями та пропонування альтернативних рішень, які дають змогу вчитись самостійно. Це означає, що профорієнтація та кар'єрне навчання у ЗНР є: практичним; відбувається через активну участь; є соціальним процесом; завжди орієнтоване на культурне середовище; здійснюється у партнерстві та діалозі з більш досвідченими людьми; сфокусовано на вирішенні проблем [355].

З часом допомога та підтримка більш досвідченої особи зменшується, оскільки учень отримує нові знання та розвиває необхідні вміння. Загальна мета полягає у тому, щоб учень зростав у своїй незалежності. Те, що учень може зробити сьогодні за підтримки когось, він буде здатен зробити самостійно у майбутньому.

За трактуванням Д. Вуда, «проксимальний» означає близькість чи наближеність до точки кріплення або спостереження, коли ми навчаємось крок за кроком, від основ предмету просуваючись до більш складних понять. Наприклад, більшість зазнали б труднощів з фізикою другого рівня, якби не опанували її на рівні загальної середньої освіти. Навчання кар'єрі у ЗНР є подібним у цьому відношенні; воно означає зосередженість на тому, чого молода особа може навчитись надалі. Це стосується не лише часу (що я зроблю далі, наприклад, наприкінці обов'язкової середньої освіти), але й особистості (чого мені потрібно навчитись далі, наприклад, як я оцінюю свої вміння, здібності, ставлення та цінності) та її відношення до прийняття рішень (тобто, який наявний вибір я маю на цьому етапі?). Роздуми про кар'єру часто примушують думати стратегічно – яким чином я можу поставити себе у найкраще положення для досягнення поставленої мети, на яке я сподіваюсь? Це буде означати роздуми про наступні кроки по відношенню до низки різних виборів та оцінки їх з різних точок зору [355].

Профорієнтація та кар'єрне навчання і планування своєї кар'єри не завжди відбувається у послідовний спосіб. Наприклад, учні могли деякий час мати уяву про своє майбутнє, але у ході представлення свого плану дій на майбутнє та зважаючи на наступні кроки, вони можуть почати змінювати

свою думку. Це може відчуватись як задній хід («Я думав, що знаю, чого хочу, але зараз – ні») і відбуватись через те, що вони зазнали якогось досвіду, що мав негативний вплив на їх впевненість. Але ситуація, за якої деякі учні потребують відступу з метою отримати більшу ясність, щоби згодом бути здатними рухатись вперед, що залишається важливою частиною процесу профорієнтаційного та кар'єрного навчання.

Таким чином, можна зазначити декілька засад профорієнтаційного навчання, які сприяють успішному кар'єрному зростанню:

- діяльність і досвід, що допоможуть навчитись будувати кар'єру;
- підтримка та заохочення, завдяки яким молодь може навчитись більшого з іншими людьми, аніж самотійно;
- досвід складних ситуацій (наприклад, відмова у роботі), але це допоможе виховувати відновлюваність;
- позитивне навчальне середовище, де можна приймати ризики без страху невдачі та отримувати конструктивний зворотній зв'язок [353; 355].

Якщо б професійна орієнтація стосувалась лише передачі інформації, пише Л. Савікас, то для підготовки студентів до співбесіди було б достатньо викладання, яке сприяє її запам'ятовуванню. Так само, якщо б єдиною метою професійної орієнтації була підготовка студентів до прийняття рішень та складання планів, заснованих на результатах «цільової» професійної атестації, то було б достатньо навчання, яке посилює процеси раціонального мислення. Професійна орієнтація є набагато складнішим процесом, отже таким має бути і профорієнтація та кар'єрне навчання, направлене на розвиток майбутньої кар'єри. Багато британських спеціалістів з профорієнтації використовують конструктивістську теорію та методи, які допомагають учням зрозуміти сенс досвіду, створити позитивні приклади та діяти впевнено у своєму житті. Профорієнтація та кар'єрне навчання має посилювати незалежність та самотійність. Воно має надавати багатий досвід. Воно має виховувати зосередженість та роздуми про власні міркування з тим, щоб учні могли використовувати думки та абдуктивні

висновки для розповіді історій про їх минуле, теперішнє та майбутнє [321].

Спеціалісти з профорієнтації та розвитку кар'єри Е. Борг, Т. Стентон (A. Borg, T. Staunton) використовують положення теорії хаосу, розроблену австралійськими вченими Д. Брайт, Р. Прайер (J. Bright, R. Pryor), щоби допомогти учням упоратись зі складністю, змінами та непередбачуваністю майбутньої кар'єри (наприклад, через аналіз конкретних прикладів). Профорієнтація та кар'єрне навчання має посилювати здатність учнів бути креативними, вирішувати проблеми, позитивно зустрічати зміни та застосовувати знання в нових ситуаціях. Це означає розгляд шляхів, що дають змогу учням здійснювати наступне:

- ставати більш обізнаними у тому, що відбувається з ними та у навколишньому світі. Втручання цілеспрямованого навчання може допомогти учням помічати та розуміти стан власного розуму та тіла, а також зміни, що трапляються навколо них;

- розвиватись у мережі підтримки, яку вони побудували навколо себе;

- діяти, продовжувати рухатись у певному напрямі чи змінювати напрям, якщо це необхідно задля процвітання та досягнення особистого та професійного благополуччя;

- переглядати та розмірковувати над власними думками та почуттями, прогресом та відношеннями, а також реакцією інших людей на них [306].

Отже, проведений аналіз уможливорює стверджувати, що концептуальні засади професійної орієнтації, їх розвиток визначається соціально-політичними та економічними трансформаціями країни, сприяючи відходу від традиційних до багатовимірних.

Професійна орієнтація та кар'єрне навчання посідає важливе місце у навчальному процесі середніх навчальних закладів Англії, пройшовши складний шлях розвитку від звичайної передачі інформації щодо професій до складного процесу, спрямованого на розвиток особистості та майбутньої кар'єри в контексті неперервної освіти протягом життя.

Основою більшості теорій і концепцій ефективного

профорієнтаційного та кар'єрного навчання є: ретельно скероване середовище навчання; підтримка спеціалістами з профорієнтаційного навчання учнів; відповідність підходів до викладання мети навчання. Взаємодія цих факторів впливає на якість профорієнтаційного навчання.

Висновки до першого розділу

У першому розділі «Теоретичні засади профорієнтаційного та кар'єрного навчання учнів середніх навчальних закладів Англії» на основі порівняльного аналізу досліджень вітчизняних (С. Батіщев, Л. Ваховський, А. Войтко, С. Гончаренко, Ю. Загребнюк, С. Золотухіна, М. Фіцула, Т. Козак, М. Кузів, Т. Кухарчук, Н. Лавриченко, І. Облес, Г. Терещук, О. Федотова, С. Чистякова, М. Янцур) і зарубіжних (А. Барно, Б. Бессот, Е. Вотс, Д. Ендрюс, Е. Гінзберг, Д. Кід, Б. Лоу, Ж. А. Лютрингер, А. Чант та ін.) учених розкрито сутність поняття «професійна орієнтація» та її складових; охарактеризовано теоретичні засади розвитку профорієнтації та кар'єрного розвитку.

Доведено, що професійна орієнтація в Англії на сучасному етапі охоплює також компонент кар'єрного навчання. В умовах трансформації засад виробництва під впливом глобалізації та технологічної революції замість формату «вибір кар'єри» запроваджується формат «побудова кар'єри», за якого метою профорієнтації проголошується відкриття індивідууму можливостей для професійного зростання, сприяння залученню до світу професій, підтримка включення до цього світу. Відповідно у дисертації ми розглядаємо професійну орієнтацію учнів у середніх навчальних закладах Англії у комплексі з кар'єрним навчанням і трактуємо *як цілісну систему, що охоплює як професійну орієнтацію (інформування, психодіагностику, консультування для пізнання себе та світу професій), так і кар'єрне навчання (сприяння у побудові кар'єри, включенню у світ ринку праці), яка спрямована на особистісний розвиток школяра та отримання суспільством економічних вигод.*

Розкрито такі суттєві характеристики системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання як діяльнісна орієнтованість (набуття досвіду), особистісна орієнтованість (акцент не на кар'єрному просуванні в рамках організації або професії, а на прогресі у навчанні й роботі) та навчання протягом життя у контексті неперервного процесу та широких можливостей.

Охарактеризовано теорії та концепції розвитку професійної орієнтації та кар'єрного розвитку – теорію відповідності; модель «DOTS» (Decision, Opportunity, Transition, Selfawareness); теорію взаємодії суспільства; теорію професійного розподілу або «структури можливостей»; модель «Міст профорієнтаційного та кар'єрного навчання». Зроблено висновок, що концептуальні засади професійної орієнтації, їх розвиток визначається соціально-політичними та економічними трансформаціями країни, сприяючи відходу від традиційних до багатовимірних ідей. Профорієнтаційне та кар'єрне навчання пройшло складний шлях розвитку від трансляції інформації щодо професій до комплексного процесу, орієнтованого на розвиток майбутньої кар'єри та особистості в контексті освіти протягом життя.

Доведено, що основою більшості теорій і концепцій ефективного профорієнтаційного та кар'єрного навчання є: ретельно скероване та позитивне навчальне середовище навчання, де можна приймати ризики без страху невдачі та отримувати конструктивний зворотний зв'язок; підтримка спеціалістів з профорієнтаційного навчання; взаємодія з великою кількістю різних людей (включаючи спеціалістів з професійного розвитку, роботодавців, вчителів, батьків, однолітків тощо); підтримка та заохочення, завдяки яким молодь може навчитися більшого спільно з іншими, аніж самотійно. Взаємодія цих факторів впливає на якість профорієнтаційного навчання.

РОЗДІЛ 2

ПРАКТИКА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО НАВЧАННЯ УЧНІВ СЕРЕДНІХ ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ АНГЛІЇ

2.1. Розвиток професійної орієнтації в Англії

Становлення і розвиток професійної орієнтації молоді в Англії, характер і темпи цього процесу визначалися й продовжують визначатися економічними та соціальними потребами країни.

Історія розвитку професійної орієнтації в Англії стала предметом детального аналізу у кандидатській дисертації «Професійна орієнтація учнів у сучасних середніх школах Англії» (2004) українського компаративіста Н. Балацької. Дослідниця запропонувала авторську періодизацію цього процесу, яка охоплює п'ять етапів:

- перший етап – XIII – середина XVIII століть;
- другий етап – середина XVIII – 30-40-і роки XIX століття;
- третій етап – 30-40-і роки XIX – початок XX століття;
- четвертий етап – початок XX століття – 1944 р.;
- п'ятий етап – 1944 р. – початок XXI століття [4].

Критеріями для розроблення періодизації стали соціально-економічні та історичні чинники. Розвиток професійної орієнтації Н. Балацька розглядає на тлі виникнення й розвитку середніх шкіл. Слід зазначити, що у зазначеній періодизації відсутнє визначення сутності кожного з етапів у форматі назв, окрім того для розроблення періодизації розвитку освітнього феномена мають, передусім, застосовуватися освітні/педагогічні, а не соціально-економічні та історичні чинники.

Періодизація за Н. Балацькою охоплює:

– перший етап тривалістю майже 500 років: XIII – середина XVIII ст. Характерною особливістю цього етапу, на думку дослідниці, є те, що середньою освітою опікувалася церква та благодійні організації, професійна орієнтація здійснювалась при церковних школах, де готували

церковнослужителів. За Н. Балацькою, основною філософською течією цього етапу був ідеалізм, який пропагував занурення у свій внутрішній світ, пізнання себе і Бога;

– другий етап охоплює час з середини XVIII – 30 – 40-ві роки XIX ст. Цей проміжок часу, на думку автора, визначається тим, що в його межах відбувався процес формування державної системи освіти, школи надавали практичні знання та вміння. Поширеною була теорія утопічного соціалізму, згідно з якою людина заробляє стільки, скільки вона працює;

– третій етап розвитку системи середніх шкіл в Англії та їх професійно орієнтованого спрямування збігся з 30 – 40-ми роками XIX – початком XX ст., зазначає Н. Балацька. В цей час приймається низка законів для підвищення рівня освіти в країні, відкриваються технічні школи, які готують дітей до трудової діяльності на підприємствах. Основними філософськими течіями визначеного періоду названо утилітаризм і матеріалістична діалектика;

– четвертий етап охоплював початок XX ст. і тривав до 1944 р. У цей час організовується широка мережа середніх шкіл, збільшується роль практичних занять, трудового навчання та професійної орієнтації. За Н. Балацькою, панівною в цей час була теорія прагматизму, яка пропагувала пізнання людських потреб, уявлення про практичні цілі і судження. Також набув поширення педоцентризм, згідно з яким педагогічний процес базується на основі спонтанних інтересів дітей, увага приділяється індивідуальному розвитку дитини;

– п'ятий етап розпочався з 1944 р. і триває до початку XXI ст. Він характеризується спеціалізацією навчання за різними типами навчальних закладів, створенням школи масового типу, доступної для всіх, підвищеною увагою до предмета «профорієнтація», створенням різних програм щодо орієнтації та професійної підготовки учнів, тісною співпрацею комерційних і промислових підприємств із шкільними закладами. Домінантними на цьому етапі автором визначено прагматичну та предметоцентриську педагогіку, які

визначають, що навколишнє середовище впливає на становлення особистості [4].

Періодизацію Н. Балацької у нашій дисертації було використано для осмислення витоків проблеми дослідження а також трансформацій, які мали місце у середній освіті Англії до 2004 р. (часу захисту дисертації цього науковця).

Історія розвитку професійної орієнтації в Англії є предметом дослідження багатьох британських учених, зокрема, таких провідних фахівців у галузі профорієнтації як Е Вотс (A. Watts), Д Ендрюс, (D. Andrews), Б Лоу (B. Law), К. Робертс (K. Roberts). Водночас слід зазначити, що у британському науковому просторі відсутній уніфікований погляд на ключові віхи/етапи/періоди розвитку професійної орієнтації в Англії. Також необхідно підкреслити, що британські вчені, на відміну від Н. Балацької, пропонують періодизації, сутність яких означена у форматі назв кожної із них.

Зокрема, Біл Лоу у книзі «Перегляд профорієнтаційного та кар'єрного навчання» (Rethinking career education and guidance) (1996) виокремлює три ключові періоди у розвитку професійної орієнтації в школах крізь призму її ролі у навчальному процесі, підкреслюючи умовність такого розподілу. Це – професійна орієнтація і кар'єрне навчання як:

- додаткова служба (1910–1970);
- складова за вибором у курикулумі (1970–1976);
- нова вимога (1976–1996).

Вчений характеризує розвиток професійної орієнтації у всіх періодах як рух у напрямі до більш формалізованої структури, більш обґрунтованого концепту, сильнішої інтеграції профорієнтаційних знань у курикулумі, більшого охоплення учнів [347].

Девід Ендрюс у праці «Кар'єрне навчання у школах» (Career education in schools) (2011) пише про:

– період професійної орієнтації ХХ століття до прийняття Національного Курикулуму у 1988 р.;

– період професійної орієнтації ХХ століття після прийняття Національного Курикулуму у 1988 р.;

– період професійної орієнтації у перші десять років ХХІ століття [167].

Британські науковці Т. Хулі (Т. Hooley), Дж. Мерріот (J. Marriott), Е. Вотс (А. Watts) та Л. Коффет (L. Coiffait) у праці «Кар'єра 2020: варіанти для майбутнього кар'єрного навчання в англійських школах» (Careers 2020: options for future careers work in English schools) (2012) відмічають такі важливі дати у розвитку професійної орієнтації і кар'єрного навчання:

– 1948 р. – консультанти з працевлаштування молоді були залучені до співпраці зі школами для підтримки входження молоді на ринок праці;

– 1970-1980 рр. – включення до та посилення ваги професійної орієнтації у шкільному курикулумі, започаткування моделі DOTS та включення професійної орієнтації до Національного Курикулуму;

– 1997 р. – Закон про освіту визначив обов'язком шкіл забезпечувати інтеграцію знань та формування вмінь із побудови кар'єри та професійної орієнтації до навчальних програм для учнів віком 9-11 років [250].

К. Робертс (2013) запропонував періодизацію розвитку професійної орієнтації і кар'єрного навчання англійської молоді, виокремивши такі періоди:

– 1910–1973 – започаткування професії професійного орієнтатора;

– 1973–1994 – роки функціонування Служби з професійної орієнтації і припинення існування молодіжного ринку праці;

– 1994–2001 – коротка ера кампаній, які займаються професійною орієнтацією;

– 2001–2011 – функціонування служби «Connections» [315].

Як ключові для розвитку професійної орієнтації та кар'єрного навчання в Англії розглядаються такі віхи: 1910 р. – прийняття Закону «Про освіту», яким було започатковано функціонування бюро працевлаштування

«Джувенайл»; 1920-і роки – започаткування посад профорієнтаторів у школах; 1948 р. – прийняття Закону «Про працевлаштування та підготовку»; 1973 р. – прийняття Закону «Про працевлаштування та підготовку»; 1997 р. – прийняття Закону «Про освіту»; 2000 р. – на підставі Закону «Про навчання і навички» Службу кар'єри було замінено на нову урядову службу «Connexions»; 2010 р. – створення нової урядової профорієнтаційної служби «Next Step», яка замінила «Connexions» для надання профорієнтаційних послуг учнівській молоді 13–19 років і дорослим; 2011 р. – прийняття Закону «Про освіту», який передав відповідальність за здійснення професійної орієнтації від зовнішньої проорієнтаційної служби до шкіл, які були вільні у виборі таких служб та повинні були забезпечувати учням доступ до них [222].

Систематизація запропонованих вищезазначеними та іншими британськими вченими підходів до дослідження феномену розвитку професійної орієнтації в Англії, аналіз автентичних джерел уможливили запропонувати авторську періодизацію. Об'єктом періодизації виступає професійна орієнтація та кар'єрне навчання в Англії, що розглядається у розвитку та характеризується трансформацією в часі. Критеріями для визначення періодів стали якісні зміни в організації та змісті професійної орієнтації у визначених хронологічних межах. Аналіз впливу соціальних і педагогічних факторів, які спричинили зміну мети, концептуальних та організаційних засад професійної орієнтації, уможливили запропонувати три періоди у розвитку аналізованого феномену:

- становлення системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання в Англії у взаємозв'язку взаємопов'язаних складових (1910–1973 рр.);
- функціонування системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання, загальнодоступної для усієї молоді (1973–2011 рр.);
- оринковлення системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання з набуттям таких характеристик як гнучкість, конкурентність, дерегуляція, множинність вибору (починаючи з 2011 р.).

Вибір 1910 р. нижньою хронологічною межею обумовлено тим, що в умовах стрімкого розвитку економіки Британії на початку ХХ ст. виникає потреба у кваліфікованих кадрах, що спричинило появу перших бюро з працевлаштування, де проводилася профорієнтаційна діяльність для молоді. Йдеться про створення у 1910 р. відповідно до положень Закону про освіту/вибору професії (Education (Choice of Employment) Act) бюро працевлаштування «Джувенайл» (Juvenile Employment Bureaux) і про започаткування посад профорієнтаторів наприкінці 1920-х років.

Слід зазначити, що поняття «професійна орієнтація» з'явилося на початку ХХ століття – його почав використовувати американський учений Ф. Парсонс (F.Parsons), який у 1908 р. у місті Бостоні (США) відкриває власне бюро профконсультацій. Його особливістю було те, що воно не спрямовувало підлітків на роботу, а лише давало поради щодо вибору професії. Як пише С. Гриншпун, Ф. Парсонс проводив дослідження професійних інтересів учнів за допомогою анкетування і тестування, досконало вивчав отримані результати, співставляючи їх із вимогами до тієї чи іншої професії. На основі отриманих результатів учений проводив індивідуальні консультації. Пізніше аналогічні бюро почали з'являтися і в Англії [167].

Верхня хронологічна межа нашої періодизації визначена 2015 роком – часом після прийняття постанови Міністерства освіти «Профорієнтація та натхнення в школах» (2015) (Careers guidance and inspiration in schools), яка у форматі законодавчих рекомендацій офіційно започаткувала нову стадію функціонування системи професійної орієнтації і професійного навчання в Англії.

Початок **першого** періоду у нашій періодизації співпадає, як зазначалося вище, з початком ХХ століття, який характеризується зростаючою конкуренцією на світовому ринку праці, економічними викликами, виникненням нових галузей промисловості, що актуалізувало потребу в освічених, кваліфікованих робітниках.

Елементи професійної інформації були представлені на обов'язкових уроках праці, зміст яких залежав від статі учня: дівчата на цих уроках займалися домашнім господарюванням, садівництвом, хлопці – трудовим навчанням у сфері виробництва, обробки деревини, слюсарства. У цілому уроки трудового навчання сприяли зацікавленості учня тим чи іншим видом діяльності, що, в свою чергу, було пов'язано з вибором майбутньої професії та водночас слугувало інструментом загального розвитку учня. Але загалом у той час, як зазначає К. Салімова, у школах не ставилося завдання підготовки учнів до майбутньої професії [119].

В рамках Закону про освіту (1910) розпочало функціонувати бюро працевлаштування «Джувенайл», а наприкінці 1920-х років було започатковано посади профорієнтаторів. Першим учителем-профорієнтатором, як вважають британські спеціалісти у галузі кар'єрного навчання, був Стефан Фут (Stephen Foot), який працював консультантом з профорієнтації в Істнборському коледжі протягом 1920-1934 років. У своїй автобіографії він співвідносить початок запровадження у першій половині ХХ ст. школами Англії посад профконсультантів з серією статей, які він опублікував в газеті Daily Telegraph [228].

Як зазначає Д. Ендрюс, до 1920-х років директори шкіл брали на себе відповідальність у забезпеченні учнів профорієнтаційними консультаціями, які називалися «консультації щодо майбутньої кар'єри» (careers advice), а з 1920-их років і надалі ці обов'язки поступово перейшли до нової посади – «профконсультант» [167].

Зазначені трансформації у школах проходили на тлі подальшого розвитку служб з працевлаштування, бірж праці, контрольованих Міністерством торгівлі, та бюро з працевлаштування «Джувенайл» під управлінням місцевих органів освіти (LEAs). У 1928 р. Уряд створив Службу з працевлаштування «Джувенайл» під керівництвом Міністерства праці, діяльність якої охоплювала моніторинг вимог роботодавців до різних професій; дослідження психічних характеристик і здібностей молоді із

застосуванням психологічних тестів; надання молодим людям кваліфікованих порад і рекомендацій щодо вибору майбутньої професії.

У період 1930-х років Міністерство освіти разом із науковцями лобювало політику практичного спрямування середньої освіти з метою сприяння учням у їх професійному визначенні. Д. Ендрюс пише, що школи масового типу готували та випускали молодь, яка була здатна виконувати роботу належним чином, і, що найголовніше, здатна швидко пристосовуватися до виробничого процесу [166].

У контексті подальшого інтенсивного розвитку британської економіки розвиток служби професійної орієнтації для молоді стимулював зростання ролі вчителів з профорієнтаційного та кар'єрного навчання, які, співпрацюючи з консультантами з працевлаштування молоді, допомагали забезпечити учням вільний доступ до профорієнтаційної інформації, а також профконсультацій особливо у тих місцях, де учні не мали змоги користуватися послугами консультантів з працевлаштування. У 1927 р. Національний інститут виробничої психології (NIIP) закликав кожну школу мати працівника, в обов'язки якого входило б забезпечення професійної орієнтації учнів, а у 1931 р. Асоціацією вчителів (Association of teachers) було опубліковано статтю «Консультант з професійної орієнтації», що було однією з перших публікацій, які сприяли розвитку організації профорієнтаційної роботи в школах.

Віхою у становленні системи профорієнтаційної освіти в Англії стало прийняття у 1948 р. Закону «Про працевлаштування та підготовку» (Employment and Training Act), що було спричинено у період відновлення економіки країни після Другої світової війни потребою Великої Британії у висококваліфікованих працівниках. Дієві служби зайнятості молоді розглядалися британським урядом як ефективний інструмент розбудови нової Британії. В рамках Закону у 1948 р. було створено нову службу з працевлаштування молоді, яка стала наступником служби з працевлаштування «Джувенайл» для сприяння працевлаштуванню

випускникам шкіл [223]. За Законом місцеві органи освіти у співпраці з Міністерством праці повинні були забезпечити роботу служби. Управління служби було в руках нової Центральної виконавчої влади з працевлаштування молоді (СУЕЕ).

Як зазначають Т Хулі, Дж. Мерріот, Е. Вотс і Л. Коффет, Законом 1948 р. до обов'язків консультанта з працевлаштування молоді було віднесено не тільки влаштування учнів на роботу, але й допомога в організації профорієнтаційної роботи з учнями. З усіма учнями мали проводитися співбесіди, консультації як у спеціалізованих, так і в приватних школах. Надалі пропонувалось, щоб від учителя вимагалось складання відомостей про кожного учня-випускника, на які міг би посилатися консультант із працевлаштування молоді. Таким чином було покладено початок розбудови співпраці щодо забезпечення учнів середніх шкіл профінформацією. Це, у свою чергу, розширило обов'язки вчителя з професійної орієнтації. Учитель повинен був узгоджувати зустріч із консультантом з працевлаштування молоді, який мав приїхати до школи. Також учитель мав підготувати учнів до зустрічі, зібрати та упорядкувати відомості на кожного учня. Втім слід зазначити, що, не дивлячись на розширення обов'язків учителя-профорієнтатора, він не проводив заняття з профорієнтації. Загальний підхід, прийнятий службою з працевлаштування молоді, передбачав проведення лекцій випускникам шкіл в останньому семестрі, після чого проводилися індивідуальні співбесіди. Шкільна співбесіда включала: інформацію про службу, поради щодо вибору професії та деяких небезпек, пов'язаних із застарілими та тимчасовими видами діяльності; надання інформації щодо різних видів діяльності і роботи, на яку можна влаштуватися за місцем проживання, а також поради щодо написання різних форм заяв у процесі працевлаштування. Проведення лекцій відбувалося поза розкладом занять. Цей підхід використовувався впродовж 1950-их років. Служби з працевлаштування молоді проводили лекції та індивідуальні співбесіди, вчителі з професійної орієнтації робили необхідні

узгодження. Вчитель також забезпечував учнів інформацією щодо професій, в основному це була література, видана Міністерством праці, центральною виконавчою владою з працевлаштування молоді та місцевими службами зайнятості молоді [250].

У 1958 р. у річному звіті з працевлаштування молоді Міністерство праці та Національна служба з працевлаштування зазначили, що школи країни доклали багато зусиль для допомоги учням у підготовці до трудового життя. Відзначалася роль учителів з профорієнтації, хоча вона все ще обмежувалася наданням інформації та порад, в основному щодо вибору подальшої освіти. Профорієнтація та кар'єрне навчання ще не входила до шкільного курикулуму [237].

У 1960-ті роки Служба з працевлаштування молоді продовжувала надавати консультації молоді, починаючи з 14-ти річного віку, щодо подальшої освіти, професій. Діяльність служб обмежувалася однією лекцією з учнями наприкінці останнього року їхнього навчання в школі. На додаток до цього служби надавали школам допомогу у розвитку програм з профорієнтації та кар'єрного навчання, які на той момент склалися в основному з інформаційних лекцій, також служба розповсюджувала літературу про види діяльності та професії.

У той самий час у школах почали з'являтися більш систематичні методологічні розробки для учнів щодо вибору їх подальшого навчання, які зазвичай обмежувалися контекстом професійно-технічної освіти. У Меморандумі Центральної виконавчої влади з працевлаштування молоді (СУЕЕ) зазначалося, що обов'язки щодо надання послуг з профорієнтації школярам розподілялися між зовнішніми службами з профорієнтації і шкільним піклуванням. У документі зазначалося, що школи мають брати на себе основну відповідальність за підготовчі етапи роботи щодо забезпечення учнів необхідною інформацією з профорієнтації та розвитку кар'єри; акцент робився на важливості вибору предметів для подальшого професійного

спрямування у віці 13-ти років; йшлося про те, що профорієнтація не є одноразовою діяльністю, а має розглядатися як неперервний процес [223].

У рамках становлення системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання в Англії відбувався процес удосконалення можливостей для підготовки та підвищення кваліфікації учителів. У 1959 р. Міністерство освіти включило до своєї Національної програми коротких курсів один курс для директорів і вчителів з профорієнтації під назвою «Професійна орієнтація та кар'єрне навчання та школи» («Careers guidance and the Schools»). Цей курс виявився популярним та існував протягом 1960-х років [167].

У 1961 р. Манчестерський університет розпочав підготовку дипломованих спеціалістів з профорієнтації [166]

У 1964 р. було засновано Науково-консультативний центр з професійної орієнтації, кар'єрного розвитку та профконсультацій «CRAC» (Careers Research and Advisory Center). Засновниками центру були Адріан Бріджвотер (Adrian Bridgewater), який пізніше заснував та очолив «Hobsons Press», а також Ентоні Вотс (A. Watts), який був фундатором Національного Інституту з профорієнтації, кар'єрної освіти та профконсультацій (NICEC). З перших днів заснування Центру його завданням був випуск літератури з профорієнтації, консультування учнів, учителів і консультантів служб зайнятості молоді. Одним із його перших проектів було проведення опитування, яке виявило, що приблизно лише у половині шкіл Англії були вчителі з профорієнтації [167; 222].

До середини 1960-х років робота вчителя з профорієнтації у школі все ще складалась в основному з обов'язків щодо забезпечення інформації з профорієнтації та кар'єрного розвитку та педагогічним керівництвом з питань подальшої освіти, але в розкладі занять деяких шкіл вже почали з'являтися уроки з профорієнтації. Це відбулося частково завдяки впливу праць таких американських науковців як П. Гінзбург (Ginzberg) (1951 р.) та А. Супера (A. Super) (1957 р.) на методики з організації профорієнтації в

Англиї. Науковці вбачали вибір професії як довготривалий процес розвитку, в якому особистість проходить через стадії розвитку професійної орієнтації – від мрії, через зацікавленість професією та особистісні здібності, до визначення та ствердження. Завданням професійної орієнтації та кар'єрного навчання є допомога в цьому процесі. Вибір професії вже розглядався не як спроба застосування свого таланту або здібностей, а як процес постійної перевірки та випробовувань своїх талантів [231].

Таким чином, уроки з профорієнтації більше не обмежувалися бесідами про можливості, що відкривались у певній ситуації, з ключовими моментами перехідних періодів життя та практикою написання заяв про прийняття на роботу. Поступово профорієнтація та кар'єрне навчання в школах набувала більш міцного, стабільного положення, що також стосувалося і профорієнтаційної інформації та програм проходження практики під час навчання. Тому можна вважати, що водночас розвивалася й інфраструктура підтримки вчителів з профорієнтації.

Поступово зростала кількість спеціалізованих курсів в університетах і коледжах. У кожному географічному районі, що належав до відання департаменту освіти та науки, був свій навчальний центр, у якому викладалися короткі курси для директорів і вчителів з профорієнтації та кар'єрного навчання. Органи управління освітою центрального Лондона (Inner London Education Authority) стали першою місцевою владою в освіті, яка запровадила посаду інспектора з профорієнтації та кар'єрного навчання та профконсультацій. У цей проміжок часу по всій країні почали з'являтися місцеві асоціації з профорієнтації, у 1969 р. була заснована Національна асоціація вчителів з профорієнтації та кар'єрного навчання «НАСТ» (National Association for Careers Teachers) [223].

До кінця 1960-х років професійна орієнтація та кар'єрне навчання існувало в усіх школах Англії, але ще не входило до Національного Курикулуму.

У 1972 р. Інспекція Її Величності запропонувала включити елементи професійної орієнтації та кар'єрного навчання до змісту курсів різних предметів, тобто запровадити так звану «інфузійну модель», або надати професійній орієнтації окремі години у розкладі занять. Інспекція Її Величності виявила, що приблизно в третині всіх шкіл не було виділено часу на професійну орієнтацію та кар'єрне навчання; в іншій третині заняття з профорієнтації та кар'єрного навчання пропонувалися тільки випускникам. Виходячи з результатів дослідження Інспекції Її Величності профорієнтація та кар'єрне навчання була присутня в курсах навчання для учнів віком від 13 до 15 років, в результаті чого в Англії 12% шкіл користувалися курсом професійної орієнтації та кар'єрного навчання для учнів віком 13 років, 38% – для учнів віком 14 років (на той час вік закінчення обов'язкової школи був 15 років), 50% – для учнів віком 15 років [300].

У цей самий час у 1973 р. Національна асоціація профконсультантів змінила свою назву на Національну Асоціацію вчителів з профорієнтації та кар'єрного навчання (National Association of Careers and Guidance Teachers (NACGT)).

Отже, до 1973 р. – початку другого періоду у нашій періодизації – відбувається формування системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання як множини взаємопов'язаних складових, що сприяють професійному самовизначенню молоді: розпочинає функціонувати служба з працевлаштування молоді; започатковується посада вчителя-профорієнтатора та профорієнтаційна діяльність в школах (на рівні надання інформації з профорієнтації та кар'єрного розвитку і програм проходження практики під час навчання), в розкладі занять деяких шкіл вже почали з'являтися уроки з профорієнтації та кар'єрного навчання, хоча профорієнтація не входила до курикулуму; відбувається розбудова служб з підготовки дипломованих кадрів для викладання професійної орієнтації та кар'єрного навчання – започаткування курсів, виникнення центрів,

розроблення методологічних орієнтирів та навчально-методичного забезпечення.

Водночас, за визначенням Е. Вотса (A. Watts), «реактивний» підхід до професійної орієнтації, яка проводилася лише напередодні закінчення учнями школи з акцентом на підшукування місця роботи, вже вбачалася неперспективною. Розумілася необхідність започаткування «перспективного» підходу, який би передбачав ознайомлення молоді з можливостями ринку праці з урахуванням їх навичок та інтересів [347].

Початок **другого** періоду припадає на 1973 рік – час прийняття Закону «Про працевлаштування та професійну підготовку» (Employment and Training Act), який поклав на Державного секретаря обов'язки забезпечення усім молодим людям доступу до професійної орієнтації та кар'єрного навчання – місцеві органи освіти, співпрацюючи зі школами через профорієнтаційні служби, повинні були забезпечувати учнів послугами з профорієнтаційного та кар'єрного навчання. Профорієнтаційні служби регулярно звітувалися Департаменту зайнятості та інспектувалися інспекторами Її Величності.

Згідно із законодавством, місцевим органам освіти також надавалося право організовувати трудову практику для учнів останнього року навчання у школі та мати службу з профорієнтації і профконсультацій для молоді [291; 292].

Започаткування системного підходу до профорієнтації молоді актуалізувало необхідність розроблення відповідних навчальних програм і методичних матеріалів. На початку 1970-их років було опубліковано низку книг, статей і методичних посібників для вчителів-профконсультантів. Е. Вотс, який на той час був головою відділу досліджень та розробок у науково консультативному центрі з профорієнтації та кар'єрного розвитку, написав одну з перших статей, що висвітлювала низку пропозицій щодо цілей, завдань і програм з профорієнтації. У 1973 р. Біл Лоу опублікував працю «Вирішуй сам» («Decide yourself») [275].

Велика кількість навчальної літератури була випущена в рамках проекту «Шкільні ради з профорієнтації, кар'єрного навчання та профконсультацій». Проект не тільки забезпечував методичними матеріалами, але й стимулював зміщення акцентів у профорієнтації зі звичайного надання інформації та консультацій до забезпечення учнів програмою дій у процесі підготовки до життя у соціумі. Однак, не дивлячись на те, що цей підхід був прийнятий багатьма вчителями-профконсультантами з ентузіазмом, їх учні були менш зацікавлені цими ідеями. Більшість учнів хотіли б мати поняття про профорієнтацію, в основному спрямовану на місцевий ринок праці, тобто просто визначитися, куди саме вони можуть піти працювати, ніж про високі цілі вибору кар'єри та самопізнання. Це, в свою чергу, призвело до того, що вчителі почали змінювати підхід до практики та програм профорієнтації та кар'єрного навчання, який представляв компроміс між забезпеченням інформацією про роботу, доступну локально, та підготовкою учнів до трудового життя [267].

Важливою характеристикою другого періоду стало включення професійної орієнтації та кар'єрного навчання до курикулуму як факультативу. Передумовою цього стало розроблення моделі DOTS, яка започатковувала новий підхід до професійної орієнтації та кар'єрного навчання, що базувався на прийнятті рішень, самоусвідомленні, постійному навчанні, ознайомленні з можливостями. Авторами моделі стали Е. Вотс і Б. Лоу. У 1975 р. Науково-консультативний центр з професійної орієнтації, кар'єрного розвитку та профконсультацій (CRAC) разом з Хелтфілдським політехнічним університетом заснували організацію з досліджень під назвою Національний Інститут з кар'єрної освіти та профконсультацій «NICEC» (National Institute for Careers Education and Counselling) з Е. Вотсом на посаді директора та Б. Лоу, засновника та старшого наукового співробітника, які і запропонували модель «DOTS» – Decision, Opportunity, Transition, Self-awareness, що у перекладі означає «Рішення, Можливості, Перехід, Самоусвідомлення» (1977).

Також ученими була запропонована чотирьохкомпонентна система професійної орієнтації та кар'єрного навчання, яка включала: інформування шляхом розроблення набору інформаційних матеріалів, які знаходяться в профорієнтаційному центрі; інтерв'ю шляхом активної роботи профорієнтаторів; інтеграцію профорієнтаційних знань до курикулуму; позакурикулярну діяльність у громаді [347].

До кінця 1970-х років робота з профорієнтації у більшості шкіл все ще складалася тільки з надання інформації з профорієнтації та профконсультацій, заняття часто обмежувалися доповідями та короткометражними фільмами про різні професії, профорієнтаційна робота проводилася переважно для випускників – такий підхід входив у протиріччя з очікуваннями британського суспільства від освіти та кар'єрного навчання зокрема. У жовтні 1976 р. Прем'єр міністр Джеймс Калаган (James Callaghan) розпочав «великі дебати» щодо якості освіти, які включали виступ у коледжі Раскін. Він стверджував, що «завдання освіти повинно бути не лише в тому, щоби забезпечити учням місце у суспільстві, а й готувати їх до нелегкої праці». Основною ідеєю проголошувалася необхідність посилити контроль над змістом навчання та краще підготувати учнів до вибору своєї майбутньої професії у період науково-технічного прогресу. Освіта повинна була задовольняти потреби економіки. Така дискусія стимулювала проведення профорієнтаційної роботи в школах [304].

Отже, у другому періоді профорієнтація та кар'єрне навчання (пройшовши шлях від поняття «додаткові послуги» у першому періоді) стала факультативним курсом курикулуму. Від шкіл вимагалось включення програми з профорієнтації та кар'єрного навчання і профконсультацій до шкільного курикулуму. На рівні місцевої влади в Англії формувалися спільноти підтримки курикулуму, де вчителі разом з профконсультантами з профорієнтаційних служб могли працювати над розробками. Було розпочато упровадження програм «підготовки без відриву від виробництва», що фінансувалися через програму професійно-технічної освітньої ініціативи з

бюджету Департаменту працевлаштування. Також по всій країні збільшувалась кількість довготривалих курсів з підготовки вчителів-профконсультантів. У посібнику з профорієнтації та профконсультацій Біл Роджерс (Bill Rogers) зазначає можливі варіанти проходження підготовки: сертифікований курс заочного навчання тривалістю 1 рік у коледжі вищої освіти Едж Хіл (Edge Hill College of Higher Education), дипломний курс заочного навчання тривалістю 2 роки в Хетфілдському політехнічному університеті (Hatfield Polytechnic University); односеместрові денні курси навчання в коледжі «King Alfred» у Вінчестері; а також у коледжі вищої освіти Ворчестер (Worcester) та у коледжі Ріпон і Йорк Святого Джона (College Ripton and York St. John) [169; 318].

Усвідомленню суспільством важливості кар'єрного навчання молоді сприяло продовження дебатів щодо місця професійної орієнтації та кар'єрного навчання у курикулумі. У 1984 р. Міністр освіти та науки сер Кіт Джозеф оголосив, що він має наміри шукати домовленостей щодо структури курикулуму для учнів від 5 до 16 років в аспекті профорієнтації та кар'єрного навчання [197].

У 1985 р. Департамент освіти та науки опублікував зміст офіційного курикулуму, за яким профорієнтація та кар'єрне навчання не входило до списку обов'язкових предметів, але його пропонувалося внести до списку необхідних дисциплін для вивчення учнями. Інспекція Її Величності пропонувала включити профорієнтацію та кар'єрне навчання в розклад занять останніх років навчання учнів у школі, а також визначати профорієнтацію та кар'єрне навчання як отримання інформації про себе (пізнання себе) та про можливості після 16 років, а також використання своєї обізнаності (інформованості) для прийняття зважених рішень – таке визначення було зроблено на основі моделі «DOTS» [210].

У квітні 1987 р. було опубліковано спільну Постанову Департаменту освіти та науки та Департаменту з працевлаштування щодо важливості профорієнтації та кар'єрного навчання і профконсультацій під назвою

«Працюючи разом для кращого майбутнього». Постанова відводила профорієнтації та кар'єрному навчанню і профконсультаціям важливу роль у підготовці молоді до дорослого життя та наголошувала на необхідності всіх партій працювати разом для підтримки молоді у її виборі професійного майбутнього під час навчання в школі та після нього. У документі наголошувалося на тому, що кожна школа повинна забезпечити місце для програм з профорієнтації та кар'єрного навчання у курикулумі для всіх учнів, а також на важливості сучасно підготовлених учителів-профконсультантів для кожної школи. Також закликалося до співпраці місцевих органів управління освітою зі школами, службами з профорієнтації та розвитку кар'єри, коледжами, університетами, роботодавцями та батьками для покращення профорієнтаційної роботи серед молоді [197].

Наступним кроком у дискусії щодо інтеграції профорієнтаційних знань до курикулуму стала пропозиція Уряду про Національний Курикулум 1987 року – список навчальних предметів курикулуму не включав профорієнтації та кар'єрного навчання [198]. Це викликало стурбованість учителів із профорієнтації та кар'єрного навчання, профконсультантів зі служб працевлаштування, місцевої влади, роботодавців, які спробували лобіювати уряд, діючи через такі організації як Національна асоціація вчителів з профорієнтації та кар'єрного навчання (NACGT) (зараз – «Асоціація профорієнтації, кар'єрного розвитку та профконсультацій»), Інститут профконсультантів (ICO) (зараз – Інститут профконсультацій), а також консультантів із професійної орієнтації та кар'єрного навчання Лондона та Південного Сходу. У листопаді 1987 р. Уряд представив проект Закону «Про реформу освіти» і у грудні опублікував документ, у якому були враховані попередні пропозиції та рекомендації – профорієнтація та кар'єрне навчання розглядалася як важлива частина навчального процесу у школах, було запропоновано представити профорієнтацію та кар'єрне навчання у міжпредметному вивченні основних предметів курикулуму та в позаурочний час, щоб узагальнити набуті знання [291].

Закон «Про реформу освіти» (Education Reform Act) 1988 року запроваджував Національний Курикулум (National Curriculum) для учнів 5–16 років, який визначав перелік обов'язкових предметів у школах. Як відзначають Н. Слюсаренко і Н. Мороз, професійна орієнтація та кар'єрне навчання не увійшло до списку обов'язкових предметів, але була класифікована як дисципліна за вибором [124; 222;].

Обговорювання теми включення професійної орієнтації та кар'єрного навчання як самостійної дисципліни до Національного Курикулуму продовжилось і надалі, оскільки зазначений Закон проголошував завданням шкіл «сприяти духовному, моральному, культурному, розумовому та фізичному розвитку учнів; готувати учнів до відповідальності, можливостей та досвіду дорослого життя», що ускладнювалося з огляду на відсутність статусу «обов'язковий» для предмету «професійна орієнтація [167].

За сприяння Конфедерації британської промисловості та Федерації інженерно-технічних роботодавців (Confederation of British Industry (CBI) and the Engineering Employer's Federation) школам було запропоновано декілька варіантів викладання професійної орієнтації, які вони могли використовувати на практиці за своїм вибором. Основними підходами було викладання:

- елементів профорієнтації та кар'єрного навчання у форматі міжпредметних тем;
- профорієнтації та кар'єрного навчання як окремої дисципліни у форматі факультативу;
- елементів профорієнтації та кар'єрного навчання як складової інтегрованої навчальної програми «Освіта з розвитку особистості, соціальних навичок, навичок про здоровий спосіб життя та економічна освіта» (PSHE – Personal, social, health and economic education), запровадженої з 2000 р. Слід зазначити, що найбільш поширеним та найефективнішим варіантом викладання професійної орієнтації та кар'єрного навчання розглядався останній. Тема «Професійна орієнтація та кар'єрне навчання» охоплювала такі складові: допомога учням у пізнанні себе; набуття знань щодо

можливостей подальшої освіти та майбутньої професії; набуття вмінь приймати рішення щодо подальшої освіти та здобуття інформації щодо можливостей розвитку кар'єри у майбутній професії [288].

Слід зазначити, що вчителі з профорієнтації та кар'єрного навчання та профконсультанти були занепокоєні тим, що профорієнтація витіснялася з навчально-виховного процесу основними академічними дисциплінами і дуже мало годин залишалось на проведення повноцінних уроків із професійної орієнтації, а іноді їх і зовсім не було. Сприяло розвитку профорієнтації та кар'єрному навчанню в школах те, що місцеві органи управління освітою все ще брали участь у «програмі розширення професійної-технічної, освітньої ініціативи», яка продовжувала забезпечувати фінансування та підтримку професійної орієнтації та кар'єрного навчання в школах, де були задіяні вчителі-профконсультанти, яких наймали місцеві органи управління освітою. На той час обов'язки із проведення профорієнтаційної роботи в школах в основному покладались на місцеві органи управління освітою. Профорієнтаційні служби також пропонували підтримку школам і коледжам у розробленні навчальних матеріалів для профінформації та профорієнтації, а також у проведенні консультацій і курсів підвищення кваліфікації для вчителів із профорієнтації. Місцеві органи управління освітою забезпечували школи навчально-методичною літературою та матеріалами для допомоги у проведенні занять із профорієнтації, також пропонувалися схеми оптових закупівель, які б дозволяли школам купувати навчально-методичні матеріали, включаючи інформаційно-технологічні розробки, які почали з'являтися на той час.

Приблизно в цей самий час почали з'являтися так звані «нагороди за якість», які стимулювали надання якісних послуг із профорієнтації та кар'єрного навчання та профконсультацій школами та коледжами Англії. Кожна нагорода складалася з серії стандартів якості, які розробляли місцеві служби кар'єри разом з представниками шкіл. Більшість служб також

пропонували можливість акредитації через зовнішнє оцінювання, за результатами якого видавався сертифікат [167].

Протягом першої половини 1990-х років, коли виконання Національного Курикулуму контролювалося Департаментом освіти під управлінням місцевих органів управління освітою, професійна орієнтація та кар'єрне навчання отримувало значну підтримку від служб кар'єри, які хоча і входили до складу місцевих органів управління освітою, але звітувалися департаменту з працевлаштування. Це, в свою чергу, відображало унікальне місце профорієнтаційної політики на національному рівні, де служби з профорієнтації та кар'єрного розвитку брали на себе відповідальність за політику проведення профорієнтації та кар'єрного навчання.

У першій половині 1990-х років були створені бібліотеки із значним фондом профорієнтаційної та професійної літератури, якою вільно могли користуватися учні шкіл. У 1995 р. Уряд виділив 87 мільйонів фунтів стерлінгів на покращення якості професійної орієнтації та кар'єрного навчання у 9-10-их класах [234].

У 1995 р. адміністративний орган під назвою «Управління шкільного курикулуму та оцінювання» (School Curriculum and Assessment Authority (SCAA) випустив Директиву «Дивлячись уперед» (Looking forward), в якій містились пропозиції щодо шкільної профорієнтації та кар'єрного навчання. Основою Директиви була відома модель «DOTS». У директиві зазначалися три основні завдання програм із профорієнтації та кар'єрного навчання та профконсультацій: розуміння себе та розвиток своїх здібностей; вивчення спеціальностей та можливостей кар'єри; виконання свого «кар'єрного плану». Завдання були орієнтовані на запровадження більш практичного підходу до викладання та вивчення професійної орієнтації та кар'єрного навчання у школах, де приділялась увага, перш за все, саморозвитку та самовдосконаленню учнів за допомоги вчителя [324].

У цілому позиція професійної орієнтації та кар'єрного навчання в школах була порівняно слабкою, тому що вона все ще відносилась до списку факультативних предметів або викладалась на міжпредметній основі.

Слід зазначити, що з середини 1990-х років відбулися значні зміни в організації функціонування системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання в Англії. Якщо до цього часу професійною орієнтацією опікувалися місцеві органи влади, то з 1990-х профорієнтаційні служби були приватизовані або перетворилися на неурядові або благодійні організації і почали отримувати фінансування безпосередньо від центральної влади.

Важливою віхою для професійної орієнтації та кар'єрного навчання в Англії стало прийняття Закону «Про освіту» у 1997 р., яким були запроваджені нові концептуальні засади функціонування цієї системи – обов'язки щодо професійної орієнтації та кар'єрного навчання молоді покладалися на школи, які повинні були: запровадити навчальні програми, курси, предмети з професійної орієнтації для усіх учнів 9, 10 і 11-их років навчання (13–16 років); забезпечити учням доступ до служб з професійної орієнтації та кар'єрного розвитку, працювати з ними з метою надання молоді можливостей оволодівати новими виробничими технологіями [223; 238].

Для допомоги при складанні програм із профорієнтації та кар'єрного навчання залучалося Агентство з кваліфікацій та курикулуму.

У 2000 р. було переглянуто Національний Курикулум, чим скористався новий лейбористський уряд для того, щоби додати нову дисципліну до списку обов'язкових предметів для вивчення у середній школі. Таким чином, з 2002 р. у Національному Курикулумі з'явилася нова дисципліна «Громадянство» (Citizenship) як обов'язкова для всіх учнів 7–10 років навчання (11–15 років) [291].

Через такі зміни вчителі з професійної орієнтації та кар'єрного навчання були занепокоєні тим, що з появою нової дисципліни кількість годин для викладання професійної орієнтації та кар'єрного навчання може зменшитися. У цілому школи також прагнули закріпити положення

професійної орієнтації та кар'єрного навчання у Національному Курикулумі, висвітлюючи значні позитивні результати профорієнтаційної роботи в закладах середньої освіти. Так, на допомогу школам Департамент освіти та працевлаштування у 2000 р. опублікував декілька брошур на підтримку професійної орієнтації та кар'єрного навчання у школах, у яких демонструвалося, яким чином якісна профорієнтаційна діяльність могла покращити репутацію школи в цілому, включаючи вплив на академічні досягнення. Так, наприклад, одна із брошур показувала зв'язки між результатами навчання профорієнтації та програмами з Особистісно-Соціальної Освіти та Здоров'я і Громадянства [238].

Слід зазначити, що підтримка Уряду в цей час не обмежувалась публікаціями директив. У 2001 р. Уряд зробив значну інвестицію, випустивши Програму підтримки профорієнтації та кар'єрного навчання. Департамент освіти та працевлаштування уповноважив Союз співпраці «Управління кар'єри» (приватну профорієнтаційну компанію) та «NACGT» управляти та реалізовувати програму, в результаті чого був розроблений сайт www.cegnet.co.uk, де учні мали змогу пройти безкоштовне профорієнтаційне он-лайн тестування. До сайту міг звернутися будь-хто зацікавлений у плануванні та розробленні програм профорієнтації та кар'єрного навчання в закладах середньої освіти. Уряд фінансував програму впродовж періоду 2001–2010 років. Починаючи з 2001 р., переважна більшість закладів середньої освіти включилася до програм профорієнтації та кар'єрного навчання, а також проходження виробничої практики тривалістю 1-2 тижні для всіх учнів віком від 14 до 16 років [334].

У 2000 р. новий лейбористський уряд на підставі Закону «Про навчання і навички» (Learning and Skills Act) замінив Службу кар'єри на нову урядову службу «Connexions», яка почала опікуватися професійною орієнтацією молоді віком від 13 до 19 років та осіб до 25 років з проблемами у навчанні або обмеженими можливостями; значний наголос також робився на підтримці соціально незахищеної безробітної молоді. Такий наголос

спричинив дискусії на рівні шкіл щодо балансу між «загальними послугами» (профконсультації для молоді) та адресними послугами (допомога соціально незахищеній молоді у вирішенні особистих і соціальних проблем) [223].

У 2004 р. після перегляду роботи служби «Connexions» і виявлення недостатнього рівня забезпечення послугами профконсультацій Уряд запропонував реорганізувати службу «Connexions». У результаті такої реорганізації обов'язки а також фонд інформації, консультацій та методології для молоді були передані місцевим органам влади, які на той час після об'єднання відділів освітніх і соціальних служб представляли «комплексну службу дітей та молоді» [213].

Таким чином, місцеві органи влади, співпрацюючи зі школами та коледжами, здійснювали інформаційні консультаційні та методологічні послуги для молоді. Рациональність такого рішення полягала в тому, що місцеві органи влади, співпрацюючи зі школами та коледжами, враховуючи потреби своєї місцевості, визначали найбільш оптимальний баланс загальних послуг та адресної допомоги. Такі плани запроваджувалися з квітня 2008 р. Також передбачалася перевірка кожні півтора-два роки ефективності надання місцевими органами влади інформаційних консультаційних і методологічних послуг. З 2008 р. було запропоновано більш інтегровану схему вивчення деяких, раніше окремих, предметів, де професійна орієнтація та кар'єрне навчання входило до програми з Особистісно-Соціальної Освіти, Здоров'я та Економіки «PSHE».

За Законом «Про освіту і навички» 2008 року директори шкіл повинні були забезпечити необхідне керівництво та управління професійною орієнтацією, а також надання інформаційних консультаційних та методологічних послуг в школах. Пізніше на початку 2010 р. Департаментом зі справ дітей, шкіл та сімей було опубліковано збірку матеріалів на підтримку цього закону, яка містила інструкції щодо управління координаторами з профорієнтації та кар'єрного навчання та іншими співробітниками, які мають справу з професійною орієнтацією та кар'єрним

навчанням, а також матеріали для занять, інформаційні брошури, DVD з програмами профорієнтаційного комп'ютерного тестування та ін. Ці матеріали виявились досить корисними та популярними серед шкіл країни. Усі школи могли вільно користувались їх електронними варіантами на сайті програмного забезпечення професійної орієнтації та кар'єрного навчання www.cegnet.co.uk, який надавав послуги з проходження безкоштовних психометричних он-лайн тестувань як засобу визначення професійної спрямованості учнів [223; 324].

У 2010 р. консервативна та ліберально-демократична партії сформували новий коаліційний уряд, головними завданнями якого було зменшення дефіциту економіки та контролю з боку держави. Це, в свою чергу, мало значний вплив на подальший розвиток професійної орієнтації та кар'єрного навчання. Передусім було змінено процедуру фінансування, яке почало надаватися не безпосередньо службі «Connexions», а знову місцевим органам влади. Зазначене призвело до того, що в деяких місцях центри «Connexions» переходили у підпорядкування до місцевих органів влади.

Водночас у 2010 р. була створена нова урядова профорієнтаційна служба «Next Step», яка замінила «Connexions» для надання профорієнтаційних послуг учнівській молоді 13–19 років і дорослим. Досягненням «Next Step» вважається інтегрування (вперше в історії Англії) телефонного, сайтового форматів та формату безпосереднього спілкування з надання професійної орієнтації дорослому населенню. У 2012 р. служба «Next Step» була трансформована у державну Національну службу кар'єри (National Careers Service) для молоді та дорослого населення, покликану надавати послуги з інформування про світ професій, професійної орієнтації, сприяти у розвитку кар'єри, пошуку роботи і працевлаштуванню – <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/> [290].

Отже, починаючи з кінця 90-х років ХХ століття, універсальна система професійної орієнтації та кар'єрного навчання для усієї молоді зазнавала кардинальних трансформацій. Спочатку служби з профорієнтації та розвитку

кар'єри були приватизовані, хоча фінансувалися центральним урядом та були підзвітними Державному секретарю. Потім, на початку ХХІ століття, ці служби були трансформовані у служби «Connexions» з особливим фокусом на молодь і доросле населення, яке перебуває у групі ризику (не вчиться, безробітна тощо), хоча практика надання профорієнтаційних послуг усім молодим людям все ще зберігалася. Коли невдала спроба поєднати надання послуг з профорієнтації усім, а також представникам груп ризику стає очевидною, уряд, починаючи з 2008 р., ліквідує «Connexions» та покладає ці обов'язки на місцеві органи влади. Втім, базова модель організації профорієнтаційної роботи все ще функціонувала – молоді люди в школах мали доступ до зовнішніх служб з профорієнтації та розвитку кар'єри, які тісно співпрацювали зі школами безкоштовно для останніх.

Остання трансформація змінила сутність існуючої системи, поклавши початок перетворення її на ринково-орієнтовану, що відображено у нашій періодизації – саме після прийняття Закону «Про освіту» 2011 року розпочинається **третій** період. Школи вже більше не мали безкоштовного доступу до служб з профорієнтації та розвитку кар'єри (які фінансувалися центральною владою) для усієї молоді. Замість цього вони мали самостійно забезпечувати надання послуг із профорієнтації та кар'єрного навчання та платити за це з власних бюджетів, не отримавши додаткових фінансів. Відповідальність Державного секретаря за нагляд за тим, щоб уся молодь отримувала послуги з профорієнтації та кар'єрного навчання, також передавалася школам [167; 223].

Місцеві органи влади вже не мали забезпечувати професійну орієнтацію для усієї молоді, а лише для молоді груп ризику.

Отже, Закон «Про освіту» 2011 року передав відповідальність за здійснення професійної орієнтації та кар'єрного навчання від зовнішніх профорієнтаційних служб до шкіл, які були вільні у виборі таких служб і повинні були забезпечувати учням доступ до них. Водночас школи вже не мали самі проводити профорієнтаційне та кар'єрне навчання.

Зазначений крок спричинив оринковлення системи професійної орієнтації для молоді, формуючи притаманні ринковій системі характеристики.

В рамках отриманої школами можливості вибирати служби для надання послуг з профорієнтації та кар'єрного навчання Уряд продовжує їх удосконалення. У 2014 р. Урядом була створена національна Компанія з кар'єри та підприємництва (Careers and enterprise company – <https://www.careersandenterprise.co.uk/>), яка фінансується Департаментом з бізнесу, інновацій і навичок. Її метою стала допомога школам у виборі служб з профорієнтації та кар'єрного розвитку, створення національної мережі, яка об'єднує школи та роботодавців з метою інтеграції молоді у ринок праці. Професійні координатори, які працюють в Компанії з кар'єри та підприємництва, співробітничать зі школами для сприяння у наданні ними послуг з професійної орієнтації та кар'єрного навчання, а радники, які є волонтерами Компанії, працюють з керівництвом шкіл з метою їх зближення зі світом роботодавців на місцевому рівні [225; 248].

Ситуація з представленням профорієнтації та кар'єрного навчання у курикулумі також зазнала трансформацій. Законом «Про освіту» 1997 року було передбачено включення знань з профорієнтації до курикулуму для учнів 9–11 класів, а починаючи з 2004 р., – 7–8 класів. Згідно з Національним Курикулумом 2011 року елементи профорієнтаційного та кар'єрного навчання входили до програм таких обов'язкових предметів вивчення як: «мистецтво та дизайн», «дизайн та технології», «громадянство». Також згідно з Національним Курикулумом середні навчальні заклади були зобов'язані включити основні елементи програми з профорієнтаційного та кар'єрного навчання до модулю навчальної програми «PSHE», який входить до шкільного курикулуму, або представити профорієнтаційне та кар'єрне навчання як факультативний предмет шкільного курикулуму [260].

Втім, в умовах потреби економіки у висококваліфікованих фахівцях, у 2015 р. система, сформована Законом 2011 року, зазнає модернізації у

напрямі охоплення усієї молоді та цілісного підходу включно з використанням курикулуму для реалізації профорієнтації та кар'єрного навчання. У Постанові Міністерства освіти «Профорієнтація та кар'єрне навчання і натхнення в школах» (Careers guidance and inspiration in schools) (2015) проголошуються ключові принципи побудови професійної орієнтації та кар'єрного навчання в школах Англії. Це:

- надихати молодь;
- мати сильні зв'язки з роботодавцями;
- розширити доступ до інформації щодо можливостей для навчання і роботи для молоді після шістнадцяти;
- збільшити кількість заходів, які передбачають безпосереднє спілкування з учнями;
- посилити співпрацю з місцевими органами влади щодо роботи з молоддю з особливими потребами та вразливими соціальними групами;
- надавати інформацію щодо можливостей отримання фінансової підтримки для професійного навчання після набуття молоддю 16 років.

Зокрема, школи зобов'язувалися:

- надати якісні послуги з профорієнтації та кар'єрного навчання і профконсультацій усім учням віком 12–18 років;
- мати чинну програму з профорієнтації та кар'єрного навчання і забезпечити її місце у шкільному курикулумі;
- озброїти учнів знаннями та навичками, необхідними для особистого та кар'єрного розвитку, впевненістю у власних силах для прийняття свідомих рішень щодо професійного самовизначення та подолання різних перешкод на шляху до успіху, а також розвитку працездатності;
- тісно співпрацювати зі спілками підприємців, роботодавцями, органами місцевої влади, службами профорієнтації та кар'єрного розвитку, службами зайнятості, університетами та коледжами;

- надати учням можливості розвивати уміння, навички та набувати практичний досвід підприємництва, працюючи не за наймом, забезпечити підтримкою учнів у розвитку цього напрямку;

- надати інформаційно-ресурсну підтримку учням і батькам щодо професійної орієнтації та розвитку кар'єри (наприклад: кожна школа має розмістити на своєму сайті посилання на важливі інформаційні сайти, в першу чергу сайт Національної служби профорієнтації та розвитку кар'єри (<https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/Pages/Home.aspx>), де учні та батьки можуть отримати не тільки інформацію, а й он-лайн консультацію;

- створити навчальне середовище, яке розширить кругозір, дозволить та заохотить учнів досягати успіхів через саморозвиток і самовдосконалення, що допоможе приймати зважені рішення та долати перешкоди у дорослому житті;

- розширити варіативність шкільних і позашкільних заходів, таких як: шкільних ярмарок професій, екскурсій на місця роботи, зустрічей із фахівцями різних професій, ігор і змагань за темами професійної та освітньої орієнтації тощо [206; 288].

Також у Постанові зазначається, що нова Компанія з кар'єри та підприємництва покликана взяти на себе обов'язки: посередництва у співпраці між школами та підприємцями, роботодавцями та іншими організаційними структурами, які можуть допомогти у створенні більш ефективної системи професійної орієнтації та розвитку кар'єри в школах Англії; розроблення системи «електронних паспортів» учнів, де буде міститись вся інформація стосовно активної участі учня у заходах, заняттях, уроках у сфері профорієнтації та розвитку кар'єри, що буде своєрідним зворотнім зв'язком для уряду, надасть можливість спостерігати, наскільки молодь є активною у підготовці до самостійного трудового життя [204].

Підсумовуючи зазначимо, що сьогодні, згідно з дослідженням «Кар'єра 2020 – варіанти для кар'єрного навчання у школах Англії» Т. Хулі,

Дж. Марріот, Е. Вотс та Л. Коффет (2012), у школах Англії застосовуються такі підходи профорієнтації та кар'єрного навчання:

- діяльнісно-базований, за якого школи проводять низку заходів з профорієнтації (візити до роботодавців, ярмарки вакансій тощо);
- сервісно-базований, відповідно до якого молоді люди гарантовано отримують доступ до служб з профорієнтації та кар'єрного розвитку для отримання інформації у прийнятті рішень щодо побудови кар'єри;
- курикулум-базований підхід, за якого знання та вміння з профорієнтації та кар'єрного навчання інтегровано до предметів курикулуму.

Також необхідно підкреслити важливу роль професійних асоціацій, які працюють у полі професійної орієнтації населення: Інституту кар'єрного навчання, асоціація служб з кар'єрного навчання, Асоціації кар'єрного навчання та орієнтації, Національної асоціації з кар'єрного навчання для дорослих, Міжнародної асоціації професіоналів з кар'єрного навчання. Участь неурядового сектора сприяє впливу громадськості на якість і доступність послуг з профорієнтації та кар'єрного навчання в Англії [250].

Отже, розвиток професійної орієнтації та кар'єрного навчання в Англії нерозривно пов'язаний із соціально-економічними потребами країни та позицією уряду. Цей розвиток можна охарактеризувати як динамічний, особливо у ХХІ столітті. Виокремлено три періоди розвитку професійної орієнтації та кар'єрного навчання: становлення системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання в Англії (1910–1973 рр.); функціонування загальнодоступної системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання для усієї молоді (1973–2011 рр.); оринковлення системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання з набуттям таких характеристик як гнучкість, конкурентність, дерегуляція, множинність вибору (починаючи з 2011 р.).

Водночас модифікації 2015 р., запроваджені постановою Міністерства освіти «Профорієнтація та натхнення в школах», дають змогу вести мову про відкритість системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання до змін –

відслідковується спроба збалансування системи шляхом поєднання складових якості та рівного доступу, що відповідає загальній стратегії розвитку освіти і професійної підготовки в Європі.

2.2. Організація та зміст профорієнтації та кар'єрного навчання учнів у середніх навчальних закладах Англії

Орієнтація учнів на професійну діяльність, вибір свого життєвого шляху є невід'ємною складовою навчального процесу в школах Англії, структура середньої освіти в якій охоплює чотири ключові етапи (key stages):

- 1-й ключовий етап: 1-2 роки навчання у школі, вік учнів 5–7 років,
- 2-й ключовий етап: 3–6 роки навчання учнів віком 8–11 років,
- 3-й ключовий етап: 7–9 роки навчання учнів віком 12–14 років,
- 4-й ключовий етап: 10-11 роки навчання учнів віком 15-16 років.

Перші два ключові етапи є складовими початкової, а третій та четвертий – обов'язкової середньої освіти. У віці 16 років всі учні середніх навчальних закладів складають іспит під назвою GCSE (General Certificate of Secondary Education) для отримання атестату про загальну середню освіту. Після отримання атестату деякі учні припиняють навчання та вирушають у доросле життя, інші продовжують навчання, вступаючи до коледжів, або залишаються навчатися у школі у так званому 6-ому класі навчання до 18-ти років (12-13 роки навчання у школі), який охоплює 6-й нижчий та 6-й вищий класи [324].

Кожен із ключових етапів передбачає набуття учнями знань, формування умінь і навичок, передбачених Національним Курикулумом (National Curriculum).

До Національного Курикулуму середніх навчальних закладів Англії входять 12 навчальних предметів, які класифіковано як предмети «ядра» (англійська мова, математика, природознавство) і базові предмети (мистецтво і дизайн, громадянство, дизайн і технології, сучасні мови, географія,

історія, музика, фізкультура). Також школи зобов'язані забезпечити викладання релігійної освіти на всіх ключових етапах, статевої освіти у середній школі.

Профорієнтація та кар'єрне навчання не входить до обов'язкових предметів Національного Курикулуму, водночас застосовується інтеграційний підхід – елементи знань з профорієнтації та кар'єрного навчання входять до навчальних програм таких предметів як мистецтво та дизайн, дизайн та технології.

Окрім того, профорієнтація та кар'єрне навчання в школах Англії може бути включено до шкільного курикулуму, який розробляється школами згідно з вимогами Національного Курикулуму. Відповідно до офіційних документів шкільний курикулум є системою елементів, які окреслюють структуру, організацію, баланс і засоби презентації змісту предметів, який розробляється школами [215; 291].

Профорієнтація та кар'єрне навчання може викладатися в рамках окремих предметів, що входять до шкільного курикулуму, зокрема: «освіта з кар'єри» (careers education) «професійна орієнтація та кар'єрне навчання» (careers education and guidance), розвиток кар'єри (career development), «навчання, пов'язане з роботою» (work-related learning); може входити як до міжпредметної моделі викладання, так і бути частиною програми навчального курсу «особистісно-соціальна освіта, здоров'я та економіка» (PSHE), «громадянство» (citizenship), «економічне благополуччя та фінансова спроможність» (economic wellbeing and financial capability). Профорієнтація та кар'єрне навчання також може бути представлено у вигляді міжпредметних тем, різноманітних шкільних заходів як складова одно-двотижневої виробничої практики, яку учні середніх навчальних закладів проходять, починаючи з 4-го ключового етапу навчання [124; 324].

Підхід шкіл до структуривання змісту профорієнтаційного та кар'єрного навчання включає співпрацю з батьками, вчителями,

психологами, профконсультантами, партнерами у галузі освіти та бізнесу, іншими ключовими зацікавленими особами [203].

Навчальні програми з профорієнтації та кар'єрного навчання в основному орієнтовані на 3-й та 4-й ключові етапи навчання. Особливістю Англії є те, що кожна школа самостійно визначає місце профорієнтації та кар'єрного навчання у шкільному курикулумі, що в основному залежить від фінансування [124; 276; 277; 307; 308].

Таблиця 2.1

Профорієнтація та кар'єрне навчання у курикулумі за віком та роками навчання учнів

Вік учнів	Ключові етапи (key stages) та роки навчання	Профорієнтація та кар'єрне навчання представлене у курикулумі
11/12	Ключовий етап 3 7 трік навчання	На 3-ому ключовому етапі у шкільному курикулумі профорієнтація та кар'єрне навчання може викладатись як окремий предмет: «освіта з кар'єри» (careers education) «професійна орієнтація та кар'єрне навчання» (careers education and guidance), розвиток кар'єри (career development); на викладання одного з цих предметів виділяється одна або дві академ. години на тиждень. Також профорієнтація та кар'єрне навчання може входити як до міжпредметної моделі викладання, бути частиною програми з «особистісно-соціальної освіти, здоров'я та економіки» (PSHE), «громадянства» (citizenship) та різноманітних шкільних заходів
12/13	8 рік навчання	
13/14	9 рік навчання	
14/15	Ключовий етап 4 10 рік навчання	На 4-ому ключовому етапі у шкільному курикулумі профорієнтація та кар'єрне навчання може викладатись як окремий предмет: «освіта з кар'єри» (careers education) «професійна орієнтація та кар'єрне навчання» (careers education and guidance), розвиток кар'єри (career development), «навчання пов'язане з роботою» (work-related learning); на

Вік учнів	Ключові етапи (key stages) та роки навчання	Профорієнтація та кар'єрне навчання представлене у курикулумі
15/16	11 рік навчання	викладання одного з цих предметів виділяється від однієї до трьох академ. години на тиждень, в залежності від фінансування школи. Також профорієнтація та кар'єрне навчання може входити як до міжпредметної моделі викладання, бути частиною програми з «особистісно-соціальної освіти, здоров'я та економіки» (PSHE), «громадянства» (citizenship) та різноманітних шкільних заходів, проходження виробничої практики, програми з економічного благополуччя та фінансової спроможності (economic wellbeing and financial capability)

В. Бессот і А. Чант, Д. Ендрюс, Р. Султана пишуть про розмаїття підходів, які застосовують на практиці школи для інтеграції знань із професійної орієнтації та кар'єрного навчання до змісту освіти, зокрема, про запровадження окремих уроків, окремого модуля в модулі «PSHE», інтеграцію знань із профорієнтації до тем модуля «PSHE», включення знань із профорієнтації та кар'єрного навчання до обов'язкових навчальних предметів Національного Курикулуму, запровадження міжпредметної теми «Професійна орієнтація та кар'єрний розвиток».

Профорієнтаційна діяльність в школах здійснюється вчителями або координаторами з профорієнтації та кар'єрного навчання, профконсультантами, а також зовнішніми радниками, консультантами з профорієнтації та кар'єрного навчання, які прикріплюються до шкіл зі служб зайнятості, служб профорієнтації та розвитку кар'єри або місцевих органів управління освітою, які, співпрацюючи зі спеціалістами шкіл, допомагають ефективно організувати профорієнтаційну та кар'єрну діяльність. Починаючи з віку 11 років, на кожному році навчання в школі з учнями працюють профконсультанти. Британська система профорієнтації та кар'єрного навчання передбачає тісну співпрацю з місцевими управліннями освітою. Її

фінансування визначається на місцях: чим більше бюджет школи, тим більшу кількість профконсультантів вона може прийняти в штат. Відповідно до диференціації учнів за рівнем навчальних досягнень у різних типах шкіл профконсультант передбачає різну освітню орієнтацію учнів та допомагає обрати майбутню професію. Шкільні спеціалісти з профорієнтації та кар'єрного навчання не тільки допомагають учням у питаннях професійного та кар'єрного спрямування, але й надають консультації з приводу освітньої орієнтації. У процесі індивідуальних і групових занять профконсультанти обговорюють з учнями успіхи у навчанні, інтереси та здібності, захоплення, плани подальшого навчання. Координатори або вчителі з профорієнтації ведуть щоденники-досьє на кожного учня, де міститься інформація щодо успіхів у навчанні та переважаючих здібностей в тій чи іншій сфері знань, а також інтересів і захоплень учня. Також учителі з профорієнтації або профконсультанти обговорюють плани школярів на майбутнє з їх батьками. В результаті такої психолого-педагогічної роботи учень приймає рішення щодо свого майбутнього. Так, на 10-му році навчання у віці 14 років перед учнями постає важливе питання вибору додаткових навчальних предметів, які будуть пов'язані з майбутньою професійною діяльністю. І саме на цьому етапі спеціалісти допомагають учням не лише визначитися у виборі певного предмету або курсу навчання, але й побачити зв'язок між предметами та курсами, які вивчаються в школі, зі світом професій. Наприклад, профконсультант може звернути увагу учня на те, які саме предмети є ключовими у підготовці до тієї чи іншої професії: робота в сфері медицини потребує знань з предмету біології, робота в сфері туризму – предмету географії та іноземних мов, в сфері мистецтва – предмету мистецтво, дизайн та технології, курс акторського мистецтва тощо [124; 166; 207; 209;].

У середніх навчальних закладах Англії створюються усі умови для професійного самовизначення учнів, для вільного й свідомого вибору ними майбутньої професії. З цією метою наприкінці ХХ століття вони не лише почали тісно співпрацювати з підприємствами, ввели до своїх штатів посади

профконсультантів, які допомагають школярам обрати професію та навчальний заклад для здобуття подальшої освіти, а й створили фонди профорієнтаційної літератури, проводили чимало профорієнтаційних заходів. Окрім того, в позашкільних закладах працюють профконсультаційні пункти, які також допомагають учням у виборі майбутньої професії. Значну допомогу у виборі майбутньої професії надають електронні шкільні професійні бібліотеки, тематичні шкільні конференції, які регулярно проводяться для батьків і учнів.

На 2-ому ключовому етапі навчання у віці 8–11 років предмети з курсу профорієнтаційного та кар'єрного навчання не входять до розкладу занять, але на уроках з таких предметів як «мистецтво та дизайн» і «дизайн та технології» присутні елементи профорієнтаційної діяльності. На цьому ключовому етапі навчання, як зазначає Н. Балацька, у дітей домінує асоціативне мислення і так зване «мрійне мислення», тому завданням вчителя-класного керівника є спостереження за поведінкою учня, за тим, як учень проявляє себе у колективі, які має досягнення. І все це має фіксуватися у особовій справі кожного учня. На цьому етапі учні вчать позитивного ставлення як до навчання, так і до будь-якої трудової та професійної діяльності, розуміння того, що кожна професія є важливою. Вчителі допомагають учням побачити та зрозуміти зв'язок між школою та життям [4; 207].

На 3-ому ключовому етапі навчання учні вже детальніше вивчають світ професій і свої кар'єрні можливості у ньому. На цьому етапі елементи курсу профорієнтації та кар'єрного навчання входять до предметів «громадянство», «особистісно-соціальна освіта, здоров'я та економіка» (PSHE), мистецтво та дизайн, дизайн та технології, а також курс може бути представлений як окремий предмет. Цей етап передбачає формування в учнів ціннісних орієнтацій, мотивації самопізнання, установки на власну активність у професійному самовизначенні; ознайомлення з поширеними професіями; формування умінь самооцінки, самоаналізу з метою розуміння своїх сильних

і слабких сторін, усвідомлення власної професійної спрямованості. На цьому етапі учні не тільки обирають певні профілі навчання та додаткові предмети вивчення, а й активно починають брати участь у різних шкільних і позашкільних проектах та заходах, відвідувати підприємства та різні бізнесові структури, знайомлячись ближче з різними видами професій і спеціальностей [207; 215; 308].

На 4-ому ключовому етапі навчання передбачає оволодіння методиками самопізнання, самооцінки, розвитку індивідуальних професійно важливих якостей; формування уміння зіставляти вимоги професій з власними можливостями та кон'юктурою ринку праці; створення умов для професійної проби в різних видах професійної діяльності. Цей етап навчання характеризується самовизначенням учнів щодо подальшого навчання, професійних намірів, планів оволодіння професією та своєї професійної перспективи [307].

В англійській школі Меридіан у курсі профорієнтації та кар'єрного навчання шкільного курикулуму представлено такі завдання на 3-му та 4-ому ключових етапах (табл. 2.2):

Таблиця 2.2

**Курс профорієнтації та кар'єрного навчання шкільного курикулуму
школи Меридіан (Англія). 3-й ключовий етап навчання**

Описати свої сильні сторони, інтереси, записуючи приклади, в чому це проявляється. (Учні записують все до свого електронного портфолію)
Розповісти історію про себе: як ти допомагаєш батькам, родичам (корисні справи у суспільстві), які твої шкільні та позашкільні досягнення та успіхи
Коротко описати 2-3 професії (необхідна освіта, необхідні якості, робочий графік, чому подобається), якими займаються батьки, родичі, знайомі.
Розказати, в яких професіях і чому необхідний спеціальний одяг, робота по змінах, робота за призначеним часом або вільний графік роботи.

Проаналізувати місцевий ринок вакансій, використовуючи електронні ресурси: які вакансії переважають і чому, які є вакансії тимчасової зайнятості.
Описати організацію та структуру різного типу бізнесу, який знаходиться у твоїй місцевості (наприклад: виробництво меблів, сільськогосподарське виробництво, ферма, туристична фірма, діяльність приватного дитячого садочку)
Розказати своє розуміння поняття кар'єра, які приклади кар'єри можна навести.
Порівняти структуру своєї школи з будь-якою іншою організацією
Після відвідування підприємств, офісів та зустрічей з представниками заводів, власниками бізнесу, роботодавцями потрібно коротко записати свої враження (що найбільше сподобалось і що не сподобалось) та зробити власні висновки
Використовуючи 7-10 фото з різними видами професій, учні повинні розмістити їх за таким порядком: спочатку від найбільш оплачуваних до найменш, потім за рівнем важливості (на думку учня), за рівнем кваліфікацій, і в кінці зазначити, які професії подобаються найбільше і які найменше і чому.
Обрати 2-3 професії, які цікавлять учня, та проаналізувати за характеристиками: основні обов'язки, необхідні вміння та навички, умови роботи, важливість для суспільства, необхідна освіта, які шкільні предмети можуть знадобитися для цієї професії.
Після перегляду короткого відео учням потрібно визначити, які здібності та навички сприяють здатності до працевлаштування.
Команда з 10–15 учнів планує та проводить шкільний захід (бал, ярмарка, музичний фестиваль та ін.), розподіляючи між собою різні обов'язки щодо програми заходу, реклами, бюджету та ін.

Таблиця 2.3

**Курс профорієнтації та кар'єрного навчання шкільного курикулуму
школи Меридіан (Англія). 4-й ключовий етап навчання.**

Написати есе «Кар'єрна історія» на основі своїх недавніх досягнень, участі у шкільних і позашкільних заходах, досвіду тимчасової часткової зайнятості тощо та описати, які якості особистості при цьому проявилися та чого навчив цей досвід.

Описати етапи кар'єрного зростання за рівнем професійної компетентності та професійним зростанням за посадою на прикладі деяких професій (вчитель, працівник міліції, будівельник, бухгалтер, лікар).
Після перегляду відео проаналізувати фактори, які впливають на психологічне здоров'я працівників.
Розповісти, що таке кар'єрна відновлюваність та навести приклади кар'єрної відновлюваності.
Описати різні види бізнесу (партнерство, індивідуальний підприємець, франчайзинг).
Порівняти та проаналізувати свою участь у двох різних імітаційних моделях підприємства: акціонерному та кооперативному.
Покажіть свої навички користування он-лайн ресурсами інформації ринку праці.
Учні беруть участь у імітаційній співбесіді для отримання посади, підготувавши своє резюме.
Вибрати сферу та тип бізнесу, яким би хотіли займатися, і складіть та розрахуйте бізнес-план за вказаним алгоритмом.
Проаналізувати завдання і проблеми, пов'язані з бізнес-діяльністю, та спрогнозувати шляхи їх вирішення. Навести приклади.

[285].

У методичному посібнику Асоціації профорієнтації та кар'єрного навчання «Career Education for schools» окреслюються можливості навчання з урахуванням переваг і недоліків, що визначаються як питання для розгляду. До таких можливостей віднесено: інформаційні та комунікаційні канали; тестування та оцінювання; поради спеціалістів з профорієнтації та кар'єрного навчання з питань освіти, практики та працевлаштування; процеси керування навчанням; навчання у межах курикулуму; позашкільна та додаткова діяльність з поліпшення знань [162; 281].

До інформаційних та комунікаційних каналів відносяться такі можливості: шкільна он-лайн бібліотека з профорієнтації та кар'єрного навчання, дисплеї, твіти, відео приклади та ін. Зазначені можливості мають певні переваги: сприяють незалежному навчанню та завзятій активності в

класі; відбір та якість інформації та комунікації гарантується школою; повідомлення можуть передаватись швидко та своєчасно; не потребує додаткового часу в розкладі; допомагає інформувати студентів, батьків, персонал та інших осіб, що впливають на кар'єрне навчання, про навчальну програму. Але цими можливостями можна скористатись за умови, якщо учні будуть мотивовані до використання інформаційних джерел.

До можливостей тестування та оцінювання відносяться анкетування інтересів і вмінь; тести на професійну придатність; психометричне оцінювання; он-лайн системи супроводу. Такі можливості підтримують процес визначення цілей, але може створити ілюзію повного вирішення завдань професійної орієнтації та кар'єрного навчання. Тому, навчання є найбільш корисне, якщо учні підготовлені та забезпечуються супроводом, що може вимагати годин у навчальній програмі. Багато тестів і критеріїв оцінювання, особливо тих, що доступні он-лайн, мають потужні додаткові функції, до яких важко звикнути. Користь від застосування цих тестів і критеріїв може бути значно меншою за відсутності протоколів для спільного користування результатами тими, хто тісно працює з учнями, які тестуються. До можливостей навчання, таких як: поради спеціалістів з профорієнтації та кар'єрного навчання з питань освіти, практики та працевлаштування відносяться: особисті інтерв'ю, викладання та індивідуальні заняття з наставником (особисто та он-лайн); робота у малих групах (7–10 учнів); неформальне обговорення у групі (20–30 учнів). Такі можливості навчання сприяють персоніфікованому кар'єрному навчанню та орієнтації, але можуть бути надто затратними для впровадження. Учні можуть отримувати завдання та підтримку на більш ефективному рівні від кваліфікованих професіоналів з кар'єрного навчання, які не є надто близькими до учнів. Учні отримують користь від того, що чують відповіді на питання, які ставляться іншими учнями під час групових занять [163; 165; 182].

До можливостей «процесів керування навчанням» відносяться використання портфолію, у тому числі електронних, для планування,

перегляду та розмірковування, зокрема для планування індивідуального навчання та особистого розвитку. Планування кар'єри може прив'язуватись до навчальних планів. Це гарантує, що навчання скеровано на користь учню, а не лише в інтересах школи, допомагає учням створити розповідь про кар'єру, ураховує особливості їх розвитку, підвищує мотивацію та зацікавлення у власному навчанні [184].

Прикладом можливостей «навчання у межах курикулуму» є предмет «профорієнтація та кар'єрне навчання» (тобто окремі заняття за розкладом) або як частина програми з індивідуального навчання та розвитку (тобто, кар'єрне навчання, пов'язане з такими складовими, як санітарна та просвітницька робота (СПР), викладання предметів з питань громадянства, підприємництва та особистих фінансів) або в якості міждисциплінарної теми чи опитування (тобто викладається в межах інших предметів та курсів). Відокремлене кар'єрне навчання може легко сприйматись учнями, але якщо йому виділено недостатню кількість годин, викладання може бути уривчастим і частковим. Великий обсяг деяких програм з індивідуального навчання та розвитку означає, що теми іноді охоплюються поверхнево. Міждисциплінарне викладання означає, що методи, плани та форми пояснення різних предметів можуть покращити процеси осмислення та розуміння кар'єри, але викладачі-предметники можуть відчувати надмірне навантаження, віддаючи належне кар'єрному навчанню. Шкільний курикулум передбачає можливості застосування широкого кола підходів до викладання: дистанційне навчання, проекти, рольові ігри, ігри та моделювання, мініпідприємства, діяльність зі спільного навчання, організація візитів (наприклад, до колег, організацій, що пропонують навчання без відриву від виробництва, університетів, робочих місць, ярмарок з професійної орієнтації та професійних умінь), запрошення гостей (наприклад, для обговорень, демонстрацій та практикумів), досвід праці, волонтерство та шефство на робочому місці. Курикулум також передбачає можливості з оцінювання та сертифікації. Це також допомагає залучати

учнів, батьків, персонал та інших ключових осіб, які впливають на процес розроблення, планування, викладання та оцінки програм із кар'єрного навчання [188; 204].

Також серед можливостей профорієнтації та кар'єрного навчання, що окреслено у посібнику для вчителів з профорієнтації та профконсультантів «Досліджуючи можливості майбутнього» (Exploring future options), є позашкільна та додаткова діяльність з поліпшення знань, прикладом якої є діяльність клубів, змагання, збір коштів на доброчинність, театральні та музичні вистави. Такі можливості дають учням змогу створити історію кар'єрних досягнень і закріпити позиційні переваги. Це також допомагає учням, які потребують початку тренування для вже обраної кар'єри, надають учням можливість виявити новий професійний талант або інтерес [301].

Курс профорієнтації та кар'єрного навчання розподілено на 12 розділів. Перші 7 розділів викладаються на 3-му ключовому етапі навчання (11-12 років), а решта – на 4-му (14–16 років). Розділи включають таку тематику: «Що вивчає курс «профорієнтація та кар'єрне навчання»?», «Яка професія мені підходить?», «Чому люди працюють?», «Як люди досліджують світ професій та свої професійні можливості?», «Як мені найкраще використати інформацію, отриману при вивченні курсу «профорієнтація та кар'єрне навчання»?», «Які рішення приймає підліток стосовно свого майбутнього після досягнення 13-річного віку?», «На що схожий світ професій?», «Як змінюються мої уподобання з плином часу?», «Як може мені допомогти виробнича практика?», «Які рішення приймає молода людина стосовно свого майбутнього після досягнення 16-річного віку?», «Як скласти заяву при прийомі на роботу, щоби працевлаштуватися якомога краще?», «Як люди розв'язують проблеми, що виникають на роботі?». Під час вивчення цих тем, учні засвоюють права та обов'язки працедавців і працівників, умови праці й стажування, техніку безпеки на підприємствах, досліджують розвиток бізнесу та економіки, рівень ризику для здоров'я на тому чи іншому виробництві та ін. Профорієнтаційне та кар'єрне навчання надає учням

можливість розвинути вміння й навички, необхідні для виявлення проблем і пошуку можливих варіантів їх вирішення, для плідного спілкування та можливої участі в громадських заходах, почуття відповідальності за свої дії тощо [124; 190].

Англійські школи працюють над розв'язанням таких завдань профорієнтації та кар'єрного навчання: допомогти учням досягнути інтелектуальної, емоційної та соціальної зрілості; сприяти розумінню свого потенціалу й подоланню власних недоліків; розвивати комунікативні здібності; накопичувати знання, що допоможуть у прийнятті рішення щодо вибору майбутньої професії.

У процесі розгляду засобів створення позитивного навчального середовища практичне значення має встановлення клімату довіри та підтримки. Вчителі усвідомлюють, що профорієнтація та кар'єрне навчання може включати висвітлення та обговорення студентами делікатних особистих питань. На початку, такі керівні заняття повинні допомогти учням домовитись про «основні правила» того, як вони хочуть ставитись один до одного. Такі правила повинні завжди розміщуватись на екрані. За створення безпечного місця для учнів, де панує довіра та конфіденційність для обміну думками та почуттями, відповідальними є як педагоги, так і учні; при цьому за учнями має зберігатись право «пасувати». Інколи більш ефективним є дозвіл на анонімні коментарі з тим, щоб учні почували себе безпечно у процесі обговорення питань, адже вся група виграє від подальшого обговорення. Такі основні правила повинні поширюватись на он-лайн зв'язок (наприклад, блог класу). Учні також можуть значно виграти від роботи в оточенні, що відповідає такій меті (наприклад, драматична студія або наукова лабораторія можуть бути ідеальними у деяких обставинах, але не завжди). Вони також потребують забезпечення достатнього часу для того, щоби не поспішати, а дійсно концентруватись і занурюватись у те, що роблять [248; 249].

Ефективна модель будь-якого профорієнтаційного та кар'єрного

навчання, на думку британських учених Н. Роу, А. Уілкін та Р. Уільсон (N. Rowe, A. Wilkin, R. Wilson) включає три ключові сфери:

1. Добре навчальне середовище – спокійне, дисципліноване, безпечне та захищене. Воно має позитивну атмосферу; воно цілеспрямоване, заохочувальне та добре організоване, відбувається у відповідному приміщенні з яскравим екраном.

2. Ефективні підходи до навчання мають бути інтерактивними (соціальний конструктивізм), з безліччю діалогів учитель/учень та моніторингом успішності учнів; з дотриманням принципів учнівського посередництва та голосу, та добре сплановані і організовані; навчання, що ґрунтується на підтримці та будується на попередніх знаннях і досвіді; особистісно зорієнтоване навчання, поєднане з навчанням удома, новими технологіями та принципами співробітництва, а також використанням зовнішніх ресурсів (наприклад, лекторів і гостей) у творчій спосіб.

3. Кваліфіковані фахівці, вчителі-професіонали, які мають добрі знання з предмету, високий рівень віри у власні сили та високі очікування, спокійні, турботливі, чутливі та готові похвалити, використовують гумор як інструмент навчання та заохочення, проявляють гнучкість (де це доречно), – мотивують; дають можливість учням проявити себе у вирішенні складних ситуаціях; виховують довіру та взаємну повагу [320].

Важливе місце у профорієнтаційному навчанні, з точки зору рівності, належить вихованню духу прагнення та досягнень у всіх незалежно від їх академічних здібностей, належності до соціальних або економічних груп, етнічного або культурного походження; профорієнтація та кар'єрне навчання повинно допомагати їм розвивати свій власний потенціал та інтереси, а також спонукати та створювати можливості для прогресу. Британські спеціалісти з профорієнтації П. Ходкінсон, Е. Спаркс та Г. Ходкінсон (P. Hodkinson, A. Sparkes, H. Hodkinson.) використовують поняття «горизонти дії» для зображення того, як учні протягом навчання приймають рішення щодо своєї майбутньої професії та кар'єри. Такі горизонти формуються

уявленнями, які учні мали про себе, в поєднанні зі знанням про можливості навколо них та усвідомленням свого життєвого досвіду стосовно того, що, за їх відчуттям, вони можуть досягти. Життєво важливим є те, що профорієнтація та кар'єрне навчання допомагає учням розширювати горизонти діяльності, а отже досягати максимального розкриття потенціалу [246].

Проведений аналіз засвідчує трансформації у підходах до оцінювання результатів оволодіння знаннями та вміннями в процесі профорієнтаційного та кар'єрного навчання у школах Англії – йдеться про набуття значущості перевірки результатів попереднього навчання і їх урахування при розробленні наступної фази навчального процесу з тим, щоб учень міг продовжувати просуватися у досягненні кар'єрної відновлюваності, благополуччя та кар'єрного зростання. Такий підхід відомий як «оцінка для навчання» на противагу «оцінки навчання». Для шкіл очевидним є те, що традиційне оцінювання результатів профорієнтації та кар'єрного навчання має бути, але важливим у цьому контексті є врахування таких аспектів:

- було б цілком неправильно робити припущення щодо персональної професійної нездатності молодій особі, виходячи з оцінки її роботи або екзамену;

- оцінювання, що пристосовується до точки зору вчителя про те, з чого складається успішне керування кар'єрою, може у кращому випадку бути спрощеним, а у гіршому – помилковим;

- цінність оцінювання може бути зруйнована у випадку неправильного часового розрахунку для конкретної учня та відсутності подальшого його супроводу у самовдосконаленні [165; 167; 175; 176; 177; 252;].

Науковці і практики переконані, що успішна оцінка учнів має позитивний вплив на самосприйняття молодих людей, це саме той ефект «визнання», який зокрема випробовують у деяких школах і спеціальних навчальних закладах. Вони відзначають навчальні успіхи через нагородження сертифікатами, проведення презентацій (на які запрошуються

батьки/опікуни) та вручення подарунків або присудження балів у системі заохочень [167; 175; 180; 253; 274; 347; 351].

Проведений аналіз дозволяє стверджувати, що в умовах варіативності підходів до структурування змісту та організації викладання профорієнтації та кар'єрного навчання в середніх навчальних закладах Англії спільними акцентами є:

- саморозвиток (учні розуміють себе та вплив на них, розвивають свої можливості через досвід та досягнення);
- дослідження кар'єри (учні досліджують і розглядають різні можливості подальшого навчання та роботи, отримуючи знання про професії та різні умови роботи);
- планування кар'єри та набуття навичок вміння долати перехідні етапи життя (учні можуть приймати власні усвідомленні рішення щодо планування кар'єри, виходячи із розуміння власного потенціалу та своїх інтересів).

У практичному посібнику з профорієнтації та кар'єрного навчання «Професійна орієнтація в школах та коледжах» (Careers guidance in schools and colleges) видавництва Інституту розвитку кар'єри наведено приклади планів уроків з профорієнтації та кар'єрного навчання для учнів 11–18 років (в додатку 6) [207].

Підсумовуючи, підкреслимо, що у ситуації відсутності професійної орієнтації у переліку навчальних предметів («ядра» і базових) Національного Курикулуму Англії, ця дисципліна є невід'ємною складовою шкільного курикулуму. Школи мають свободу щодо підходів до добору і структурування змісту професійної орієнтації та визначення кількості навчальних годин. Водночас, застосовуючи різні підходи до інтеграції знань з профорієнтації до змісту освіти, школи розглядають кар'єрну освіту як невід'ємну складову системи професійної орієнтації.

Спільними педагогічними умовами реалізації профорієнтації є:

- спрямування та мотивація учнів на саморозвиток через пізнання себе та світу професій (самостійне прийняття рішень, розуміння своїх сильних і

слабких якостей, усвідомлення своїх можливостей, вміння долати перехідні періоди), де фахівець з профорієнтації та кар'єрного навчання виступає в ролі помічника;

- інформаційне забезпечення: шкільні бібліотеки, он-лайн бібліотеки, різного роду інформаційні електронні ресурси, які знаходяться у вільному доступі для всіх школярів;

- використання ефективних підходів до навчання та методів профорієнтаційного та кар'єрного навчання;

- забезпечення педагогічного процесу кваліфікованими фахівцями з профорієнтації та кар'єрного навчання;

- співпраця школи із зовнішніми консультантами та радниками з профорієнтації та кар'єрного навчання служб розвитку кар'єри, службами зайнятості; товариствами та асоціаціями бізнесу та промисловості; батьками;

- створення позитивного навчального середовища, встановлення клімату довіри та підтримки, використання сучасного мультимедійного обладнання та електронних ресурсів для економії часу та покращення засвоєння матеріалу.

2.3. Форми та методи професійної орієнтації та кар'єрного навчання учнів у середніх навчальних закладах Англії

Термін "метод" походить від давньогрецького слова "methodos", що в перекладі означає шлях, спосіб пізнання. Метод – це головний інструмент педагогічної діяльності, з його допомогою виробляється продукт навчання, здійснюється взаємодія вчителя й учнів.

В Енциклопедії освіти (2008) за редакцією В. Кременя зазначається, що методи навчання – один із найважливіших структурних компонентів навчального процесу. Метод – це серцевина процесу навчання, ланка, яка зв'язує запроектовану мету і кінцевий результат. З позицій сучасних педагогічних поглядів, методи навчання характеризуються як

багатостороннє, багатовимірне, багатоякісне, поліфункціональне дидактичне явище [31].

Видатний дидакт Ю. Бабанський на основі цілісного підходу до процесу навчання, виділяє три групи методів:

1. Методи організації та здійснення навчально-пізнавальної діяльності:
 - за джерелом передачі і сприймання навчальної інформації: словесні (розповідь, бесіда, лекція), наочні і практичні (ілюстрація, демонстрація, досліди, вправи, навчально-продуктивна праця);
 - за логікою передачі і сприймання інформації: індуктивні і дедуктивні, аналітичні, синтетичні, аналітико-синтетичні;
 - за ступенем самостійності мислення учнів у процесі оволодіння знаннями: репродуктивні, проблемно-пошукові;
 - за ступенем управління навчальною діяльністю: навчальна робота під керівництвом учителя, самостійна робота учнів (робота з книгою, письмова робота, лабораторна робота, проектна робота та ін.).

2. Методи стимулювання та мотивації: методи стимулювання інтересу до навчання, почуття обов'язку та відповідальності в учінні, пізнавальні ігри, навчальні дискусії, створення ситуацій зайнятості, апперцепції, пізнавальної новизни, методи стимулювання почуття обов'язку і відповідальності, вправи, спрямовані на виконання вимог та заохочення у навчанні.

3. Методи контролю і самоконтролю: усні, письмові і лабораторно-практичні, проектні (індивідуальне та фронтальне опитування, усні екзамени, програмоване опитування, письмові роботи, заліки, письмові екзамени та ін.).

Кожна група методів реалізує певну функцію в цілісному циклі процесу навчання, що забезпечує оптимальне вирішення всіх навчально-виховних завдань. На нашу думку, така класифікація є досить послідовною та зручною [19; 62].

У британській енциклопедії освіти поняття «методи навчання» (methods of teaching) визначається як впорядкована діяльність педагогічного

процесу, що характеризується управлінням стратегіями, направленими на досягнення кінцевого результату [325].

Британський фахівець з профорієнтації та кар'єрного навчання Е. Барнс визначає поняття «методи навчання» як способи послідовної, цілеспрямованої реалізації навчального процесу, які, враховуючи вікові особливості учнів, спрямовують їх на досягнення поставленої мети, а також сприяють розвитку їхніх пізнавальних здібностей [172].

Слід зазначити, що методи профорієнтації – це способи колективної діяльності вчителя й учнів, що зумовлюють обов'язкове досягнення мети – підготовку школярів до усвідомленого та обґрунтованого професійного самовизначення. При виборі методів профорієнтаційної роботи враховуються особливості її змісту та методики проведення на різних вікових етапах навчальної діяльності учнів, час, відведений на реалізацію профорієнтації, вікові особливості розвитку учнів, рівень їхніх здібностей, освіченості, вихованості, матеріально-технічна база навчального закладу, теоретико-практична та методична підготовка вчителя з профорієнтації (профконсультанта) [173; 178; 344].

Як засвідчив аналіз британських джерел, основними методами профорієнтації та кар'єрного навчання в середніх навчальних закладах Англії вважаються:

- пояснювально-ілюстративні (презентація, портфоліо, лекція, розповідь, повідомлення, зустріч із спеціалістами та ін.);
- імітаційно-ігрові (колективне навчання, рольові, ділові ігри, імітаційне моделювання, практика на виробництві та ін.);
- діагностичні (тестування, анкетування, спостереження, бесіди та інтерв'ю закритого та відкритого типу, консультування, тренінги, ігрові ситуації, портфоліо);
- метод інтегрованого навчання (узагальнення незалежних характеристик і відомостей про учнів від учителів різних предметів на основі аналізу результатів діяльності учнів);

- метод дослідницького навчання (проект, обговорення, проблемно-орієнтоване навчання);
- метод колективного навчання (групові, командні завдання; моделювання бізнесу, «мозковий штурм» та ін.);
- інтерактивне навчання (використання інформаційних технологій) [173; 176; 177; 180; 346; 347].

Форми навчання у найбільш загальному розумінні – це способи організації навчання, як зазначається в українській енциклопедії освіти. Форми навчання визначають, яким чином має бути організовано процес навчання, на відміну від методів, які відповідають на запитання як навчати. Форми навчання зумовлюють, зокрема, часовий і організаційний режими навчання, місце його проведення, склад учнів, характер зовнішнього виявлення функцій учителя й учнів у процесі навчання, порядок спілкування (безпосереднє чи опосередковане) суб'єктів навчального процесу та ін. До форм навчання В. Галузьяк, М. Сметанський, В. Шахов відносять індивідуальну, групову, колективну форми, класно-урочну та інші системи навчання, урок, семінар, екскурсію, практичні заняття, домашню навчальну роботу тощо [18; 31].

Таке розмаїття форм породжує різну їх класифікацію: за кількістю учнів (індивідуальна, групова, фронтальна), за місцем навчання (шкільні, позашкільні), за часом навчання (урочні, позаурочні), за дидактичною метою (семінар, виробниче навчання та практика, екскурсії на виробництво, практичні заняття) [31; 124].

Слід зазначити, що форми профорієнтаційної роботи – це способи, за допомогою яких здійснюється професійно-орієнтаційне та кар'єрне навчання школярів [180].

Найбільш розповсюдженими формами профорієнтації та кар'єрного навчання англійських середніх навчальних закладів є: індивідуальні та групові заняття, семінар, лекція, відеоуроки, профорієнтаційні конференції, практикуми, ігри тощо. До позашкільних форм можна віднести: відвідування

підприємств, різного роду екскурсії, створення мініпідприємств, предметні гуртки, профорієнтаційні курси [172].

Оскільки протягом першого та другого ключових етапів навчання (6–11 років) профорієнтація та кар'єрне навчання не присутнє у Національному та шкільному курикулумі, на цих етапах учні навчаються позитивного ставлення до різних видів трудової та професійної діяльності, інтересу до пізнання своєї особистості, здатності до взаємодії з іншими в процесі діяльності. Вчителі різних предметів можуть використовувати методи гри, розповіді про різного роду професій, що сприяє формуванню позитивного ставлення до праці та професій, основ професійного самовизначення учнів у майбутньому.

3-й ключовий етап навчання передбачає: формування ціннісних орієнтацій, мотивації самопізнання, установки на власну активність у професійному самовизначенні; систематичне ознайомлення з поширеними професіями; формування умінь самооцінки, самоаналізу з метою усвідомлення власної професійної спрямованості; формування в учнів навичок адекватного оцінювання власних можливостей, попередню діагностику здібностей і нахилів учнів, орієнтовний прогноз їх майбутньої діяльності [201; 203; 277].

Навчання на 4-ому ключовому етапі передбачає оволодіння методиками самопізнання, самооцінки, розвитку індивідуальних професійно важливих якостей; формування уміння зіставляти вимоги професій із власними можливостями та кон'юнктурою ринку праці; створення умов для професійної проби в різних видах професійної діяльності. Цей етап навчання характеризується самовизначенням учнів щодо професійних намірів, планів оволодіння професією та своєї професійної перспективи. На цьому етапі всі учні обов'язково проходять психометричні та профорієнтаційні діагностики з наданням аргументованих рекомендацій профконсультантами. У таблиці 2.4 узагальнено форми та методи профорієнтації та кар'єрного навчання на 3 та 4 ключових етапах навчання [278; 307].

**Форми та методи профорієнтації та кар'єрного навчання на 3 та 4
ключових етапах навчання**

Вік учнів	Ключові етапи (key stages) та роки навчання	Форми	Методи
11/12	Ключовий етап 3 7 рік навчання	Індивідуальні та групові заняття, відеоуроки, уроки-екскурсії, класні години	Інформаційно-пошукові; спостереження; тренінги; портфоліо; бесіди; розповіді; консультації; проектна діяльність; ігрова діяльність; відеопрезентації, інтегроване навчання, зустріч із спеціалістами, інтерактивне навчання, дослідницьке навчання
12/13	8 рік навчання		
13/14	9 рік навчання		
14/15	Ключовий етап 4 10 рік навчання	Індивідуальні та групові заняття, відеоуроки, уроки-екскурсії, класні години, виробнича практика, факультативні заняття	Інформаційно-пошукові; спостереження; тренінги; портфоліо; бесіди; розповіді; консультації; проектна діяльність; ігрова діяльність; відеопрезентації, зустріч із спеціалістами, психометричні та профорієнтаційні діагностики, тестування, інтерактивне навчання, інтегроване навчання, дослідницьке навчання, колективне навчання
15/16	11 рік навчання		

У профорієнтаційному навчанні в середніх навчальних закладах Англії застосовується підхід до навчання на основі портфоліо. Портфоліо – це власне середовище учнів, де вони фіксують свій досвід, культивують оптимізм і керують своїми планами. По суті це колекція, створена учнем для представлення свого прогресу та досягнень. Портфоліо художника, наприклад, буде складати деяку кількість картин, які можуть сприйматись кожна окремо, але разом можуть розповісти набагато більше про художника. У більш широкому сенсі це автопортрет, що презентує не лише інформацію про особу, але також її ідеї, перспективи та інтерпретацію такої інформації. Дж. Холман вважає, що портфоліо є особливо корисним для: створення особистого кар'єрного оповідання; фіксації досвіду, що відстежує

досягнення; зберігання та запису даних, які потрібні учням для створення резюме та заповнення анкет; структуризації роздумів (наприклад, «що я отримав, щоби бути вдячним?») [180].

Люди можуть використовувати свої портфоліо, щоби сприймати себе більш позитивно та відчувати, що їх цінують. Вони можуть використовувати його для визначення того, що вони вважають хорошою роботою, а також щоби відчувати себе більш задіяними та підтримуваними у постановці мети та плануванні дій.

Е. Вотс відзначає, що підхід до навчання на основі портфоліо поєднується з іншими підходами, особливо тими, що базуються на розповіді та плануванні дій. Воно також може використовуватись у традиційний спосіб зі збирання та оцінки роботи, яку вони виконують протягом профорієнтаційного та кар'єрного навчання, та з інших предметів програми. Матеріали портфоліо можуть також долучатись до заяв на працевлаштування, які складають учні. Це може стати організаційним середовищем для програми профорієнтації та кар'єрного навчання у цілому [346].

Кар'єрне портфоліо також може бути об'єднаним зі шкільною інформацією про учня – його особовою справою, що включає його успіхи, успішність із предметів та активність в участі у шкільних заходах. Портфоліо також може використовуватись для проведення «конференцій» або підведення підсумків, де учні обговорюють зміст своїх портфоліо зі своїми наставниками, батьками та вчителями.

При розгляді користі портфоліо, на думку Д. Бімроуз, слід зазначити побажання учнів:

- знати, які частини портфоліо призначені для їх особистого використання, а якими вони «володіють» спільно зі школою;
- персоналізувати вигляд та сприйняття власних портфоліо;
- застосовувати інформаційні технології для полегшення використання, зберігання та спільного з іншими користування частинами портфоліо

(безоплатні та комерційні системи електронних портфоліо є наявними для учнів у Великій Британії). Важливо показати учням, як застосувати заходи безпеки та як задавати параметри конфіденційності у випадку використання соціальних мереж для створення портфоліо;

– отримувати задоволення від створення портфоліо, тому важливо урізноманітнювати таку діяльність з тим, щоб учні не нудьгували [189].

Рис. 2.1 демонструє навчальну модель для профорієнтації та кар'єрного навчання, розроблену британським ученим Е. Барнс (A.Barnes). Модель починається з вершини циклу (Дія), що включає завдання або діяльність, яку учні здійснюють як самостійно, так і разом з іншими, зазвичай з деякою підтримкою. Потім вони обговорюють це зі своїм наставником (Обговорення), що надає можливість замислитись над тим, що було зроблено, в процесі розповіді із зазначенням того, що на їх думку було легко та/або складно, що їм сподобалось та/або не сподобалось і так далі. Це дає змогу учням розпочати процес перегляду та оцінки того, що вони вивчили (Перегляд та Оцінка). Потім наставник допомагає учням зосередитись на їх наступних кроках або на тому, що вони на даний момент готові виконати. Навчальна модель може бути використана під час індивідуальних занять або в групах.

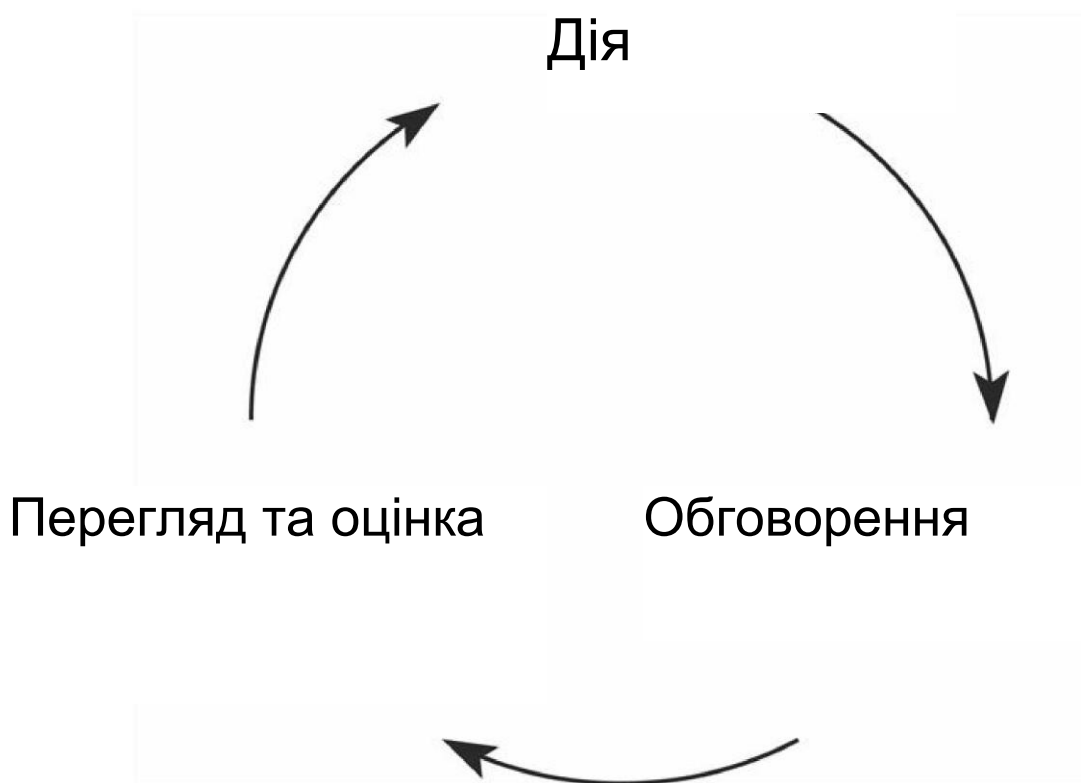


Рис 2.1.

Навчальна модель для профорієнтації та кар'єрного навчання

[173; 174].

Цикл «планування-дія-перегляд» часто використовується у профорієнтаційному та кар'єрному навчанні та добре відповідає навчальному підходу на основі портфоліо. Наставники та вихователі можуть підтримувати учнів, допомагаючи їм у складанні плану дій, його втіленні та перегляді власних успіхів і досягнень. Це буде спонукати учнів використовувати свої портфоліо при прийнятті ключових рішень та у точках переходу, таких як вибір освіти після 16 років (П16).

Цикл планування-дія-перегляд представляється наступним чином:

- планування – де я зараз? Де я хочу бути? Як мені туди дістатись?
- дія – втілення плану. Використання власної мережі підтримки.
- перегляд – як це відбувалось? Що мені робити інакше або ліпше наступного разу? Що мені робити далі? [173].

Такий підхід є досить ефективним та активно використовується в середніх навчальних закладах Англії. Використання такого підходу спонукає

учнів самостійно встановлювати цілі та розробляти конкретний план задля їх досягнення та вірити в свою здатність досягати поставленої мети.

Робота з портфоліо передбачає написання розповідей «моя історія на теперішній момент», «моя історія з різними кінцівками», та «я у середньому віці», які можуть бути дуже вагомими. Написання розповідей учні починають з побудови простого графіку з ключовими подіями, перехідними періодами та досягненнями, а потім працюють над обраними ділянками історії, відслідковуючи свої відчуття по відношенню до вибору та змін, ризику та пригод. Британські спеціалісти з кар'єрного навчання М. Савікас та П. Хартунг (M. Savickas, P. Hartung) зображують кар'єру як історію, яка має глави. Нерішучість щодо наступного кроку, який треба зробити, є еквівалентом «творчої кризи», отже спеціалісти з профорієнтації мають зіграти «роль наставника для письменника». Єдиний шлях побачити, якою буде наступна глава – це переглянути попередні та написати альтернативні кінцівки для історій (наприклад, у випадку вступу до коледжу та здобуття бізнес-освіти, у випадку мандрівки протягом деякого часу, у випадку працевлаштування та мешкання в місті разом зі своєю кухнею та ін.) [322].

Спеціалісти з профорієнтації та кар'єрного навчання заохочують учнів включати фотографії, свідоцтва, вирізки, художні витвори або листи та доповіді, щоби допомогти їм побачити себе у історії. Точність історії у дійсності є недоречною, окрім того, що учні можуть побачити наявні можливості та самих себе під новим кутом зору. Важливими є всі деталі та елементи історії, отже можна допомогти учням, пропонуючи включати особливі слова та фрази у свої історії, такі як хвилювання, події, дилема, проблема, незгода, на жаль, зрештою, на щастя, таким чином, несподівано та інші.

Спеціалісти з профорієнтації та кар'єрного навчання повинні бути готові поділитись власною історією під час бесід з учнями, задаючи такі питання: отже, яка твоя історія?; як ти впорався з цією роботою?; що ти хотів би робити далі? [323; 173; 180].

Існує багато доступних видів діяльності, які допомагають учням перелічити або розглянути свої сильні сторони або здібності. Вони починаються від простого переліку того, «що мені вдається», та «моїх якостей» і закінчуються результатами комплексного психометричного тестування. Більш важливим є вміння розмірковувати, аніж перелік сам по собі (оскільки він звичайно змінюється з плином часу), щоби визначити такі здібності. Адже «що мені вдається» може не співпадати з тим, «що мені вдається на погляд інших». Якщо учень відзначається у багатьох сферах, то те, що він або вона сприймають як середні здібності, можуть вважатись іншими як видатні. Іншими словами, такі судження є суб'єктивними, на них впливають інші значимі особи навколо або закарбована у пам'яті фраза на кшталт «Алекс завжди був спортивним», навіть якщо насправді Алекс також є дуже здібним художником (додаток 4,5) [287].

Корисним завданням також розглядається попросити учнів обмінятись думками. Питання, подібні наступним, можуть допомогти учням зрозуміти перспективи інших та посилити своє самоусвідомлення: якими трьома словами ви могли б мене описати?; на вашу думку, що мені вдається?; над чим би ви працювали на моєму місці? [305].

Учні можуть використовувати свої портфоліо для розвитку знань і розуміння свого вибору у кожній точці переходу (наприклад, дослідження наявності та доступності різних варіантів вибору та перспектив, які вони відкривають для себе). Учні можуть презентувати свої відкриття креативним способом (наприклад, за допомогою плакатів, презентацій, колажів, віршів, вистав або пісень) [219].

Учні також можуть використовувати свої портфоліо для визначення своїх довгострокових цілей, мрій та ідеалів – фундаментальних елементів можливих кар'єрних напрямів, які не підлягають обговоренню, а саме таких як соціальна рівність, креативність, фінансова винагорода, життєздатність і політичні зміни. Учням також пропонується запитати себе: «які найбільш важливі цінності у моєму житті, що визначають мої кар'єрні рішення?».

Спеціалісти з профорієнтації та кар'єрного навчання дають завдання учням намалювати або зробити колаж їхнього уявлення про досконалий світ праці. На малюнках їм можна дозволити зображати такі речі, як командна робота, дослідження, досягнення та самореалізація. Це не те саме, що просити їх зобразити своє ідеальне майбутнє або мрію, оскільки результатом вірогідно буде представлення спрощеної концепції багатства або слави. Тим не менше, відштовхування від мрій також має деяку навчальну користь [184].

М. Савікас (M. Savickas) переконаний, що віра учнів у себе є важливою, але непідтверджена впевненість може полишити деяких у боротьбі за прийняття вірних рішень та встановлення задовільних відносин. Самовпевненість є вирішальною для відновлюваності, але якщо думка учня щодо власних якостей не поділяється іншими, йому потрібно переглянути стан справ. Портфоліо учнів може стати безпечним засобом дослідження того, як їх сприймають батьки, вчителі та друзі [323].

В профорієнтаційному та кар'єрному навчанні одним із провідних методів визначення професійної орієнтації є тестування та анкетування. Вони представляють собою різноманіття тестів та анкет для дослідження учнями своїх інтересів і здібностей, які вони потім співвідносять із наявними для них можливостями вибору майбутньої професії та кар'єри. У Великій Британії продається багато різних психометричних анкет і тестів для самостійного опрацювання, також є безкоштовні примірники, які знаходяться в молодіжних центрах, центрах зайнятості і, звичайно, в середніх навчальних закладах, якими учні можуть користуватися.

Часто учні вважають профорієнтацію та кар'єрне навчання складним, і одна з причин полягає в тому, що більшість із них знаходять поняття кар'єри абстрактним. Тому більш вдалим є застосування у профорієнтаційному та кар'єрному навчанні методів конкретизації. У цьому випадку корисними можуть бути тести та анкети. Вони можуть діяти як генератори ідей для тих учнів, які відчувають відсутність чітких уявлень про майбутнє. Для тих, хто визначився з професією та кар'єрою, тест або анкета допоможуть ще раз

підтвердити прийняте рішення, нададуть інформацію про інші професії, що допоможе розширити існуюче уявлення про кар'єру [312].

Тести та анкети можуть бути дуже корисними інструментами, але завжди повинні вчасно застосовуватись. Малоімовірно, що всі учні будуть готові до них одночасно, отже їх застосування для всіх одразу (наприклад, у групі одного віку) для декого не буде корисним. Крім того, ці методи повинні використовуватись лише за наявності часу на зворотній зв'язок та обговорення з тим, щоб учні могли інтерпретувати свої результати з деякою допомогою та підтримкою. Це означає, що ті, хто проводять тестування та анкетування, повинні враховувати об'єм конкретного тесту, а також формат результатів [310].

Існує велика небезпека при застосуванні таких методів, як «незалежна» методика. Всі учні потребують допомоги та підтримки під час інтерпретації результатів і роздумів над подальшими діями. У деяких ситуаціях існує можливість, що тест або анкета можуть створити уявлення, цілком відмінні від тих, які окремий учень мав у будь-який конкретний час. У таких випадках учні потребують допомоги та підтримки при з'ясуванні, чому таке могло статись. Будь-які учні, залишені розмірковувати над результатами тестів самостійно, можуть легко розчаруватись і навіть зробити серйозні помилки (приклад наведено у додатку 2) [176].

У профорієнтаційному та кар'єрному навчанні існує метод дослідницького навчання, що передбачає залучення учнів до пошуку відповідей на важливі для них запитання, наприклад: чи повинен я обрати виробничу практику замість вищої освіти?; чи можна купити щастя за гроші?; що мені робити, якщо на робочому місці до мене погано поставляться? [177].

Приклади корисних методів дослідницького навчання включають:

– структуровані питання та обговорення відповідей, наприклад, запрошення колишніх учнів для розмови про те, на що треба орієнтуватись у процесі вибору вищого навчального закладу;

- навчання у формі діалогу, наприклад використовуючи структуровану розмову, що збагачує та розвиває мислення учнів;
- проекти, дослідження, стажування; наприклад, вивчення такої теми як «досвід жінок-випускниць за спеціальністю архітектура» або перевірка такої гіпотези як «найкращі роботодавці акцентують увагу на випускниках університетів Рассел Груп»;
- проблемно-орієнтоване навчання: наприклад, учні вивчають стратегії забезпечення позиційних переваг після закінчення вищого навчального закладу, подання заявок на місця, що є високо затребуваними [178; 204].

Методика дослідницького навчання, яка стимулює мислення та розвиває ідеї, добре підходить учням, які є теоретиками та мислителями за моделлю П. Хані та Е. Мамфорда (P. Honey, A. Mumford). Навчання кар'єрної відновлюваності, благополуччя та зростання у такий спосіб не дає видимих результатів; щоби змінити поведінку, учні повинні бути здібними до засвоєння знань та їх застосування у нових ситуаціях. Проблемно-орієнтоване навчання більше сприяє цьому, ніж роз'яснення вчителя та заняття, присвячені питанням і відповідям. Учні, зображені П. Хані та Е. Мамфордом як прагматики та активісти, спершу віддають перевагу отриманню досвіду від справ, а потім розглядають інформацію та ідеї, отримані від здійсненого. Емпірична діяльність може допомогти учням стати більш сприйнятливими до обговорення великих ідей. У такий спосіб можна поєднати різні підходи до навчання для отримання максимального ефекту [249].

Питання для дослідження можуть бути запропоновані учням, а також виникати з діалогу між учнями та викладачами або спеціалістами з профорієнтації та кар'єрного навчання. Проекти та дослідження, які дають студентам автономію та можливість вибору, є більш заохочувальними, адже вони можуть спонукати їх ставити власні запитання. Методика профорієнтації та кар'єрного навчання Б. Бессот «Економіка щастя» є джерелом питань, які можуть дати поштовх дослідженням: хто вимірює

щастя найбільш точно: економісти, філософи, психологи або соціологи?; чи роблять гроші людей щасливими?; чи робить людей щасливими наявність роботи?; наявність дітей робить людину більш або менш щасливою?; чи сприяє щастю дозвілля? [343].

Інформаційні технології дали молоді нові можливості взаємодіяти один з одним і світом у цілому, наприклад, за допомогою:

- перебування на зв'язку та спілкування через соціальні мережі;
- спільного користування інформацією із застосуванням добре розроблених програм і додатків;
- доступу до віртуальних світів для гри або з іншою навчальною чи розважальною метою.

Мобільні пристрої стають все більше потужними та різноманітними, а «графічне обчислення» та різноманітні інтернет-програми відкривають більше можливостей для організації профорієнтації та кар'єрного навчання, що, в свою чергу, зумовило виникнення навчального підходу на основі інтерактивного навчання, яке заохочує:

- навчання за принципом «рівний рівному» або «парагогіку», за Д. Корнелі та Д. Данофф (J. Corneli, J. Danoff), коли учні генерують власний контент (зміст) (наповнення) та навчаються один у одного, а особливо у осіб, з якими вони відчують спорідненість [214];
- конективізм за Г. Сіменс (G. Siemens), коли учні, які знають, як здобувати знання, досліджують мережі та навчаються спільно з іншими (включаючи можливості спільного навчання з учителями) [327];
- самовизначене навчання або «хьютагогіку», за С. Хейз та К. Кеньон (S. Hase, C. Kenyon), коли учні, які регулюють власне навчання, поліпшують власні навчальні навички у його процесі та навчаються як у формальному, так і неформальному оточенні [239].

Користуючись методом інтерактивного навчання, учні потребують допомоги при оцінці он-лайн джерел, щоби не заблукати в інформації Інтернет мережі. Одним із шляхів уникнення цього є створення віртуальної

бібліотеки з профорієнтації та кар'єрного навчання або центру шкільного віртуального навчального середовища (ВНС) або навчальної платформи та обрання лише найкращих сайтів з профорієнтації і кар'єрного навчання для відвідування та інформації. Для спеціалістів з профорієнтації та кар'єрного навчання є необхідним розподілити час за графіком для розроблення, підтримання та оновлення своїх он-лайн сторінок, порталів і платформ. До цього процесу можуть бути залучені учні. Нова технологія не виключає стару, тобто інтерактивне навчання не заперечує «контактне» навчання, а його посилює. Як зазначає британський учений з профорієнтації та кар'єрного навчання Б. Бессот, використовуючи метод інтерактивного навчання, учням потрібен лише 1% часу викладача, щоби впоратись із технологією, яку вони використовують [180].

У школах Англії для інтерактивного навчання широко застосовуються інформаційні технології, особливо у профорієнтаційному та кар'єрному навчанні. Приклади, пов'язані з кар'єрою та світом праці, включають вправи з вхідною та вихідною кореспонденцією; моделювання розроблення-та-виконання; моделювання виробництва; проблемно-орієнтовані навчальні приклади; ділові та рольові ігри. Інформація, що стосується професійної орієнтації, професійного та кар'єрного розвитку, досить широко представлена та є доступною в Інтернет мережі. Це такі веб-сторінки як: www.nationalcareersservice.direct.gov.uk – сайт, де зібрано велику кількість інформації щодо різних напрямів професійного розвитку в Англії, необхідні кваліфікації для певної професії, приклади оформлення документів при працевлаштування, різного роду поради щодо кар'єрного розвитку, а також є можливість скористатись безкоштовною он-лайн консультацією; www.fasttomato.com – сайт, програмне забезпечення якого широко використовується в середніх навчальних закладах Англії з 2014 р. для проведення психометричних та професійно-орієнтаційних тестів; www.accessprofessions.com – сайт, який містить інформацію щодо відкритих днів або тижнів, різних подій у вищих навчальних закладах, підприємствах,

бізнесових структурах та ін.; www.careersbox.co.uk – сайт, який містить інформацію у формі відеосюжетів щодо різних роду професій та кар'єри; www.careerpilot.org.uk – інформаційний сайт щодо можливостей подальшого навчання та світу професій; www.icould.com – сайт, який містить багато відеосюжетів про досвід розвитку кар'єри, інформацію для батьків, статті на теми кар'єри та безкоштовне он-лайн тестування з визначення психотипу за методикою «Маєрс-Брігс» (Mayers-Briggs); www.barclayslifeskills.com – сайт, що містить інформаційну допомогу у питаннях працевлаштування, розвитку необхідних умінь і навичок для певної професії, кар'єрного розвитку; <http://www.jobsandcareersmag.com>, www.movingonmagazine.co.uk – сайти, створені для випускників середніх навчальних закладів, де можна знайти всю необхідну інформацію щодо можливостей освітньої та професійної орієнтації тощо [290].

Активне навчання будується на принципах соціального конструктивізму, наприклад, автономії особистості та її залучення до спільної праці та розмірковувань. Воно базується на саморегулюванні, викладанні зі зворотнім зв'язком та холістичному навчанні, наприклад, діяльності, зосередженій на відповідних ситуаціях і проблемах реального життя, що надає учням можливість розвивати та застосовувати знання і навички, отримані від учителів та один від одного [321].

У середніх навчальних закладах Англії є широкий вибір навчальних вправ, що використовуються у профорієнтаційному та кар'єрному навчанні. Також спеціалісти з профорієнтації охоче створюють власні завдання та вправи, проявляючи креативність, керуючись тим, як:

- визначити головну ідею або ключову проблему, наприклад, аналіз негативного досвіду, що використовується в управлінні проектами;
- обрати ситуацію, що може слугувати прикладом (створити тихий сад та збудувати дерев'яний навіс у шкільному дворі);
- залучити когось за межами школи, хто має відповідний досвід і може допомогти в розробленні дій, надати учням поради та оцінити їхні плани; це

може бути спеціаліст з експлуатації, архітектор ландшафту або менеджер проектів;

- додати проблему або перешкоди, наприклад, після складання учнями критичного плану, повідомити їх про прибуття мера на тиждень раніше запланованої дати відкриття саду;

- обрати найбільш підходящий формат (рольова гра, навчальний приклад та інше).

Щоб отримати максимум користі з навчальних занять, наголошується на важливості виконання наступного: впевнитися, що під рукою всі необхідні матеріали та ресурси; розробити відповідний часовий графік; опитати учнів одразу після виконання завдання; оцінити вплив такої діяльності на їх навчання [178].

Одним із головних методів, який використовують у профорієнтаційному та кар'єрному навчанні у середніх навчальних закладах Англії, є колективне навчання. Цей метод передбачає взаємозалежне навчання учнів в групах або командах задля досягнення спільної мети. Це більше, аніж проста індивідуальна робота учнів, що виконується навколо одного великого столу. Метод передбачає, що:

- учні повинні співпрацювати для підвищення якості навчального процесу та поліпшення його результатів для кожного з учасників групи;

- розмір і склад групи можуть різнитись, але це потребує керування для забезпечення правильної комбінації умінь і ресурсів групи для виконання завдання;

- учням необхідно з'ясувати мету, яку вони переслідують, та визначити спосіб її досягнення. Якщо цілі невизначені або відсутні, учні можуть почати діяти за власним планом за рахунок групи. Соціальна взаємодія та продуктивність групи можуть змінюватись [187].

Структуроване колективне навчання робить суттєвий внесок у профорієнтацію та кар'єрне навчання учнів. Колективне навчання сприяє креативності, активній участі, індивідуальній відповідальності та більш

високому рівню навчання. Воно допомагає задовольняти потребу молоді бути належними до якоїсь групи і таким чином сприяє їхній кар'єрній відновлюваності, успіху та росту. Колективне навчання – це гарна підготовка до світу праці. Воно допомагає учням розуміти щоденне навчання на робочому місці і те, яким чином команда може стати креативною та успішною. Воно дає розуміння того, як справлятися з ізоляваністю та стереотипами на робочому місці. Соціальна динаміка колективного навчання у класній кімнаті відображає умови робочого місця. Більша частина роботи, що виконується людьми в промисловості, передбачає взаємозалежність між командами, відділами та навіть компаніями в цілому для створення продукції і послуг. Учитель може моделювати такі умови за допомогою будь-чого, від простої розумової діяльності (наприклад, мозкового штурму, роздумів у парах та методу пазлів) до моделювання бізнесу та проблем, наприклад, коли групи розробляють продукти або послуги, конкуруючи одна з одною. Учні часто надають перевагу роботі зі своїми друзями, але вони повинні отримувати досвід від роботи з людьми, які первинно не є їх друзями, оскільки це найбільш типово для робочих умов [189].

Оскільки в середніх навчальних закладах Англії наголос робиться на активних формах і методах навчання, у навчальний процес вводяться різноманітні імітаційні програми, а також трудова практика. Наприклад, імітаційне моделювання різних трудових операцій здійснюється за допомоги рольових ігор. Ігрові ситуації розроблені з урахуванням специфіки британського ринку праці та відтворюють різноманітні соціальні та трудові відносини: планування робочого дня, напрацювання власного стилю трудової діяльності, поведінки в ситуації втрати роботи, визначення балансу між сімейним життям і роботою. Також у школах після досягнення учнями 14-річного віку створюються мініпідприємства, в яких учні самі утворюють компанію або кооператив, що виробляє товари або надає послуги, де здійснюються всі види маркетингової діяльності, продаж продукції та різноманітних послуг. Такі проекти дають можливість учням навчитися

брати на себе відповідальність і керівництво своїми діловими задумами; виявити свої можливості в отриманні реальної роботи або навчитися підприємницьким навичкам в малому бізнесі; допомогти молоді займати активнішу позицію у вирішенні власних життєвих проблем [201].

Рівноправна взаємодія, – це потужний інструмент колективного навчання. Молоді люди надають перевагу підказкам інших молодих людей, з якими вони можуть себе ототожнювати, і таким чином переймати їх підхід до вивчення варіантів вибору та планування.

У профорієнтації та кар'єрному навчанні освітнім середовищем не завжди є класна кімната. Навчання у зовнішньому світі, що визначається як емпіричне, можливе на робочому місці або в позашкільному середовищі, може надавати можливість покращити результати навчання учнів і в той же час розширити їх розуміння самих себе в іншому контексті. Безпосередній досвід є надійною основою навчання, він здобувається тоді, коли учні можуть брати безпосередню участь у ринку праці (наприклад, отримуючи досвід роботи, часткової зайнятості або діяльності підприємства) замість моделювання відповідних ситуацій. Нагода отримання такого безпосереднього досвіду трапляється рідко через вимоги навчальної програми, проблеми з охороною здоров'я, безпеки та страхування, що виникають для роботодавців, та необхідності тривалого часу для організації такої повномасштабної діяльності. Але там, де такі можливості наявні, як, наприклад, під час екскурсій на підприємство або до бізнесової структури, користь для учнів може бути величезною, оскільки вони надають шанс активної участі у реальному світі праці [204].

Наставницька та навчальна підтримка є дуже важливою та потрібною багатьом учням у процесі профорієнтації та кар'єрного навчання. Багато британських учених і вчителів погоджуються, що досвід перехідного періоду від освіти до роботи є для сучасної молоді набагато довшим, аніж це було раніше.

Підтримка молоді протягом цих тривалих переходів може сама по собі бути тривалим процесом, в якому концепція «зони найближчого розвитку» (ЗНР) стає у нагоді. На конференції Консервативної партії 1981 року, Н. Теббіт (N. Tebbit), тодішній міністр з питань зайнятості, порадив безробітним людям шукати та знаходити роботу (як він висловився: «сідати на велосипед»), навіть якщо це означає переїзд до іншої частини країни. Згодом його було піддано серйозній критиці через це. Пізніше ця метафора (допомоги комусь навчитись шукати роботу – «їздити на велосипеді» почала використовуватися спеціалістами з профорієнтації та кар'єрного навчання як чітка протипоказ підходу Теббіта [178].

Навчання «їздити на велосипеді» є тим, чого потребує багато дітей, та за підтримки більшість із них швидко навчаються їздити самостійно. Насправді метою навчання їзди на велосипеді є здатність їздити самостійно, зазначають А. Уілкін та Р. Уілсон. Діти часто починають кататися на триколісному велосипеді з великими та широкими колесами, оскільки на них легко та весело їздити. З часом вони переходять на велосипеди з вузькими колесами, часто із опорою. За їх бажанням їздити як дорослі, спочатку знімається одна з опор, а потім друга. З цього моменту остаточно та безповоротно розпочинається перехідна фаза навчання їзди на велосипеді. При цьому зрозуміло, що книга, яка навчає їзди на велосипеді, або поради людей, які це вміють, також є корисними, але вони ні в якому разі не означають, що людина зможе поїхати тільки за їх допомоги. Простіше кажучи, єдиний спосіб навчитись – це зробити.

Не має жодних сумнівів, зазначають учені, що молоді люди потребують підтримки, щоби впоратись зі своїми довгими переходами. Тому, ЗНР та метафора навчання їзди на велосипеді є корисними у такий спосіб:

– концепція ЗНР показує, що підтримка та супровід мають бути наближеними до життя молодих людей. Тому необхідно зосереджуватись на тому, що молодь вже розуміє і готова робити, та переходити до цільової

підтримки, яка дасть їм змогу перейти до того, що вони можуть зрозуміти та робити далі. Це відбувається по-різному залежно від конкретної особистості та передбачає допомогу учням в оцінці їх поточного становища та роздумів над наступними кроками у власному розвитку. Все це має робитись як частина поступового руху в напрямі розвитку незалежності учня, при цьому розрахунок часу та рівень підтримки мають ключове значення. Одне питання, яке можуть поставити собі вчителі, – «як те, що я роблю сьогодні, допомагає їм зробити це самостійно завтра?» Незалежно від того, чи це є вивчення варіантів вибору роботи або пошук інформації щодо курсів у коледжі чи практики, учень завжди повинен цілком залучатись до цього процесу з тим, щоби він або вона могли просуватись до своєї незалежності у майбутньому;

– наставники повинні дозволяти учням «самим їхати на велосипеді», щоби дати їм змогу набувати більшої самостійності. Це включає дозвіл «падати та мати при собі "пластир", коли він знадобиться, наприклад як підтримка у випадку проваленої співбесіди або відмови у прийнятті до коледжу;

– наставники мають працювати до того моменту, коли учні вже не будуть потребувати їх допомоги, іншими словами, завжди намагаючись відсторонитись від процесу. Через деякий час підтримка має поступово виключатись, дозволяючи молодій особі досягати мети самостійно. Це гарантує, що молоді люди не стають залежними від інших, а поступово просуваються у напрямі незалежності та відповідальності – головного індикатору того, що вони стали дорослими [177; 181].

У контексті зони найближчого розвитку («ЗНР») люди навчаються кар'єри через активну участь у різного роду діяльності та дискусії з іншими. Наставникам необхідно акцентувати увагу на шляхах заохочення такого підходу при наданні допомоги учням. З метою «навчитись їздити на велосипеді» кожен потребує можливості попрактикуватись і брати активну участь у навчальному процесі. Наставники можуть забезпечити учнів

«газоном», на якому можна безпечно практикуватись «їзді на велосипеді». Це може бути навчання через дискусії, що дають можливість учням отримувати більше знань стосовно кар'єри. Наставники можуть ставити учням запитання на кшталт «що ви дізнались про самих себе, чого не знали раніше?», «яких заходів ти можеш вжити зараз?» та ін. з метою більшого усвідомлення ними самих себе.

Важливо, що фахівці, які допомагають учням, можуть створювати для них безпечний навчальний простір, що сприяє довірі, конфіденційності та набуттю впевненості у власних можливостях. Через виховання культури участі молоді люди почнуть будувати свою власну кар'єру у взаємодії з іншими та набудуть умінь, які можуть використовувати надалі у всіх сферах дорослого життя [164].

Отже, у більшості шкіл Англії профорієнтація та кар'єрне навчання відбувається за допомогою поєднання різних форм і методів з метою підвищення ефективності та результативності навчального процесу.

Основними методами профорієнтації та кар'єрного навчання в середніх навчальних закладах Англії є: пояснювально-ілюстративні (презентація, портфоліо, лекція, розповідь, повідомлення, зустріч із спеціалістами та ін.); імітаційно-ігрові (колективне навчання, рольові, ділові ігри, імітаційне моделювання, практика на виробництві та ін.); діагностичні (тестування, анкетування, спостереження, бесіди та інтерв'ю закритого та відкритого типу, консультування, тренінги, ігрові ситуації, портфоліо); метод інтегрованого навчання (узагальнення незалежних характеристик і відомостей про учнів від учителів різних предметів на основі аналізу результатів діяльності учнів); метод дослідницького навчання (проект, обговорення, проблемно-орієнтоване навчання); метод колективного навчання (групові, командні завдання; моделювання бізнесу, «мозковий штурм» тощо); інтерактивного навчання (використання інформаційних технологій).

До форм профорієнтації і кар'єрного навчання, найбільш розповсюджених в англійських школах, можна віднести: індивідуальні та групові заняття, семінари, лекції, відеоуроки, профорієнтаційні конференції, практикуми; різного роду екскурсії на підприємства, профорієнтаційні курси, створення мініпідприємств, предметні гуртки.

2.4. Професійна діяльність та підготовка фахівців з профорієнтації та кар'єрного навчання учнів середніх навчальних закладів Англії

В Англії система надання послуг із профорієнтації та розвитку кар'єри є відносно добре розвиненою як в освітніх закладах, так і окремих агенціях, які належать до системи регулювання ринку праці. Особливість профорієнтаційної діяльності у країні пов'язана з розподілом основних акцентів на: освітню орієнтацію (вибір продовження освіти та його спрямування) та орієнтування у сфері професійного кар'єрного розвитку разом із соціальним та особистісним розвитком особистості. Система профорієнтації та кар'єрного розвитку покликана врівноважити допомогу учням у виборі професійного шляху та подальший кар'єрний розвиток особистості.

Посада фахівця з профорієнтації та кар'єрного навчання є штатною, затвердженою законодавчим шляхом, оскільки згідно з Національним Курикулумом та постановою Міністерства освіти (Education Department) всі учні середніх навчальних закладів Великої Британії повинні мати можливість отримувати послуги з профорієнтації та кар'єрного навчання. Усі школи зобов'язані включити до шкільного курикулуму для учнів середніх навчальних закладів програму з профорієнтації, а способи реалізації програми можуть варіюватися в залежності від фінансування, типу школи та керівництва закладу [291].

На посаду фахівця з профорієнтації та кар'єрного навчання може бути призначена особа тільки з академічною освітою. Здебільшого спеціальність у сфері профорієнтації та розвитку кар'єри є другою професійною

кваліфікацією, що здобувається на основі першої психологічної, педагогічної або навіть економічної освіти. Зазвичай в школах Англії обов'язки спеціаліста з профорієнтації та кар'єрного навчання виконує викладач модулю «Особистісно-соціальна освіта, освіта про здоров'я та економіку» (PSHE Education), який включає спланований комплекс навчального матеріалу, спрямований на особистий, соціальний і моральний розвиток особистості. Обов'язки викладання цього модулю розподіляються поміж декількох викладачів: від двох до семи. Такий викладач зазвичай має вищу професійну освіту та сертифікат, який надає право викладати цей модуль, який входить до Національного Курикулуму. Такий спеціаліст може бути координатором з профорієнтації та кар'єрного навчання за умови, що він (вона) регулярно відвідує семінари та конференції з профорієнтації та кар'єрного навчання, які влаштовуються місцевими органами управління освітою та службами профорієнтації і розвитку кар'єри [166; 168].

Слід зазначити, що фахівці з профорієнтації та кар'єрного навчання мають різну кваліфікацію, ступінь підготовки та членство у сфері профорієнтації та розвитку кар'єри. Водночас усі фахівці, окрім викладачів модулю «Особистісно-соціальної освіти, освіта про здоров'я та економіку» (PSHE), які працюють у середніх навчальних закладах у сфері профорієнтації та розвитку кар'єри, мають кваліфікаційний диплом у сфері профорієнтації та кар'єрного навчання, а також є членами Інституту профорієнтації та розвитку кар'єри та асоціації професійно-орієнтованої освіти та профконсультацій (Association for Careers Education and Guidance). У більшості середніх навчальних закладів основні обов'язки, що стосуються профорієнтаційної діяльності в школі, виконує одна людина, яка може займати посаду вчителя-предметника з модулю «Особистісно-соціальна освіта та освіта про здоров'я та економіку» та «Громадянство» (PSHE), профорієнтатора, координатора з профорієнтації, профконсультанта [169; 219].

У середніх навчальних закладах Англії існує декілька моделей організації профорієнтаційної діяльності. Заклад може обрати будь-яку модель, що в основному залежить від фінансування місцевими органами управління освітою, а також рівня акредитації та престижу закладу. На основі аналізу літературних джерел ми можемо виокремити наступні моделі організації профорієнтаційної діяльності в школах Англії.

Відповідальним за надання послуг з профорієнтації та кар'єрного розвитку є координатор з профорієнтації та кар'єрного навчання, який не є вчителем, але має відповідну професійну кваліфікацію у сфері профорієнтації, профконсультування та кар'єрного розвитку. Вповноважена особа зазвичай має диплом спеціаліста з професійно орієнтованої освіти та профконсультування, також сертифікат спеціаліста з кар'єрного розвитку. Основними обов'язками координатора є: організація та координація процесу надання послуг з профорієнтації та кар'єрного розвитку учням; забезпечення всіма необхідними ресурсами та матеріалами для проведення занять за темами професійної орієнтації та кар'єрного розвитку вчителів із модулів «Особистісно-соціальна освіта та освіта про здоров'я та економіку» та «Громадянство» (PSHE); викладання предмету профорієнтації та кар'єрного навчання, якщо предмет є в шкільному курикулумі; співпраця зі службами кар'єрного розвитку, бізнесовими структурами, асоціацією роботодавців, вищими навчальними закладами та ін. [166; 248; 251].

Ефективна профорієнтаційна діяльність у школах Англії багато в чому залежить від: співпраці особи, відповідальної за профорієнтацію та кар'єрне навчання в навчальному закладі, з педагогічним колективом у створенні та забезпеченні постійної роботи внутрішньошкільної профорієнтаційної системи; реалізації дій з підготовки учнів до вибору професійного шляху, що передбачено навчальною та виховною програмою школи; співробітництва з місцевими службами профорієнтації та розвитку кар'єри; співпраці з багатьма спілками та асоціаціями, членства у Асоціації професійної орієнтації та кар'єрного розвитку (Association for Careers Education and

Guidance (ACEG), Інституті професійної орієнтації (Institute of Career Guidance (ICG).

Професійна компетентність фахівця з профорієнтації та кар'єрного навчання передбачає: обізнаність із законодавчою та нормативно-правовою документацією, правилами й нормами охорони праці; соціальною психологією; знання основ психології й фізіології праці та сфери управління; ґрунтовні знання з професійної орієнтації, розвитку кар'єри та психологічного консультування; знання класифікацій професій і спеціальностей; обізнаність із вимогами, які висуваються професією до людини, соціально-економічною ситуацією на ринку праці. Досить важливими в роботі спеціаліста з профорієнтації та кар'єрного навчання є його якості як особистості. Справжній фахівець з профорієнтації та кар'єрного навчання має любити дітей, цікавитися їхніми проблемами, небайдуже ставитися до вибору учнями напряму подальшого навчання, майбутньої професії та кар'єрного шляху, бути справедливим та уважним, дотримуватися конфіденційності, поважати особистість учня, приділяти увагу всім учням у процесі профорієнтаційної роботи та ін. Фахівець з профорієнтації та кар'єрного навчання повинен також бути добре обізнаним у сфері сучасних комп'ютерних та інформаційних технологій, які широко використовуються в більшості середніх навчальних закладах Англії. Особливо це стосується програмного забезпечення, яке використовується в середніх навчальних закладах з метою психодіагностування та професійного діагностування [251; 327; 344].

Як зазначає Е. Барнс (A. Barnes), функції фахівця з профорієнтації та кар'єрного розвитку можна розділити на 5 груп:

1. Інформаційно-пізнавальна.
2. Навчально-виховна.
3. Стимуляційна.
4. Діагностична.
5. Організаційно-координаційна [173].

До **інформаційно-пізнавальної** відноситься: інформування учнів щодо освітньої орієнтації (допомога у виборі подальшого профілю навчання, інформація щодо оформлення та подачі заяв до вищих навчальних закладів, коледжу тощо, відомості про перелік, порядок оформлення та подачі документів, предметів, необхідних для вивчення з метою вступу до вищих навчальних закладів, інформація про права на отримання фінансової допомоги для продовження навчання або про процедуру працевлаштування); забезпечення учнів сучасною, доступною мультимедійною інформацією щодо різних професій і можливостей учнів у світі професій та кар'єрному розвитку; озброєння учнів мотивацією та пізнанням своїх особистих професійних уподобань та ін. До цієї функції також відноситься відповідальність фахівця з профорієнтації та кар'єрного навчання за створення та координацію шкільного інформаційного центру освітньої та професійної інформації, а також забезпечення його постійного оновлення (наприклад, інформацією щодо нових професій і кваліфікації).

До **навчально-виховної** функції відноситься: озброєння учнів необхідними знаннями та навичками ефективної самоорганізації щодо професійного самовизначення; вироблення позитивного ставлення учнів до праці; організація та проведення навчально-методичних заходів з профорієнтації та кар'єрного навчання, метою яких є допомога учням набуті необхідний досвід і компетентності для усвідомленого керування власним розвитком через розширення знань, спрямування учнів на усвідомлення та пошук своїх можливостей і потреб, подолання перешкод на шляху до успіху та співпраці з іншими. Слід зазначити, що у середніх навчальних закладах Англії, окрім особистого розвитку учнів, все більшого значення надається набуттю практичного досвіду в тій чи іншій професії через активні форми та методи навчання. З цією метою в навчальний процес вводяться різноманітні імітаційні програми та трудова практика. Наприклад, імітаційне моделювання різних трудових операцій здійснюється за допомоги рольових ігор. Ігрові ситуації розроблено з урахуванням специфіки британського

ринку праці, вони відтворюють різноманітні соціальні та трудові ситуації: планування робочого дня, виявлення своїх здібностей, співпраця один з одним, поведінка в ситуації втрати роботи, визначення балансу між сімейним життям і роботою. В залежності від фінансування навчального закладу, у школах створюються мініпідприємства, в яких учні самостійно утворюють компанію або кооператив, що виробляє товари або надає послуги, де здійснюються всі види маркетингової діяльності, продажу продукції та різноманітних послуг. Такі проекти дають можливість учням навчитися брати на себе відповідальність і керівництво своїми діловими задумами; виявити свої можливості в отриманні реальної роботи або навчитися підприємницьким навичкам в малому бізнесі; допомогти молоді займати активнішу позицію у вирішенні власних життєвих завдань.

До **стимуляційної функції** відноситься мотивація, спонукання до дій та ініціативності учнів щодо самовдосконалення та саморозвитку, визначення цілей разом із їх значенням та потребами, надання допомоги в подоланні перешкод на цьому шляху, забезпечення додаткової підтримки учнів з певними проблемами (етичними, соціальними, особистими та ін.), що є досить важливим, тому що надає учням віру у власні сили та можливості на шляху досягнення успіхів.

До **діагностичної функції** відноситься розпізнавання можливостей учнів у світі професій через: індивідуальне та групове консультування у процесі спостереження, аналізу проблемних ситуацій, пізнання цінностей, інтересів, мотивацій і життєвих цілей учнів та допомога у прийнятті рішень щодо найближчого майбутнього; психодіагностичне та профдіагностичне електронне тестування, а також інтерпретування результатів з метою визначення найбільш відповідної сфери діяльності та конкретних професій; ведення документального обліку, що має назву “особових досьє з профорієнтації та кар’єрного розвитку”, що містять ключову інформацію, відомості про сім’ю, успішність, результати медичного огляду, особливості характеру, оцінку здібностей та інтересів за результатами тестування, досвід,

потенціал та наміри учнів стосовно майбутнього у світі професій. Досє заповнюються профконсультантами або координаторами з профорієнтації та кар'єрного навчання протягом всього періоду навчання учня у середній школі.

До **організаційно-координаційної** функції відноситься організація та координація профорієнтаційної діяльності у навчальному закладі, а саме: співпраця з педагогічним колективом у створенні та підтримці ефективної профорієнтаційної діяльності у навчальному закладі (методична підтримка тьюторів і вчителів під час проведення занять з тем, що стосуються освітньої орієнтації, професійної орієнтації, праці, трудової діяльності, кар'єри); забезпечення необхідними ресурсами та матеріалами для профорієнтації та кар'єрного навчання; спланований комплекс практичних занять з профорієнтації, які розглядають зміст певної трудової діяльності; співпраця з місцевою службою з профорієнтації та кар'єрного розвитку, підприємствами малого бізнесу, бізнесовими спілками, асоціацією роботодавців, вищими навчальними закладами тощо [173; 175].

Диференціація навчальних досягнень учнів в різних типах шкіл передбачає різну освітню орієнтацію, яку профконсультант або координатор з профорієнтації навчання допомагає обрати учням, що відбувається на 3-ьому ключовому етапі у віці 11-12 років.

Середні навчальні заклади Англії діляться на державні та приватні, а також можуть бути декількох типів: об'єднані, граматичні та школи профільного навчання. Ці початкові заклади дещо відрізняються один від одного за фінансуванням, навчальними планами, кваліфікацією викладачів, навчальним обладнанням, а також за можливостями соціального та професійного розвитку учнів. Наприклад, в граматичних школах приділяється більше уваги освітній орієнтації, закінчення цієї школи більшою мірою відкриває перед випускниками можливість вступу до університету. До шкіл профільного навчання приймають учнів, які мають значні успіхи в певних предметах, що, в свою чергу, відображається і на

професійному самовизначенні учнів. Більшість державних шкіл Англії є об'єднаними школами, в яких профорієнтація та кар'єрне навчання в основному викладається як частина модулю «особистісно-соціальна освіта та освіта про здоров'я та економіку», а також у тісній співпраці з місцевою службою профорієнтації та кар'єрного розвитку [305;308].

У середніх навчальних закладах Англії існують нагороди за якість (quality awards) від Міністерства освіти у сфері професійної орієнтації та кар'єрного навчання, якими нагороджуються навчальні заклади за наявність ефективної програми з профорієнтації та кар'єрного навчання та надання якісних послуг з професійної орієнтації та кар'єрного розвитку. Найпоширенішими серед середніх навчальних закладів Англії є такі нагороди, як: «Careers Excellence», «Career Mark award», «Investor in Careers award» тощо. Отримання нагород за якість є досить важливим для навчальних закладів, оскільки сприяє підвищенню рівня їх акредитації та загального престижу [167].

Шкільні фахівці з профорієнтації та кар'єрного розвитку, як правило, мають різну фахову підготовку і, як ми зазначили вище, спеціальність у сфері профорієнтації та розвитку кар'єри є другою професійною кваліфікацією. Підготовка фахівців з профорієнтації та кар'єрного розвитку може тривати від одного семестру до 2-ох років.

На основі аналізу літературних джерел можемо визначити три типи підготовки фахівців з профорієнтації та кар'єрного розвитку:

- спеціалізоване навчання за курсом психології, педагогіки або соціальної роботи у вищих навчальних закладах Великої Британії, куди входить спеціалізований курс із професійної орієнтації та кар'єрного навчання. Тривалість курсу – 1,5-2 роки (до цього навчання за обраною спеціальністю триває 3 роки). Після закінчення навчання слухачі отримують кваліфікацію у сфері професійної орієнтації та кар'єрного навчання;

- післядипломне навчання (на основі першої вищої академічної освіти) у вищих навчальних закладах Великої Британії з отриманням диплома

магістра. Форма навчання може бути денною або заочною. Навчання триває 1-2 роки;

– курси підготовки консультантів (радників) з професійної орієнтації та розвитку кар'єри на основі вищої академічної освіти, які проводяться місцевою службою з профорієнтації та кар'єрного розвитку за підтримки Міністерства освіти, Інституту профорієнтації та кар'єрного розвитку, Асоціації професійної орієнтації та кар'єрного розвитку. Навчання проходить у формі семінарів і тренінгів. Тривалість навчання – 1-2 семестри. Після закінчення курсів слухачеві видається сертифікат, що уможливорює викладання курсу профорієнтації та кар'єрного навчання в середніх навчальних закладах, державних і недержавних консультативних службах з профорієнтації та кар'єрного розвитку, а також в центрах зайнятості [166; 168; 310; 320; 330].

Не дивлячись на те, який вид підготовки має фахівець з профорієнтації та кар'єрного навчання, вона доповнюється регулярним підвищенням кваліфікації, де акценти робляться на особливостях діяльності та місця роботи. Так, наприклад, для фахівця-профорієнтатора в центрах зайнятості основний акцент в підготовці робиться на освоєнні методів пошуку роботи, працевлаштування, знання ринку праці; у професійній підготовці фахівця з профорієнтації та кар'єрного навчання пріоритетним є оволодіння міждисциплінарними знаннями з профорієнтації та кар'єрного розвитку, особливостями навчального процесу системної профорієнтації та профконсультування. Загалом, можна сказати, що професійна компетентність фахівців, які виконують різні ролі (профорієнтація в школі, в університеті, у службах та агентствах з працевлаштування та ін.) значною мірою визначає структуру їх підготовки [333].

В Англії спеціалісти з будь-якої професії, які бажають отримати диплом спеціаліста з профорієнтації, мають змогу пройти післядипломний курс денного або заочного навчання в таких університетах, як: «London South

Bank», «Nottingham Trent University», «University of Cambridge», «Coventry University», «University of Wolverhampton» [167].

Програма профпідготовки фахівців з профорієнтації та кар'єрного розвитку у формі денного або заочного навчання, яке в середньому триває 1-2 роки у цих університетах, зазвичай включає вивчення: загальних основ психології, психології розвитку особистості, індивідуальних та особистих відмінностей, психології консультування, психології праці та безробіття, теоретичних концепцій вибору професії, соціальної психології, соціології професій, економічної структури та ринку праці, структури бізнесової справи, системи освіти та зв'язку шкільних програм зі світом професій, трудового права, оволодіння методиками проведення індивідуальних і групових консультацій, методів обробки експериментальних даних, планування кар'єри та ін. [189].

Починаючи з 2013 р., почав діяти проект, розроблений Асоціацією професійної орієнтації та кар'єрного розвитку (Association for Careers Education and Guidance (ACEG) спільно з Інститутом професійної орієнтації (Institute of Career Guidance (ICG)), який дозволяє всім бажаючим з вищою академічною освітою отримати кваліфікацію у сфері профорієнтації та кар'єрного розвитку без відриву від роботи у формі дистанційного навчання. Дистанційне навчання та підготовку за цією програмою можна пройти у таких навчальних закладах: «Canterbury Christ Church University», «University of Derby, International Centre for Guidance Studies (iCeGS)», «London South Bank University», «Nottingham Trent University».

Навчання за даною програмою триває 3 семестри (1 рік) та розподілено на 2 модулі тривалістю по 20 тижнів кожен. Перший модуль є теоретичним, а другий модуль містить в основному практичні завдання [166; 167].

Таблиця 2.5

Теми та завдання модулів дистанційного навчання

Модуль 1	Теоретичні основи профорієнтації та кар'єрного розвитку; поняття профорієнтації та кар'єрного навчання і профконсультацій; основи професіознавства та профінформації, профконсультування; педагогіка праці; аналіз ринку праці; планування кар'єри; проблеми профконсультування; керівництво та управління у профорієнтаційному та кар'єрному навчанні
Модуль 2	Психологічні проблеми професійної орієнтації та профконсультування; сучасні методики роботи з професійної орієнтації та кар'єрного навчання; розвиток умінь і навичок з професійного консультування; практичні завдання з психодіагностики та професійної діагностики з використанням комп'ютерних програм, які застосовуються в середніх навчальних закладах; проведення наукових досліджень з професійної орієнтації, кар'єрного розвитку або профконсультування

[166; 168; 173;].

Дистанційне навчання проходить із застосуванням сучасних інформаційних технологій, що дозволяє заощадити час і кошти всім бажаючим пройти підготовку і отримати кваліфікацію не тільки в Англії, але і по всій Великій Британії. Таке навчання в основному проводиться у формі вебінарів.

Як зазначає британський науковець Б. Бессот, ефективна підготовка фахівців з профорієнтації та кар'єрного розвитку спонукає слухачів до напрацювання навичок професійного саморозвитку, а не простого вивчення визначеного набору практичних прийомів у сфері профорієнтації та кар'єрного навчання. Тому загалом спільною тенденцією процесу підготовки спеціалістів є дотримання рівноваги між теоретичними та практичними складовими навчання [180].

Таким чином, можна зробити висновки, що надання послуг з профорієнтації та кар'єрного розвитку учням у середніх навчальних закладах є досить налагодженою системою. На основі аналізу літературних джерел ми виокремили три моделі організації профорієнтаційної діяльності в школах Англії. Навчальний заклад може обирати будь-яку модель, що в основному залежить від його фінансування та рівня акредитації. Відповідальним за надання послуг із профорієнтації та кар'єрного навчання учням може бути

або людина, яка отримала відповідну кваліфікацію, або один із викладачів модулю «PSHE», який зазвичай є членом асоціації вчителів «PSHE». Відомий британський вчений Е. Барнс (A.Barnes) виокремлює декілька основних функцій фахівця з профорієнтації та кар'єрного розвитку: інформаційно-пізнавальну, навчально-виховну, стимуляційну, діагностичну та організаційно-координаційну. Фахівці з профорієнтації та кар'єрного навчання, які працюють в середніх навчальних закладах, обов'язково повинні мати вищу академічну освіту та кваліфікацію у сфері профорієнтації і кар'єрного розвитку, але можуть мати різну освіту та професійну підготовку. Більшість фахівців із профорієнтації та кар'єрного навчання, які працюють в середніх навчальних закладах Англії, є членами Асоціації професійної орієнтації та кар'єрного розвитку та Інституту профорієнтації та кар'єрного розвитку [173; 175].

Головним прагненням освітніх департаментів та урядів усіх частин Великої Британії є перш за все досягнення високої якості неперервної освіти, яка би сприяла розвитку талантів, надавала можливості отримати найкращу роботу та спонукала громадськість до позитивних соціальних перетворень, створювала умови для виявлення своїх здібностей людям, які будуть процвітати в новій економіці й створювати стабільне майбутнє для Великої Британії.

Висновки до другого розділу

У другому розділі «Практичні підходи до профорієнтаційного та кар'єрного навчання учнів середніх навчальних закладів Англії» було проаналізовано та розкрито: історичні етапи розвитку профорієнтації в середніх навчальних закладах Англії; підходи до організації, структурування змісту, використання форм і методів професійної орієнтації та кар'єрного навчання учнів середніх навчальних закладів в Англії; організаційно-педагогічні умови та зміст профорієнтаційного та кар'єрного навчання учнів;

професійну діяльність і підготовку фахівців з профорієнтаційного та кар'єрного навчання учнів середніх навчальних закладів Англії.

Розвиток професійної орієнтації в Англії можна охарактеризувати як динамічний, особливо у ХХІ ст. Виокремлено три періоди розвитку професійної орієнтації: становлення системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання в Англії (1910–1973 рр.); функціонування загальнодоступної системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання для усієї молоді (1973–2011 рр.); орієнтування системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання з набуттям таких характеристик як гнучкість, конкурентність, дерегуляція, множинність вибору (починаючи з 2011 р.).

На основі здійснення системного аналізу розкрито, що у школах Англії профорієнтація та кар'єрне навчання учнів реалізується на чотирьох ключових етапах навчання. На 1 та 2 ключових етапах (6–11 років) учні навчаються позитивного ставлення до праці, трудової діяльності людей, інтересу до пізнання себе. Особливо важливими у цьому процесі є 3 і 4-й ключовий етап. На 3-му ключовому етапі з учнями 11–14 років проводять індивідуальні та групові заняття, відеоуроки, екскурсії, класні години. На 4-му ключовому етапі (14–16 років), окрім зазначених форм профорієнтаційного навчання, додаються виробнича практика, факультативні заняття, копітка робота фахівців щодо психометричної, профорієнтаційної діагностики особистості учня, оформлення індивідуального портфоліо тощо.

Розкрито роль професійної орієнтації та кар'єрного навчання у змісті шкільної освіти в школах Англії. Охарактеризовано трансформацію поглядів на місце цієї дисципліни – Законом «Про освіту» 1997 р. було передбачено включення знань з профорієнтації до курикулуму для учнів 9–11 класів, а починаючи з 2004 р., – 7-8 класів. У Національному Курикулумі 2011 року елементи профорієнтаційного та кар'єрного навчання входили до програм таких обов'язкових предметів як: «мистецтво та дизайн», «дизайн та технології», «громадянство». Також школи були зобов'язані включати

основні елементи програми з профорієнтаційного та кар'єрного навчання до навчального модулю «PSHE» (Особистісна, соціальна освіта, освіта про здоровий спосіб життя, економіку), який входить до шкільного курикулуму, або запроваджувати профорієнтаційне та кар'єрне навчання як факультативний предмет шкільного курикулуму.

Акцентовано розмаїття підходів, які застосовують на практиці школи для інтеграції знань із професійної орієнтації та кар'єрного навчання до змісту освіти – на основі аналізу досліджень британських науковців (В. Бессот і А. Чанта, Д. Ендрюса, Р. Султани та ін.) розкрито існування таких варіантів, як запровадження окремих уроків, окремого модуля в модулі «PSHE», інтеграція знань з профорієнтації до тем модуля «PSHE», в обов'язкові навчальні предмети Національного Курикулуму, запровадження міжпредметної теми «Професійна орієнтація та кар'єрний розвиток».

Визначено основні форми та методи профорієнтаційного та кар'єрного навчання учнів середніх начальних закладів. Основними методами профорієнтаційного та кар'єрного навчання в середніх навчальних закладах Англії є: пояснювально-ілюстративні, імітаційно-ігрові, діагностичні, інтегрованого навчання, дослідницького навчання, інтерактивного навчання та ін.

До форм профорієнтаційного та кар'єрного навчання, найбільш розповсюджених в англійських школах, віднесено: індивідуальні та групові заняття, семінари, лекції, відеоуроки, профорієнтаційні конференції, практикуми; різного роду екскурсії на підприємства, профорієнтаційні курси, створення міні підприємств, предметні гуртки.

Доведено, що однією з умов успішного профорієнтаційного та кар'єрного навчання учнів в англійських школах є педагогічне керівництво цим процесом. Надання послуг із профорієнтації та кар'єрного розвитку учням у середніх навчальних закладах є досить налагодженою системою в межах навчального процесу. Відповідальним за надання послуг з профорієнтаційного та кар'єрного навчання учням може бути або людина,

яка отримала відповідну кваліфікацію, або один із викладачів модулю «PSHE», який зазвичай є членом асоціації вчителів «PSHE».

Виокремлено такі основні функції фахівця з профорієнтації та кар'єрного розвитку: інформаційно-пізнавальну, навчально-виховну, стимуляційну, діагностичну та організаційно-координаційну. Фахівці з профорієнтації, які працюють в середніх навчальних закладах, обов'язково повинні мати вищу академічну освіту та кваліфікацію у сфері профорієнтації та кар'єрного розвитку, але можуть мати різну освіту та професійну підготовку. Більшість фахівців з профорієнтаційного та кар'єрного навчання, які працюють в середніх навчальних закладах Англії, є членами Асоціації професійної орієнтації та кар'єрного розвитку та Інституту профорієнтації.

РОЗДІЛ 3

ПЕРСПЕКТИВНІСТЬ ДОСВІДУ З ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ТА КАР'ЄРНОГО НАВЧАННЯ УЧНІВ СЕРЕДНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ АНГЛІЇ ДЛЯ УКРАЇНИ

3.1. Професійна орієнтація в Україні крізь призму професійної орієнтації Англії: порівняльний аналіз

Середня освіта в Україні на сучасному етапі перебуває у стані реформування, переходу на новий етап розвитку в умовах трансформації українського суспільства та української економіки, що обумовлює необхідність удосконалення системи професійної орієнтації учнівської молоді як обов'язкової умови інтенсивного розвитку ринку праці.

Важливість професійної орієнтації підкреслена у державних законодавчих і нормативних документах, зокрема, у Концепції державної системи професійної орієнтації населення (1994 р.), Положенні про організацію професійної орієнтації населення (1995); Положенні про професійну орієнтацію молоді, яка навчається (1995); Концепції державної системи професійної орієнтації населення (2008); Постанові Кабінету Міністрів України «Про утворення Ради з питань професійної орієнтації населення» (2009); Положенні про надання соціальних послуг з професійної орієнтації у державній службі зайнятості (2011), а також – Постанові правління Фонду «Програма державної служби зайнятості – виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на 2008 – 2013 роки щодо професійної орієнтації молоді» (2007); Наказі Міністерства праці та соціальної політики України «План заходів Міністерства праці та соціальної політики України з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення на період до 2011 року» (2008); Законі України «Про зайнятість населення» (2012) [51; 52; 96; 102; 103; 104; 107].

У Концепції МОН України «Нова українська школа» (2016) професійна орієнтація розглядається як важлива складова процесу виховання цінностей шкільної молоді, виявлення індивідуальних нахилів і здібностей [53].

Питання необхідності розбудови національної системи професійної орієнтації населення в Україні було актуальним з перших років проголошення незалежності, оскільки практика професійної орієнтації в СРСР не відповідала новим вимогам. Як засвідчують дослідження Д. Закатнова, в Україні до 1991 р. професійна орієнтація розвивалася в рамках підходів, орієнтованих на відтворення робочої сили для планової економіки в кордонах СРСР. Метою профорієнтації того часу була підготовка випускників шкіл до вибору робітничих професій, які не були популярними у суспільстві. До змісту трудового навчання для учнів 8-9 класів було введено курс «Основи виробництва. Вибір професії», а у 1985/86 н.р. практично у всіх школах УРСР було відкрито кабінети профорієнтації [35;36].

Початок розвитку концептуальних засад національної системи поклала «Концепція державної системи професійної орієнтації населення» (1994 р.), яка відобразила ключові ідеї щодо сутності, значення та місця професійної орієнтації у суспільстві на певному етапі його соціального, економічного, духовного розвитку. На основі концепції корегується понятійний апарат, визначається спрямованість профорієнтаційної роботи серед молоді її форми і методи [52].

Концепція була розроблена групою науковців та фахівців і після схвалення її Кабінетом Міністрів України набула чинності у 1994 р. Згідно з розпорядженням Кабінету Міністрів України постанова від 27 січня 1994 р. № 48 «Про Концепцію державної системи професійної орієнтації населення» відповідними міністерствами, відомствами та зацікавленими організаціями були розроблені, погоджені та затверджені у встановленому порядку нормативно-правові документи, що регламентують профорієнтаційну роботу з різними категоріями населення та забезпечують практичну реалізацію

Концепції. До таких передусім треба віднести положення: про професійну орієнтацію молоді, яка навчається; про міжгалузеву координаційну раду з питань профорієнтації та професійного навчання. За Концепцією професійна орієнтація визначалася як система заходів, спрямована на забезпечення допомоги особистості в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні з урахуванням своїх можливостей та індивідуальних особливостей і кон'юнктури ринку праці для повноцінної самореалізації у професійній діяльності [52].

Профорієнтаційна робота передбачала формування у молоді професійної перспективи – розгорнутих у часі життєвих планів, спрямованих на вибір професії і ствердження себе як суб'єкта професійної діяльності.

Профорієнтаційну роботу поділяли на 2 періоди: допрофесійний і професійний. Специфіка цих періодів визначається в першу чергу віком особистості і особливостями середніх навчальних закладів. Допрофесійний період включає в себе такі етапи: початковий (пропедевтичний), пізнавально-пошуковий і базовий (визначальний).

Таблиця 3.1

**Організаційна структура державної системи професійної орієнтації
учнівської молоді України (за Концепцією 1994 р.)**

№ етапу	Етап професійного становлення та розвитку особистості	Об'єкт профорієнтаційної роботи	Напрями профорієнтаційної роботи
1	Початковий етап (пропедевтичний)	Діти дошкільного віку (до 3–6 років)	Первинне знайомство зі світом професій та їх змістом. Практичне засвоєння найпростіших трудових операцій у формі сюжетно-рольових ігор. Стимулювання інтересу до трудової діяльності. Формування позитивного ставлення до праці та представників різних професій. Виховання самостійності.
2	Підготовка до свідомого вибору професії (пізнавально-пошуковий)	Учні загально-освітньої школи: а) учні молодших класів (7–11	Усвідомлення власних здібностей та індивідуальних відмінностей. Формування романтичних уявлень про найбільш привабливі професії. Формування сталого інтересу до виявлення та розвитку власних здібностей. Розширення спектру професій, для яких виявлені

№ етапу	Етап професійного становлення та розвитку особистості	Об'єкт профорієнтаційної роботи	Напрями профорієнтаційної роботи
		років) б) учні середніх класів (до 12–14 років)	здібності є важливими. Поглиблення знань про професію, що приваблює. Формування морального ставлення до праці та представників різних професій. Захоплення найбільш престижними професіями та неадекватне уявлення про них. Поверхове уявлення про підходи до вибору професії та шляхи реалізації професійних намірів. Прагнення до самоствердження та самопізнання. Розширення уявлень про світ професій і галузеву структуру господарського комплексу. Загальне ознайомлення зі схемою обґрунтованого вибору професії та типовими помилками на цьому шляху. Поглиблення уявлень про сутність діяльності за професіями, що приваблюють. Заохочення до самопізнання та самовдосконалення, надання практичної допомоги в цьому.
	базовий етап (визначальний)	в) учні старших класів (15–17 років)	Конкретизація намірів щодо вибору майбутньої професії та шляхів здобуття професійної освіти. Допомога у визначенні професійних інтересів, шляхів набуття професійної освіти та особливостей працевлаштування в сучасних умовах. Допомога в розробленні варіантів індивідуальних планів професійного самовизначення.
3	Набуття професійної освіти (етап професійного навчання)	Молодь, яка навчається у навчальних закладах, що дають професійну освіту (ВПУ, ліцеї, гімназії, ВНЗ) (до 23 років)	Формування ставлення до обраної професії та впевненості у правильному виборі. Виникнення стану невизначеного очікування щодо подальшої професійної долі та можливостей працевлаштування. Сприяння в адаптуванні до професії (місце та значення професії в сучасному виробництві, розширення уявлення про професію та напрями спеціалізації).

[47]

Відповідно до Концепції 1994 р. процес професійної орієнтації має розпочинатися з дошкільного віку (від 3-х до 6-ти років) [52; 109; 145; 147].

У віці з 6–8 до 11–12 років основою формування в учнів інтересів до професії, нахилів і початку практичного досвіду є навчально-трудова

діяльність в умовах школи, позашкільних навчальних закладів, домашнього господарства.

З 11–12 до 14 років в учнів відбуваються основні зміни в їх професійних інтересах, зокрема, змінюється мотивація та стають більш реальними потреби. Але розвиток потребнісної та мотиваційної сфери особистості недостатній для усвідомлення своєї професійної спрямованості. Адже кожна професія характеризується певними знаннями, уміннями та професійно важливими якостями особистості. Тому процес професійної спрямованості ми розглядаємо як поступові педагогічно керовані зміни у трьох сферах особистості: потребнісно-мотиваційній, операційно-технічній і сфері самооцінки та самоусвідомлення. Остання сфера особливо яскраво проявляється в підлітковому віці. У підлітків виникає досить стійкий інтерес до себе, до проявів своїх можливостей та їх оцінки іншими. На жаль, в силу відсутності зовнішніх умов для «проби сил» у багатьох учнів цього віку відзначається недооцінка або переоцінка своїх можливостей. Лише незначна кількість підлітків дає собі адекватну оцінку [83; 86].

Період з 15 до 17–18 років для учнів є найбільш складним, оскільки перед ними постає ряд альтернативних варіантів «наближення» до «своєї» професії і можливість отримати одну із них. Це продовження навчання в старшій школі та отримання однієї із професій у міжшкільному навчально-виробничому комбінаті (МНВК) або навчання в професійно-технічному навчальному закладі (ПТНЗ) певного профілю. Оскільки процес розвитку особистості є комплексним, і показники розвитку повинні інтегруватися, необхідно вивчати кожного учня одночасно за двома напрямками. По-перше, визначити якості його загальної трудової та професійної підготовки (знання, уміння, навички, здібності). По-друге, виявити рівень усвідомлення свого відношення до здійснення певної трудової діяльності [89].

Головною метою Концепції 1994 року було «досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності», а

професійна орієнтація визначається як система впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення відповідно до суспільних потреб.

У змісті Концепції державної системи професійної орієнтації населення 2008 р. (Постанова Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842) було збережено та удосконалено основні структурні елементи державної системи професійної орієнтації Концепції 1994 р. У Концепції професійної орієнтації 2008 р. за мету ставиться «забезпечення розвитку державної системи професійної орієнтації населення згідно з пріоритетами державної економічної та соціальної політики і світовим досвідом та конкурентоспроможності національного ринку праці» [51]. Одночасно у контексті цього документу висловлюються сподівання, що побудова такої системи дасть змогу «створити умови для реалізації конституційних прав громадян на вільний розвиток особистості, на працю, на вільний вибір професії та професійний розвиток» [51].

За Концепцією 2008 р. професійна орієнтація населення є науково обгрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності [51].

Концепція 2008 року була покликана запровадити цілісну систему профорієнтації в Україні шляхом координації усіх зацікавлених сторін, ефективного залучення соціальних партнерів – роботодавців, профспілок і неурядових організацій.

У 2010 р. Кабінет Міністрів України опублікував «План заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення», у якому визначено низку заходів щодо професійної орієнтації учнівської молоді:

- забезпечувати надання на належному рівні профорієнтаційних послуг випускникам загальноосвітніх навчальних закладів;
- удосконалити систему профільного навчання учнів старшої школи за технологічним напрямом з урахуванням наявних та перспективних потреб ринку праці;
- розробити та впровадити у навчальних закладах навчальні програми і методичне забезпечення курсів профорієнтаційного спрямування;
- проводити профорієнтаційну роботу з молоддю із залученням організацій роботодавців та їх об'єднань, організацій профспілок та їх об'єднань з метою мотивації до вибору робітничих професій, необхідних у реальному секторі економіки;
- розробити у разі потреби галузеві кваліфікаційні характеристики посад педагогічних працівників та інших фахівців, які провадять діяльність у сфері професійної орієнтації населення, внести відповідні доповнення до Національного класифікатора «Класифікатор професій», перелік напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями;
- залучати міжнародну технічну допомогу для розвитку державної системи професійної орієнтації населення, а також вивчення міжнародного досвіду у відповідній сфері;
- підвищити рівень мобільності профорієнтаційних послуг, використовувати сучасні інформаційно-комунікаційні технології та засоби зв'язку у процесі профорієнтаційної роботи;
- удосконалювати науково-методичне забезпечення з питань професійної орієнтації різних цільових груп населення відповідно до основних видів праці, проводити прикладні наукові дослідження у сфері професійної орієнтації населення і впроваджувати їх результати у практику;
- забезпечувати висвітлення питань професійної орієнтації населення у державних засобах масової інформації [101; 102; 109].

Слід зазначити, що Концепцією і Планом заходів було покладено початок комплексності профорієнтації населення, зокрема, шляхом включення профорієнтаційних заходів до всіх територіальних програм зайнятості населення, а на рівнів регіонів – затвердження регіональних програм профорієнтації.

Закон України «Про зайнятість населення» (2012) вивів професійну орієнтацію на новий якісний рівень, сприяючи гармонізації концептуальних поглядів на цей феномен в Україні зі світовою практикою. Йдеться про започаткування цілісного бачення професійної орієнтації в Україні, яка розглядається у комплексі з професійним навчанням. Так, у Розділі V Закону, статтями 32 і 33 проголошується взаємозв'язок між ними [100].

За Законом «Про зайнятість населення» Професійне навчання визначається як набуття та удосконалення професійних знань, умінь і навичок особою відповідно до її покликання і здібностей, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації для професійної діяльності та конкурентоспроможність на ринку праці [100].

Окрім того, розгляд професійної орієнтації у Законі базується на особистісному підході, що корелюється з підходами міжнародних організацій, наприклад ОЕСР, яка трактує професійну орієнтацію як процес надання послуг і реалізації діяльності, орієнтованої на сприяння особам будь-якого віку та на будь-якому відрізку життя в освітньому та професійному виборі, у побудові кар'єри.

Значущості у визначенні державної політики у галузі профорієнтації набувають також і неурядові організації, кількість яких в Україні зростає – у 2015 р. їх перелік охоплював ГО «Всеукраїнська асоціація професійної орієнтації та освітнього консультування» (Асоціація ПОТО), ВГО «Для спільної справи», ГО «Інститут професійних кваліфікацій», національний проект «Місто професій», ГО «Освітня спільнота «Покоління Z», групу «проОсвіта», проект «Національна система компетентностей, кваліфікацій та профорієнтації (НСККП)», ГО «Громадянська платформа «Нова країна» та

ін., які сформували альянс «Група розвитку профорієнтації в Україні» з метою трансформації системи професійної орієнтації в Україні [12].

До існуючих проблем у секторі професійної орієнтації шкільної молоді слід віднести відсутність спеціалістів-профорієнтологів у штатах загальноосвітніх шкіл та інших навчальних закладів; недостатню профорієнтаційну підготовку педагогічних працівників; низький рівень відповідного матеріально-технічного та інформаційно-методичного забезпечення; відсутність чіткої взаємодії різних учасників профорієнтаційного процесу; профорієнтація, по суті, так і не стала складовою частиною навчально-виховного процесу в школі; профорієнтаційні заходи, як правило, розраховані на середнього учня, відсутній індивідуальний, диференційований підхід до особистості.

Однією з причин є недосконалість методологічних засад профорієнтації в сучасних ринкових умовах. Під методологією профорієнтації розуміється сукупність положень, принципів, форм і засобів організації та побудови теоретичної і практичної діяльності, спрямованої на оптимізацію професійного самовизначення і забезпечення самореалізації та розвитку людини у сфері трудової діяльності, а також на вдосконалення форм і методів роботи, які сприяють підвищенню інтересу особистості та суспільства до цих проблем [1;101].

Як зазначає український науковець Л. Авдєєв, професійна орієнтація – це двобічний процес суб'єктно-об'єктних відносин, у якому суб'єктом є людина (або група людей, об'єднаних за певною ознакою) на різних етапах професійного становлення та утвердження, а об'єктом – соціальні інституції, які сприяють оптимальному вирішенню проблем, що виникають на цьому шляху. Призначення профорієнтації полягає в забезпеченні ефективного функціонування механізму своєчасного відтворення робочої сили, її розвитку та раціонального використання шляхом сприяння розвитку трудового потенціалу окремої особистості та його реалізації у сфері трудової професійної діяльності. Як було зазначено раніше, задля досягнення

визначеної мети, практичної реалізації свого призначення професійна орієнтація має бути організована у виважену перманентно діючу систему. Під час її створення необхідно дотримувати низки вимог і принципів, що визначають підходи до побудови організаційних структур та забезпечення їх оптимального функціонування [1].

Професійна орієнтація (мається на увазі *шкільна* профорієнтація) розглядається вітчизняними науковцями як науково-практична система підготовки особистості до вільного та свідомого вибору професії. Головним об'єктом цієї системи є особистість школяра в різні вікові періоди її розвитку – від молодшого до старшого шкільного віку. Кінцева мета профорієнтаційної роботи з школярами – допомогти їм скласти індивідуальний план професійного становлення й розвитку на першому етапі самостійного життя. Якщо найближчі перспективи особистості пов'язані зі вступом до вищого навчального закладу, такий план повинен містити у собі альтернативні варіанти дій на випадок невдалої спроби вступу до обраного навчального закладу. Практична реалізація зазначеного плану стає можливою, якщо сама особа, якій надається допомога, бере активну участь у його складанні, якщо зазначені у ньому заходи відповідають особистісним інтересам, прагненням й можливостям старшокласника [16; 25; 29].

Як зазначає український науковець О. Мельник, профорієнтаційна робота з учнівською молоддю (*шкільна* профорієнтація) – це доволі складний й тривалий процес, що має забезпечити свідомий вибір молодими людьми професії, яка найбільш відповідає їх інтересам, здібностям, користується попитом на ринку праці та відкриває можливості для реалізації трудового і морального потенціалу особистості. Адресність, цілеспрямованість, систематичність, послідовність – основні принципи, які забезпечують ефективність профорієнтаційної роботи. До неї мають бути залучені педагоги, батьки, навчальні заклади і структури соціальної служби для молоді, представники підприємств, науковці та інші фахівці, як переймаються молодіжними проблемами або можуть бути корисними під час

їх вирішення. Але, хто б не був залучений до співпраці, провідна роль в організації та здійсненні профорієнтаційної роботи серед учнів належить школі, педагогічним працівникам [73; 76].

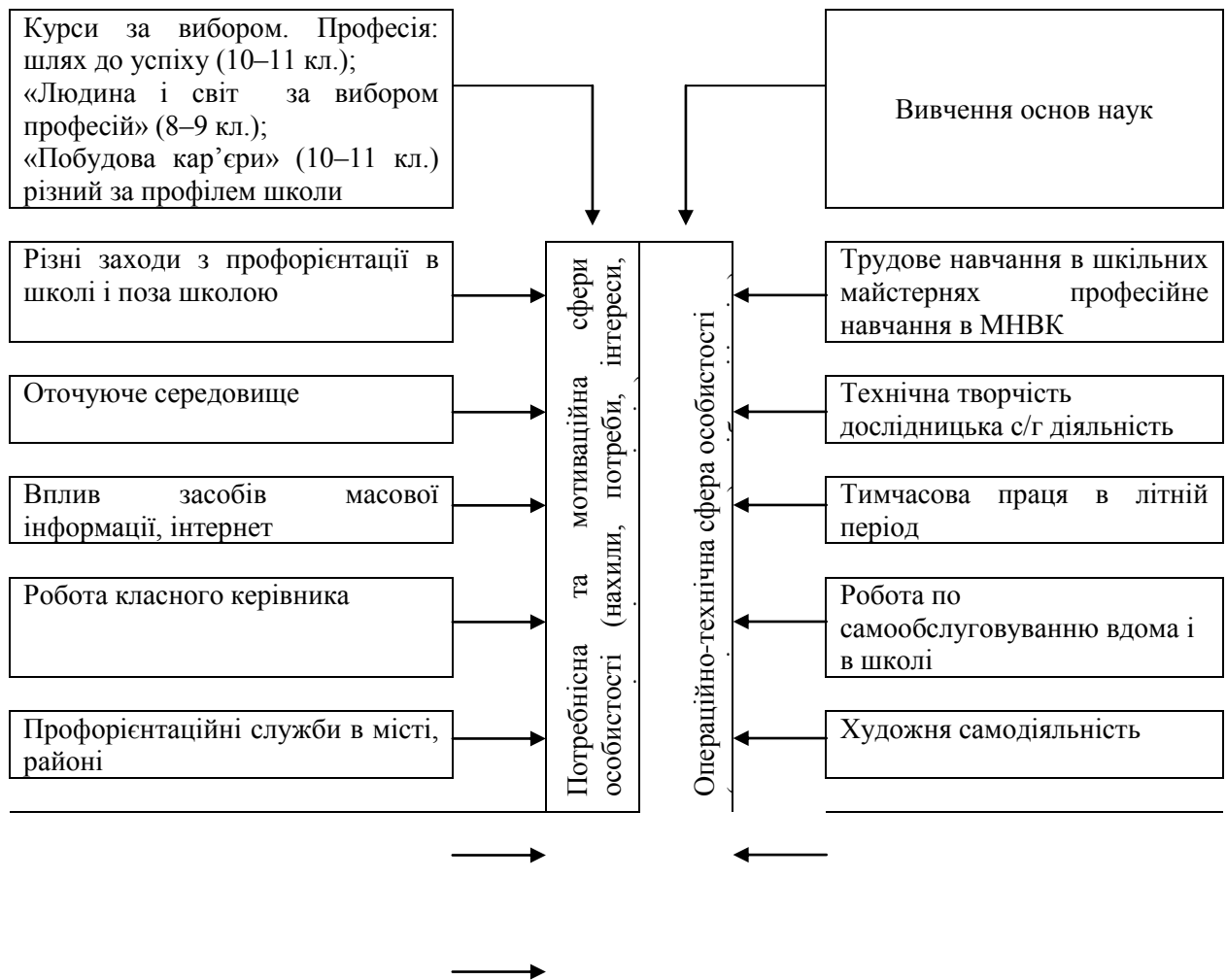
Правильний вибір професії є неодмінною умовою соціального становлення кожної особи, від нього залежить зміст і повнота подальшого трудового й особистого життя людини, яка вступає у самостійне життя. Складність такого вибору полягає в тому, що приймати рішення має людина у юному віці (15–17 років), яка ще не має необхідного для цього життєвого і професійного досвіду, на цьому етапі вона потребує ґрунтовної та кваліфікованої допомоги з боку фахівців [78].

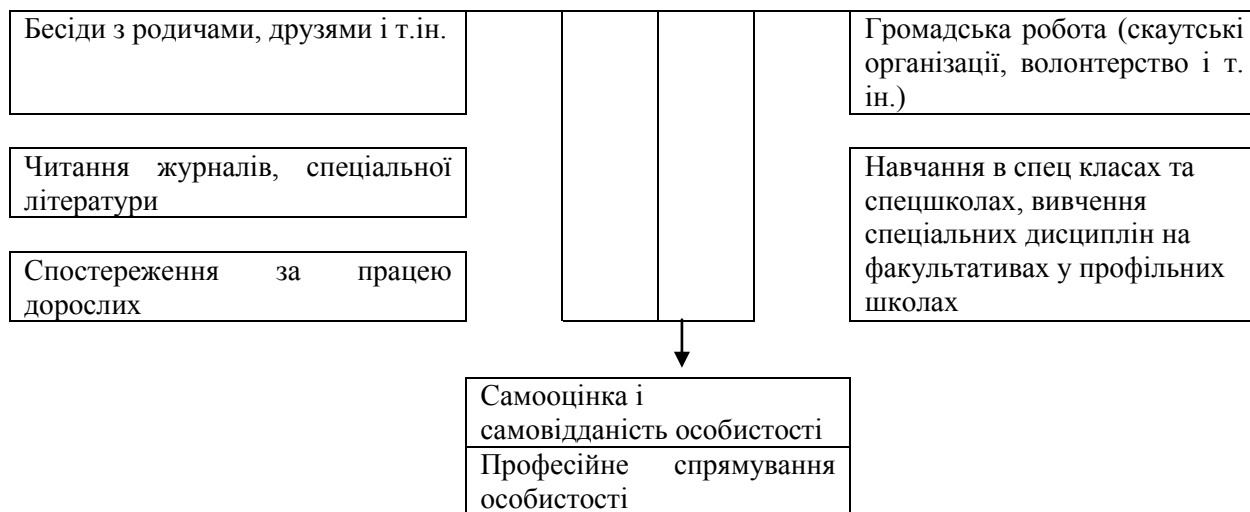
Результатом досліджень з проблем профорієнтації учнів загальноосвітніх шкіл України лабораторії професійної орієнтації Інституту проблем виховання НАПН України є структура професійного становлення старшокласників у середніх навчальних закладах.

Схема 3.1

Структура професійного становлення старшокласників у середніх

навчальних закладах





Профорієнтаційна робота з учнями шкіл розглядається як перший етап професійного самовизначення і потребує підвищеної уваги з боку спеціалістів із профорієнтації. Щоби зрозуміти сутність допомоги, що надається на цьому етапі, та продуктивно сприймати її, учню потрібно мати уявлення про процес пошуку «своєї» професії та головні складові цього процесу [25; 73; 71; 79; 95].

Вітчизняні вчені з професійної орієнтації учнівської молоді визначають такі головні напрями профорієнтаційної роботи з учнями середніх навчальних закладів:

- формування уявлення про профорієнтацію як елемент людської культури, що дозволяє свідомо обирати професію та налагоджувати з нею оптимальні стосунки протягом усього життя;
- поглиблення уявлень про світ професій та їх особливості;
- виявлення наявності та міри розвитку професійно важливих якостей, притаманних особистості, та формування в учнів об’єктивного уявлення про себе;
- допомога у визначенні сфери трудової діяльності та кола професій, що є найбільш підходящими для вибору, шляхів набуття обраної професії [25; 68; 66; 75; 85].

На сьогодні тільки окремі школи включають у навчальний план курси за вибором: «Людина і світ професій» (8–9 кл.), «Побудова кар’єри» (10–11

кл.), «Професія – шлях до успіху», спецкурс для учнів 11-их класів «Я і моя професія», «Обираю професію» (для 10-их класів). Інші школи, частіше за все, обмежуються лише наданням послуг профінформаційного характеру. Інші послуги (діагностування, консультування) залишаються поза увагою. Отримати їх учень може лише за власною ініціативою, звернувшись до закладів та організацій, що мають у своєму складі кваліфікованих спеціалістів з профорієнтації, тобто в центрах державної служби зайнятості, центрах та відділах управління соціальної служби для молоді та різноманітних кадрових агенціях [25; 73; 71; 79; 95].

Той факт, що певна кількість випускників навчальних закладів, що надають професійну освіту, не пов'язують свою подальшу трудову діяльність з професією (спеціальністю), на оволодіння якою вони витратили роки, дає підстави стверджувати, що вони своєчасно (ще на шкільній лаві) не отримали потрібної профорієнтаційної допомоги і лише з часом зрозуміли, що помилились у своєму виборі. Однією з причин цього є відсутність ефективної системної профорієнтаційної роботи з учнями загальноосвітніх шкіл. Очевидною у цих умовах є важливість долучення до перспективного зарубіжного досвіду, зокрема дослідженого у нашій дисертації досвіду Англії, де система професійної орієнтації перебуває в процесі перманентних трансформацій з метою знаходження адекватних відповідей на швидкозмінні запити британської економіки і суспільства та міжнародного ринку праці в умовах глобалізації.

Порівняльний аналіз систем професійної орієнтації учнівської молоді в Англії і Україні уможливив виокремлення низки подібних і відмінних рис, які представлено у Таблиці 3.2.

**Порівняльна характеристика профорієнтаційних систем
в Англії і Україні**

№ п/п	Основні складові профорієнтаційних систем	Англія	Україна
1.	На шкільному рівні: а) основні напрями роботи	Профінформування, профконсультування; професійна діагностика, кар'єрне навчання засобами роботи профконсультанта, психометрична діагностика, співпраця з учителем-предметником, батьками, місцевими службами зайнятості, зв'язок школи з виробництвом	Профорієнтаційна робота має фрагментарний характер, чітка система відсутня
	б) наявність профконсультанта, практичного психолога	Кожна школа має в своєму штатному розкладі фахівця, який відповідає за організацію, координування та надання послуг з профорієнтаційного та кар'єрного навчання в школі; працює зовнішній профконсультант	У класифікаторі професій, професія «профконсультант» відсутня. В окремих школах профорієнтаційну роботу ведуть соціальний педагог або психолог
	в) наявність профорієнтаційного кабінету	Наявність профорієнтаційних кабінетів, які оснащені різними засобами кар'єрного навчання учнів	Ставиться питання про відновлення цих кабінетів (Постанова Кабінету Міністрів 14.XI.2012 р. щодо плану заходів з реалізації Концепції державної профорієнтації населення)
	г) місце профорієнтації у змісті освіти	Профорієнтація та кар'єрне навчання реалізується на чотирьох ключових етапах навчання. На 1 та 2 ключових етапах (КЕ) (6–11 років) учні навчаються позитивного ставлення до праці, трудової діяльності людей, інтересу до пізнання себе; на 3-му КЕ з учнями 11–14 років проводять індивідуальні та групові заняття, відео уроки, екскурсії, класні години; на 4-му КЕ (14–16 років), окрім зазначених вище форм профорієнтаційного навчання, додається виробнича практика, факультативні заняття, робота фахівців щодо	Поодинокі школи включають у навчальний план курси за вибором: «Людина і світ професій» (8–9 кл.), «Побудова кар'єри» (10–11 кл.), «Професія – шлях до успіху», спецкурс для учнів 11-их класів «Я і моя професія», «Обираю професію» (для 10-их класів). Частіше школи обмежуються наданням послуг профінформаційного характеру. Інші послуги (діагностування, консультування) відсутні

№ п/п	Основні складові профорієнтаційних систем	Англія	Україна
		<p>психометричної, профорієнтаційної діагностики особистості учня, оформлення індивідуального портфоліо тощо.</p> <p>У Національному курикулумі 2011 року елементи профорієнтаційного та кар'єрного навчання включено до програм таких обов'язкових предметів як: «мистецтво та дизайн», «дизайн та технології», «громадянство».</p> <p>Також школи зобов'язані включати елементи програми з профорієнтаційного та кар'єрного навчання до навчального модулю «PSHE» (Особистісна, соціальна освіта, освіта про здоровий спосіб життя, економіку), який входить до шкільного курикулуму, або запроваджувати профорієнтаційне та кар'єрне навчання як факультативний предмет шкільного курикулуму</p>	
	д) форми профорієнтаційної роботи	Всі випускники мають свій «Індивідуальний план дій» та власне «портфоліо»	Профорієнтаційна робота з випускниками ведеться епізодично (зустріч з працівниками служб зайнятості, екскурсії на підприємство)
2.	На рівні агенції/служби зайнятості на місцевому рівні	Чіткі зобов'язання перед школами певної місцевості: допомога в проведенні тестування; профконсультування щодо розвитку професійної кар'єри	Епізодична робота служб зайнятості при міських та районних держадміністраціях зі старшокласниками (як правило, 1-2 рази на рік)
3.	На рівні ВНЗ	В університетах країни існують певні бюро, відділи, які опікуються плануванням та наступним працевлаштуванням випускників і розвитком їх подальшої кар'єри	Для ВНЗ практично відсутнє державне замовлення на кадри певних професій. Працевлаштуванням займаються тільки окремі університети, які мають тісний зв'язок з виробничою сферою

[1; 25; 73; 71; 79; 95; 167; 200 259; 276; 334; 335; 337]

Слід акцентувати увагу на позитивних зрушеннях у концептуальних засадах профорієнтаційної роботи в Україні. Якщо раніше профорієнтація розглядалася як система допомоги у професійному самовизначенні особистості, причому акцент робився на одноразовому самовизначенні у юнацькому віці, то тепер профорієнтація має навчити людину обирати професію, оволодівати професією, адаптуватися в професії, можливості змінювати професію, долати перехідні етапи кар'єрного розвитку – тобто профорієнтація має надати людині ідеологію, методологію і технологію планування та здійснення свого професійного і кар'єрного розвитку.

Такий підхід зафіксовано і в чинному законодавстві.

Водночас науковець Ю. Барабаш з'ясував, що на практиці профорієнтаційна робота носить фрагментарний характер, перераховані заходи залишаються декларативними, не вистачає ні волі чиновників, ні фінансів для їх реалізації. Успішно виконується тільки встановлення у ЗОШ I – III ступенів профорієнтаційних терміналів – автоматизовано-довідкової системи ознайомлення учнів з основами вибору професії [6].

В окремих школах України (біля 8 %) викладаються такі курси: «Людина і світ професій» (для 8 – 9 класів), «Побудова кар'єри» (для 10–11 класів); «Моя майбутня професія: шлях до успіху» (для 10–11 класів), «Моя майбутня професія: правила вибору» (для учнів 9-их класів), «Обираю професію» (для 10-их класів), спецкурс для учнів 11-их класів «Я і моя професія», спецкурс для учнів 11-их класів «Я і моя професія». Ці курси були розроблені науковими співробітниками лабораторії профорієнтації Інституту Проблем Виховання Національної академії педагогічних наук України (О. Мельник, Л. Гуцан, О. Морін, І. Ткачук, О. Пархоменко, З. Охріменко, М. Лузан та ін.) [25; 73; 71; 79; 95].

Наприклад, курс за вибором «Моя майбутня професія: шлях до успіху» (52 год.) має на меті забезпечити психологічний супровід професійного самовизначення випускників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах

профільного навчання. Цей курс розширює діапазон застосування вже існуючих програм, зокрема «Побудова кар'єри», «Людина і світ професій» (9, 17, 35, 70 год.) для учнів 10–11-х класів, які мають гриф Міністерства освіти і науки України та впроваджуються у загальноосвітніх навчальних закладах з 2009 р.

Реалізація змісту курсу «Моя майбутня професія: шлях до успіху» (52 год.) надає можливість шкільним психологам, соціальним педагогам, учителям-предметникам, класним керівникам, забезпечити професійне орієнтування старшокласників в умовах усіх існуючих навчальних профілів. Реалізується програма курсу за рахунок годин варіативної складової навчальних планів загальноосвітньої школи і може викладатися як учням 10 (11)-х класів (52 год. на рік), так і для учнів 10–11-х класів, за умови розподілу навчальних годин програми на дві частини. При цьому для учнів 10-х класів зміст курсу складає перша частина програми (35 год. на рік), а для учнів 11-х класів – друга частина (17 год. на рік) [79].

Загальною тенденцією розвитку старшої школи є її спрямування на профільність. Профільному навчанню передують допрофільна підготовка у 8–9-х класах з метою професійної орієнтації учнів, сприяння у виборі ними напряму профільного навчання у старшій школі. Така підготовка здійснюється через введення курсів за вибором, поглибленого вивчення окремих предметів на диференційованій основі. Основна функція курсів за вибором – профорієнтаційна. Допрофільна підготовка також здійснюється через факультативи, предметні гуртки, наукові товариства учнів, Малу академію наук, предметні олімпіади, кабінети профорієнтації [151].

Водночас, починаючи з 11 років, в середніх навчальних закладах Англії з учнями працюють профконсультанти або координатор з профорієнтаційного та кар'єрного навчання. Профконсультанти або профорієнтатори ведуть щоденники або так звані дос'є на кожного учня, де міститься інформація про здібності та успіхи в навчанні, інтереси та його захоплення. Також ці ж фахівці обговорюють плани на майбутнє з батьками

дітей. Досягнувши 14 років, учні постають перед необхідністю вибору додаткових навчальних предметів, які будуть пов'язані з майбутньою професійною діяльністю [331; 334].

Психолого-педагогічні консультації разом із спеціалізованими консультаціями допомагають учням раціонально обрати напрям навчання і майбутню професію, враховуючи свої психофізичні можливості, що дає змогу успішно планувати професійну кар'єру. Головне завдання консультацій – навчити учня планувати професійну кар'єру і вміти вільно рухатись на ринку праці. Вони тісно співпрацюють із учителями і батьками. Для цього в школах Англії проводять заняття, які формують такі уміння, як: пізнання самого себе, оцінка власних можливостей, прийняття самостійних та виважених рішень, самопрезентація у різних ситуаціях, пошук відповідної інформації про професії, активний пошук роботи. Також працівники консультацій допомагають учням з певними обмеженнями обрати майбутню професію, проводять із ними психолого-педагогічні тести з професійної придатності, надають інформаційні папки про професії та про навчальні заклади, де можна здобути відповідну кваліфікацію/спеціальність, на відміну від профорієнтаційної діяльності в українських загальноосвітніх школах, де на практиці така детальна профконсультативна робота не проводиться [167; 181].

Слід акцентувати увагу на динамічному характері законодавчого і нормативного підґрунтя функціонування системи професійної орієнтації в Англії – урядові директиви щодо цього питання, що затверджуються майже кожного року (*Careers guidance and inspiration in schools, 2015; Careers education, information, advice and guidance, 2016*), та документи Парламенту (*Careers education, information, advice and guidance, 2016; Careers guidance in schools, colleges and universities, 2017*).

Отже, аналіз систем розвитку професійної кар'єри в Англії і Україні засвідчує, що в Україні сформована відповідна законодавча база, яка визначає умови професійної орієнтації учнівської молоді. Але запровадження

законодавчих основ ускладнюється кризовими явищами, що мають місце в економіці України, відсутністю механізмів їх реалізації.

Подальший розвиток системи професійної орієнтації молоді має включати запровадження нових механізмів функціонування профорієнтаційної системи на загальнодержавному та регіональному рівнях в умовах децентралізації освіти, стимулювання участі роботодавців у підготовці майбутніх фахівців.

3.2. Перспективи досвіду Англії з професійної орієнтації та кар'єрного навчання учнівської молоді в школах України

Дослідження останніх років переконливо доводять, що у переважній більшості вчорашніх випускників не сформована здатність до самостійного вирішення проблеми власного працевлаштування. Тим часом працевлаштування – справа складна, пов'язана не тільки з вимогами роботодавця (наявність практичного досвіду роботи), а й з поверховим уявленням молоді про ринок праці та особливостями цього процесу в сучасних умовах. Серед тих, хто здобув професійну освіту, є такі, що наполягають на працевлаштуванні за набутою професією, хоча на ринку праці немає на неї попиту. Якщо вони і погоджуються змінити професію, то не мають уявлення, на яку саме. Наявність таких проблем – наслідок неякісної профорієнтаційної роботи. Їх появу можна було попередити, якби у державі функціонувала розвинута мережа соціальних систем, що діють (на постійній основі) автономно, але спрямовані на досягнення спільної мети – формування контингенту економічно активного населення. До таких систем належать:

– *система професійної освіти* (з одночасним наданням консультацій щодо можливості реалізації набутих знань, умінь, навичок в умовах сучасного ринку праці);

– *система супроводу професійної кар'єри*, що включає професійну орієнтацію і психологічну консультацію під час формування та реалізації життєвих планів [25; 66; 83; 74; 113].

Необхідність удосконалення профорієнтаційної роботи в Україні полягає ще й у тому, що вона є одним із факторів підвищення ефективності ринкової економіки, скорочення плинності кадрів, покращення кількісних та якісних показників роботи як персоналу, так і підприємств різних секторів економіки. Профорієнтація сприяє раціональному формуванню, розподілу, обміну та використанню трудового потенціалу на макrorівні, на рівні виду економічної діяльності та мікрорівні шляхом урахування інтересів суспільства, ринку праці, індивідуальних нахилів, здібностей та особливостей молодих людей, а також розробки та використання системи заходів, що надають їм можливість зробити правильний, з точки зору особистих інтересів, та потрібний суспільству вибір професії чи спеціальності [83; 113].

Як свідчить досвід Англії – країни, яка досягла відчутних успіхів в умовах ринкової економіки, вдосконалення системи керування розвитком людських ресурсів через прискорення розроблення нових механізмів профорієнтаційної системи може забезпечити ефективну реалізацію у практичній площині основних напрямів державної політики в галузі зайнятості.

Аналіз теоретичних, організаційних і педагогічних засад системи професійної орієнтації і кар'єрного навчання в Англії уможливив запропонувати наступні рекомендації з використання англійського досвіду в Україні.

На загальнодержавному рівні:

– перетворення питання професійної орієнтації молоді на державний пріоритет шляхом розгляду цього питання на засіданнях Уряду, Верховної Ради України, міністерств, в регіонах;

– прийняття нових законів України «Про освіту» і «Про професійну освіту», гармонізація законодавчого забезпечення системи професійної орієнтації усіх верств населення; створення гнучкої правової інфраструктури, оновлення законодавчих і нормативно-правових актів в освітній сфері, сфері зайнятості та професійної освіти, що сприятиме забезпеченню державної підтримки профорієнтаційної системи, законодавчому та нормативно-правовому врегулюванню її здійснення, а також ефективній співпраці з роботодавцями для поліпшення якості навчальних послуг;

– запровадження множинного вибору в системі профорієнтації на засадах конкуренції при збереженні регуляції з боку держави, що сприятиме підвищенню її якості;

– перетворення Координаційної ради з питань професійної орієнтації всіх верств населення України на дієвий орган, покликаний об'єднати представників роботодавців, навчальні заклади різних типів, науковців, громадські організації у розвитку дієвої профорієнтаційної системи з метою удосконалення нормативно-правової бази, розроблення та апробації стандартів профорієнтаційної роботи, які відповідали б вимогам міжнародного освітнього простору і ринку праці, орієнтовних освітніх програм, методичних матеріалів, навчальних посібників, а також координації усієї системи підготовки кваліфікованих кадрів з використанням результатів моніторингу потреб ринку праці і проведення відповідних наукових досліджень;

– цілеспрямоване формування і підтримка в суспільстві позитивного іміджу шкільного профконсультанта; розроблення державного стандарту вищої освіти за спеціальністю «Шкільний профконсультант»; створення оптимальних умов для організації професійної підготовки профконсультантів у провідних педагогічних вищих навчальних закладах; залучення до навчання у відповідних навчальних закладах молодих людей, які є мотивованими і професійно придатними до оволодіння нею;

- інформаційна підтримка Інтернет-сайтів для надання необхідної і доступної інформації учнівській молоді, випускникам і безробітним з питань вибору професійного майбутнього, набуття відповідної освіти та умов працевлаштування;

- ґрунтовне та багатоаспектне вивчення прогресивних ідей зарубіжного досвіду професійної орієнтації населення, у тому числі учнівської молоді з метою впровадження його ідей у вітчизняну практику;

- удосконалення Державного класифікатора професій відповідно до вітчизняних і світових тенденцій, включення професії профконсультанта до Державного класифікатора».

- наукове та навчально-методичне комплексне забезпечення за всіма напрямками профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю;

- підготовка підручників і навчальних посібників нового покоління на паперових і електронних носіях, інформаційно-технічного супроводу;

- забезпечення вільного доступу до баз даних щодо можливостей навчання і працевлаштування на місцевому, регіональному і міжнародному рівні;

- здійснення комплексної експертизи змісту та організаційних форм навчання й контролю, сучасних педагогічних технологій;

- *На регіональному рівні:*

- запровадження горизонтального виміру профорієнтації шляхом формування мереж закладів/центрів, що пропонують профорієнтаційні послуги;

- залучення до фінансування профорієнтаційної роботи в школі альтернативних державному бюджету джерел.

- залучення до формування професійної складової змісту навчальних програм і навчальних планів представників бізнесу та роботодавців, які є фахівцями з певної професійної галузі;

- організація днів відкритих дверей, освітніх ярмарків, фестивалів професій, ярмарків вакансій, бірж праці, днів кар'єри, де кожен відвідувач

може одержати інформацію, яка його зацікавила, на спеціально підготовлених стендах або взяти участь у тренінгах, виступах, семінарах.

На рівні навчального закладу:

– формування стратегії розвитку навчального закладу з метою забезпечення його ефективної співпраці з соціальними партнерами з урахуванням їх компетенцій і можливостей. Це представники організацій, установ, закладів, які мають безпосереднє відношення до профорієнтації молоді (центрів зайнятості, структурних підрозділів Міністерства праці та соціальної політики, Міністерства освіти і науки, Міністерства охорони здоров'я України, кадрових агенцій), або можуть цілеспрямовано проводити цю роботу під час здійснення запланованих заходів (кадрові служби підприємств, центри працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, медичні працівники, роботодавці, батьки школярів та ін.);

– проведення профорієнтаційної роботи з учнями: інформування, діагностування, консультування. План роботи має містити такі складові: а) різні заходи профорієнтаційного спрямування; б) дата та місце їх проведення; в) хто відповідає за їх підготовку від навчального закладу і партнера, якого будуть залучати до спільної роботи; г) організаційна форма заходу; д) клас і кількість учнів, які беруть участь у проведенні заходу;

– кожному учневі доцільно рекомендувати завести особисту папку для накопичення різноманітної інформації про професії, що його цікавлять, пропозиції і рекомендації фахівців, медичні довідки та ін. Наявність таких матеріалів сприятиме формуванню в учнів об'єктивного уявлення про себе і світ професій, а профконсультантам дасть змогу підвищити якість послуг (своєрідне портфоліо або дос'є);

На нашу думку, подальшого теоретичного вивчення потребують нові підходи і моделі професійної орієнтації різних категорій населення в умовах глобалізаційних та євроінтеграційних процесів. Виявлення прогресивних ідей зарубіжного досвіду і пошук шляхів їх творчого впровадження сприятиме наближенню національної системи професійної орієнтації до рівня

міжнародних стандартів. Це потребує системної інноваційної діяльності, постійної взаємодії працедавців, педагогічних працівників і науковців.

Проведений нами порівняльний аналіз форм організації профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю в Англії та Україні показав, що вони подібні і визначаються як спосіб організації взаємодії учителя і учня для вирішення проблеми професійного самовизначення. Форми профорієнтаційної роботи залежать від складу і кількості осіб, місця проведення, тривалості роботи. Згідно з цими характеристиками вони поділяються на загальні, які традиційно застосовуються у навчально-виховному процесі школи, та специфічні, яким притаманні особливості профорієнтаційної діяльності вчителя та учнів. До загальних форм відносять: індивідуальні, групові, колективні, класні й позакласні, шкільні і позашкільні. Специфічні форми можна розподілити: за тривалістю (разові, короткострокові, середньотривалі, довготривалі), за напрямом допомоги (учні, батьки, вчителі), за характером допомоги (інформаційні, діагностичні, формуючі).

Коротко розглянемо окремі заходи:

– *профінформація на уроках, яку проводять учителі-предметники* (усі дисципліни шкільного курсу, особливо у середніх і старших класах, мають значні можливості для ознайомлення учнів із світом професій, суспільним поділом праці, характером виробництва і виробничих відносин);

– *екскурсії на виробництво і в професійні навчальні заклади* (форма профорієнтаційної роботи, яка вимагає від учителя-предметника чи керівника значної попередньої підготовчої роботи. Після такої екскурсії учні обов'язково повинні відповісти на запитання: а) з якими спеціальностями вони ознайомилися; б) яких якостей від людини вимагає робота, за якою вони спостерігали; в) як і де одержати ці спеціальності; г) яка потреба у представниках цієї спеціальності тощо. Проведення таких екскурсій в Англії є обов'язковою формою навчання, а в Україні вони носять епізодичний характер;

– зустрічі з представниками певних професій, з учнями і студентами професійних навчальних закладів; профінформація під час проведення годин класного керівника (обговорення найбільш потрібних на певному етапі і в перспективі професій у регіоні, огляд питань, пов'язаних із вибором професії, групові консультації щодо окремих питань вибору професії тощо). Як правило, в Англії такі зустрічі є в планах роботи профконсультанта, а в Україні такі зустрічі проводять за ініціативи, як правило, класного керівника;

– профінформаційні конференції для старшокласників і їх батьків з окремих аспектів профорієнтації за участю спеціалістів окремих галузей: медичних працівників, психологів-консультантів, представників виробництва тощо. На жаль, в Україні такі конференції є рідкістю і проводяться там, де адміністрація школи має тісний зв'язок із представниками певного виробництва;

– виставки, конкурси, вистави, тижні професійної інформації (найчастіше проводяться в кінці року). В Англії такі заходи проводять за участю центрів зайнятості, центрів розвитку кар'єри, місцевих органів управління освітою, в Україні – в окремих гімназіях і ліцеях.

– тематичні вечори, які організують учителі окремих предметів (літературні, хімічні, математичні, біологічні та ін.) на профорієнтаційну тематику. Останні активізують пізнавальні і професійні інтереси учнів. На жаль, в Україні проведення таких заходів залежить від учителя-предметника.

Усе більшого поширення та популярності набуває така форма професійної орієнтації для учнівської молоді, яка стоїть перед вибором подальшого напрямку навчання, як дні відкритих дверей, освітні ярмарки, наукові фестивалі, ярмарки вакансій, біржі праці, дні кар'єри або студентські виставки. Це зазвичай відкриті заходи, де кожний відвідувач може одержати інформацію, яка його зацікавила, на спеціально підготовлених стендах. Відвідувачі можуть взяти участь у тренінгах, виступах, семінарах. Як правило, їх проводять і організують навчальні заклади (середні та вищі), служби зайнятості, служби розвитку професійної кар'єри, місцеві органи

управління освітою. В Україні, як правило, такі заходи проводять вищі навчальні заклади для власної популяризації.

Необхідно відмітити, що основною відмінністю у профорієнтаційній роботі шкіл Англії порівняно з українськими є залучення до співпраці представників організацій, установ, закладів різних типів, які теж займаються профорієнтацією учнівської молоді, а саме: психолого-педагогічних і спеціалізованих консультацій при місцевих органах управління освітою, центрів практичного навчання, мобільних інформаційних центрів, служб зайнятості, кадрових агенцій, служб розвитку кар'єри.

В Англії, як і в інших регіонах Великої Британії та країнах Євросоюзу, широко використовують в кар'єрному навчанні учнів інформаційно-комунікаційні технології.

Інститут кар'єрного розвитку (Career Development Institute) Великої Британії у співпраці з Асоціацією професійної орієнтації та та кар'єрного розвитку (Career Education and Guidance) запровадила інформаційні та комунікаційні канали, де учні та фахівці з профорієнтації та кар'єрного розвитку можуть скористатися такими можливостями як: шкільна он-лайн бібліотека з профорієнтаційного та кар'єрного навчання, дисплеї, твіти, відео-прикладі [290].

Це сприяє швидкості передачі інформації і не потребує додаткового часу в розкладі занять, допомагає не тільки учневі, але й батькам, учителям-предметникам, профконсультантам, практичним психологам, що впливають на розвиток кар'єрного навчання. Використання електронного портфоліо дає можливість учням планувати як індивідуальне навчання, так і особистісний кар'єрний розвиток. Це підвищує мотивацію до певного профілю навчання.

Мультимедійний освітній інформатор, що діє в мережах Інтернету країн Євросоюзу, подає інформацію про професії з описом усіх функцій, завдань і вимог, про можливості навчання та підвищення кваліфікації, перелік установ, які надають допомогу безробітним, короткометражні фільми про професії [17;69; 70].

Такі інформаційно-комунікаційні технології в Україні, на жаль, тільки починають розвиватися.

Потрібно також звернути належну увагу й на можливості здобуття професійної підготовки малозабезпеченими учнями в школах Англії, що є дуже актуально нині для українських шкіл. Зокрема існує програма «Підготовчі кредити», яка була започаткована в 1991 р., а з 1995 р. стала загальнонаціональною і була перейменована в «Молодіжні кредити». Згідно з цією програмою кожному випускнику видається ваучер чи кредит для отримання певної спеціальності [4].

Схожа програма надання кредитів молоді для отримання освіти була запропонована в Україні у 2000 р. Міністерством освіти і науки. Проте через економічні труднощі в державі вона не набула такої популярності, якою користується аналогічна англійська програма кредитів для здобуття освіти [83].

Особливо важливим для України на сучасному етапі є працевлаштування випускників вищих навчальних закладів. Адже не секрет, що при складних економічних і соціальних проблемах країна не забезпечує в повному обсязі державне замовлення на кадри, а більшість випускників, маючи освіту бакалавра чи магістра, змушені шукати роботу за іншою спеціальністю.

Досвід Англії в цьому питанні можна запропонувати використати і в Україні, а саме щодо діяльності центрів кар'єрного розвитку в університетах країни.

Перші центри Careers Services виникли у Великобританії на початку ХХ століття при найбільших університетах і стали невід'ємним елементом цілої системи професійного консультування молоді. Їхнє головне завдання полягало в допомозі при визначенні подальшого професійного життя студента. Клієнтами були студенти другого або третього року навчання, які потребували інформації про подальше навчання або професійних порад про роботу, а не випускники, яких направляли до загальнодержавної

консультаційної служби. У Великобританії при Міністерстві освіти працює Агентство зі статистики вищої освіти (Higher Education Statistics Agency), завданням якого є вести статистику працевлаштування випускників вищих навчальних закладів.

У другій половині ХХ століття на зразок англійських почали відкривати такі центри в Канаді, Австралії, Новій Зеландії та в США. У більшості західноєвропейських країн вони почали створюватися у 90-х роках [68].

Центри кар'єрного розвитку в університетах Англії мають певні завдання:

а) забезпечення студентів і випускників вищих навчальних закладів інформацією про ринок праці, можливості професійного розвитку та підвищення кваліфікацій;

б) збір, класифікація та доступ бажаючих до пропозицій робочих місць, стажування та виробничої практики;

в) ведення бази даних студентів і випускників, зацікавлених пошуком роботи;

г) допомога роботодавцям у пошуку відповідних кандидатів на вакантні робочі місця або на виробниче стажування;

д) допомога студентам в активному пошуку праці.

Таким чином центри кар'єрного розвитку в університетах відіграють значну роль у навчанні студентів. Центри забезпечують:

– *допомогу студентам і випускникам* – доступ до індивідуального профконсультаування, семінарів, інформації про стажування та виробничі практики, про доступні консультаційні програми для ефективного руху на ринку праці;

– *допомогу роботодавцям*, які шукають відповідних, добре підготовлених кандидатів для заповнення вакансій і стажувань (надають послуги трудового посередництва);

– підвищення іміджу вищого навчального закладу – робота центрів створює високий імідж навчального закладу серед роботодавців (компаній, які стають першим робочим місцем студентів/випускників).

Саме роботодавець на практиці перевіряє якість і ефективність освіти в конкретному навчальному закладі. Він також може впливати на навчальний процес і професійний рівень кадрового складу, який займається підготовкою молоді до вступу в професійне життя.

Але все ж таки саме школа в Англії є основним осередком профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю. Це поступовий процес, який триває роками, і він не може бути зведений до двох-трьох заходів. Основою профорієнтаційної роботи з учнями повинен стати план роботи, складений представником школи та узгоджений з організаціями, установами та закладами, які зацікавлені в професійній орієнтації учнівської молоді в умовах вільної ринкової економіки: центрами зайнятості, кадровими агенціями, центрами працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, роботодавцями, батьками школярів. Під час планування слід мати на увазі, що план роботи повинен містити заходи з усіх напрямів профорієнтаційної роботи – профінформування, профдіагностику, профконсультування.

В Англії, як і у всій Великій Британії, склалася цілісна, налагоджена система кар'єрного навчання і кар'єрного розвитку учнівської молоді, яка існує вже більш ніж півтора століття.

В Україні система професійної орієнтації молоді перебуває у стані становлення, що супроводжується викликами в аспекті функціонування та контентного наповнення.

У Білій книзі національної освіти України науково обґрунтовано і визначено, що одним із шляхів розв'язання проблеми профорієнтації різних категорій населення, передусім учнівської молоді, є розвиток кадрового ресурсу професійної орієнтації населення і професіоналізації профорієнтаційної діяльності. Для цього науковцями запропоновано:

- здійснювати ефективну кадрову політику у справі професійної орієнтації населення;
- ввести до Класифікатора професій спеціальність «Профорієнтолог» та здійснювати підготовку таких фахівців;
- розробити Державний стандарт підготовки фахівця «Профорієнтолог» у вищих навчальних закладах.

Висновки до третього розділу

Досвід Англії, як і всієї Великої Британії, з кар'єрного навчання та кар'єрного розвитку учнівської молоді накопичувався досить тривалий час. Злагоджена система управління професійним розвитком особистості з молодшого шкільного віку і до випускника вищого навчального закладу, чітке виконання нормативних актів стосовно профорієнтації учнівської молоді Англії, взаємозв'язок усіх ланок державної системи профорієнтації зверху (урядові структури) і до низу (школа, сім'я і сам учень) – все це впливає на ефективність процесу формування майбутнього професіонала своєї справи, особистості, яка задоволена своїм життєвим вибором.

У розділі здійснено порівняльний аналіз та узагальнено особливості розвитку державних систем професійної орієнтації учнівської молоді Англії та України. З'ясовано характерні ознаки англійської системи професійної орієнтації в умовах європейської інтеграції, визначено основні подібні та відмінні ознаки у профорієнтаційній роботі з учнівською молоддю обох країн.

До прогресивного досвіду Англії, що сприяє ефективній профорієнтаційній роботі, відносимо: підготовку майбутніх вчителів до профорієнтаційного навчання учнів, залучення до співпраці представників організацій, установ, закладів різних типів, які теж займаються профорієнтацією учнівської молоді, тобто психолого-педагогічних і спеціалізованих консультацій, служб зайнятості, кадрових агенцій, служб кар'єрного розвитку, Асоціації профорієнтаційного навчання, центрів

кар'єрного розвитку університетів, фахівців місцевих органів управління освітою.

Якщо розглядати профорієнтаційну роботу в Україні, то помітимо, що тут немає належної узгодженості та чіткості в координації та організації. Її проводять, головним чином, загальноосвітні навчальні заклади без активної участі організацій і підприємств різного роду діяльності. Як правило, ця робота не узгоджується з планами місцевих органів управління освітою.

Сьогодні вимагає, аби школа не лише давала учням певний обсяг знань, визначений стандартом освіти, але й розробляла та впроваджувала інноваційні технології розвивально-виховної та профорієнтаційної роботи на всіх етапах шкільного навчання. Вартий уваги досвід Англії щодо використання новітніх комунікативно-інформаційних технологій, залучення педагогів, учнів і батьків до профорієнтаційної роботи, створення сприятливих умов для проведення практики, активного впровадження сучасних форм неперервної педагогічної освіти для професійного розвитку та навчання впродовж життя.

Порівняльний аналіз засвідчив, що в Україні практично сформована відповідна законодавча база, яка визначає умови подальшого розвитку системи професійної орієнтації учнівської молоді. Але процес запровадження нових вимог уповільнюється кризовими явищами, що спостерігаються в економіці України, невідповідністю деяких нормативно-правових актів нагальним потребам, відсутністю механізмів їх реалізації.

Проведений нами порівняльний аналіз форм організації профорієнтаційного навчання учнів Англії та України показав, що вони мають спільні риси і залежать від складу і кількості осіб, місяця проведення, тривалості роботи.

Результати, одержані в ході дослідження, дали можливість обґрунтувати науково-методичні рекомендації та пропозиції щодо використання прогресивних ідей англійського досвіду для оптимізації розвитку та реалізації внутрішньошкільної системи професійної орієнтації в

Україні на трьох рівнях: загальнодержавному, регіональному та на рівні навчального закладу.

ВИСНОВКИ

У дисертації обґрунтовано теоретичні засади, охарактеризовано практичний досвід професійної орієнтації у середніх навчальних закладах Англії, визначено можливості використання його перспективних характеристик в умовах реформування освіти в Україні.

1 Доведено, що поняття професійної орієнтації в Англії на сучасному етапі нерозривно пов'язано з кар'єрним навчанням. В умовах трансформації засад виробництва під впливом глобалізації і технологічної революції замість формату «вибір кар'єри» запроваджується формат «побудова кар'єри», за якого метою професійної орієнтації проголошується відкриття індивідууму можливостей для професійного зростання, сприяння залученню до світу професій, підтримка входження у цей світ. Відповідно у дисертації професійна орієнтація учнів у середніх навчальних закладах Англії розглядається у комплексі з кар'єрним навчанням і трактується як *цілісна система, що охоплює як професійну орієнтацію (інформування, психодіагностику, консультування для пізнання себе та світу професій), так і кар'єрне навчання (сприяння у побудові кар'єри, включенню у світ ринку праці), спрямована на особистісний розвиток школяра та отримання суспільством економічних вигод.*

Розкрито такі суттєві ознаки поняття професійної орієнтації та кар'єрного навчання в Англії як діяльнісна орієнтованість (набуття учнями елементів досвіду), особистісна орієнтованість (акцент не на кар'єрному просуванні в рамках організації, а на прогресі молодої людини у навчанні професії й на роботі), навчання протягом життя у контексті неперервного процесу та множинності можливостей.

З'ясовано домінуючий вплив моделі «DOTS» Б. Лоу та Е. Вотс на формування концептуальних засад професійної орієнтації в Англії на сучасному етапі. Водночас зроблено висновок, що під впливом соціально-

економічного розвитку і тенденцій глобалізації концептуальні засади професійної орієнтації трансформуються у напрямі багатовимірності.

2. Доведено, що розвиток професійної орієнтації в Англії характеризується якісними змінами протягом часу. Розроблено авторську періодизацію професійної орієнтації, яка охоплює три періоди:

- *становлення професійної орієнтації та кар'єрного навчання в Англії як системи* у взаємозв'язку взаємопов'язаних складових (1910–1973 рр.);
- *функціонування універсальної системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання*, загальнодоступної для усієї молоді (1973–2011 рр.);
- *оринковлення системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання* з набуттям таких характеристик як гнучкість, конкурентність, дерегуляція, множинність вибору (починаючи з 2011 р.).

Перший період характеризується формуванням системи професійної орієнтації та кар'єрного навчання як множини взаємопов'язаних складових, що сприяють професійному самовизначенню молоді: розпочинає функціонувати служба з працевлаштування молоді; започатковується посада вчителя-профорієнтатора та профорієнтаційна діяльність в школах (на рівні надання профорієнтаційної інформації та програм проходження практики під час навчання), у розкладі занять деяких шкіл починають з'являтися уроки з профорієнтації, хоча профорієнтація ще не входить до курикулуму; розбудовуються служби з підготовки дипломованих кадрів для професійної орієнтації (започатковуються курси, виникають центри, розробляються методологічні орієнтири та навчально-методичне забезпечення).

Другий період, розпочавшись після прийняття Закону «Про працевлаштування та професійну підготовку» 1973 року, характеризується функціонуванням універсальної системи забезпечення усім молодим людям доступу до професійної орієнтації (яка фінансувалася за рахунок центрального бюджету) – місцеві органи управління освітою, співпрацюючи зі школами через профорієнтаційні служби, забезпечували учням можливості кар'єрного навчання. Профорієнтаційні служби регулярно звітувалися

Департаменту зайнятості та інспектувалися інспекторами Її Величності. Законодавчо місцевим органам управління освітою надавалося право організувати трудову практику для учнів останнього року навчання у школі та мати службу з профорієнтації та профконсультації для молоді.

Розкрито сутнісні характеристики змін, що відбулися наприкінці ХХ ст. у процесі поетапної трансформації універсальної системи професійної орієнтації молоді, характерної для другого періоду, у ринково-орієнтовану, що охоплювала приватизацію служб кар'єри, їх фокусування на молоді з груп ризику і спеціальними потребами, передачу обов'язків проведення профорієнтаційної роботи місцевим органам влади, а пізніше – школам (за рахунок власного бюджету).

У третьому періоді, що розпочинається з 2011 р., система професійної орієнтації в Англії набуває таких ринково-орієнтованих характеристик, як дерегуляція (передача обов'язку проведення профорієнтації від Державного секретаря і місцевих органів влади школам, які отримали свободу у виборі профорієнтаційних провайдерів), гнучкість (комбінування підходів, форм, методів у залежності від запитів), множинність вибору і конкуренція (функціонування великої кількості провайдерів – служб з профорієнтації і служб зайнятості, які надають послуги на місці та он-лайн, освітніх інституцій, неурядових організацій тощо).

3. Розкрито, що на сучасному етапі система професійної орієнтації та кар'єрного навчання молоді в Англії характеризується багатовимірністю, охоплюючи школи, незалежні служби професійної орієнтації, національну Компанію з кар'єри та підприємництва, місцеві органи влади, асоціації, роботодавців, які взаємодіють між собою, формуючи ефективну мережу надавачів послуг.

Виявлено три підходи до організації професійної орієнтації, які застосовуються школами на сучасному етапі. Це:

– діяльнісно-базований підхід, за якого школи проводять низку заходів з профорієнтації (візити до роботодавців, ярмарки вакансій тощо);

– сервісно-базований підхід, відповідно до якого молоді люди гарантовано отримують доступ до профорієнтаційних служб для отримання інформації у прийнятті рішень щодо побудови кар'єри;

– курикулум-базований підхід, за яким знання з профорієнтації інтегровано до предметів курикулуму.

Охарактеризовано трансформацію поглядів на місце професійної орієнтації та кар'єрного навчання у курикулумі – Законом «Про освіту» 1997 року було передбачено включення знань із профорієнтації до курикулуму для учнів 9–11 класів, а починаючи з 2004 р. – 7-8 класів. У Національному Курикулумі 2011 року елементи профорієнтаційного та кар'єрного навчання входять до програм таких обов'язкових предметів як: «мистецтво та дизайн», «дизайн та технології», «громадянство». Також школи були зобов'язані включати основні елементи програми з профорієнтаційного та кар'єрного навчання до навчального модулю «PSHE» (Особистісна, соціальна освіта, освіта про здоровий спосіб життя, економіку), який входить до шкільного курикулуму, або запроваджувати профорієнтаційне та кар'єрне навчання як факультативний предмет шкільного курикулуму.

Акцентовано розмаїття підходів, які застосовують на практиці школи для інтеграції знань із професійної орієнтації та кар'єрного навчання до змісту освіти – запровадження окремих уроків, окремого модуля в модулі «PSHE», інтеграція знань з профорієнтації до тем модуля «PSHE», інтеграція знань в обов'язкові навчальні предмети Національного Курикулуму, запровадження міжпредметної теми «Професійна орієнтація».

Охарактеризовано форми і методи профорієнтаційного та кар'єрного навчання в середніх навчальних закладах Англії, акцентовано відкритість системи до застосування інновацій, що проілюстровано на прикладі портфоліо як перспективного інструменту для самопізнання та мотивації молоді та он-лайн інструментів (он-лайн бібліотека з профорієнтації та кар'єрного навчання, дисплеїв, твітів, відео).

4. Доведено, що однією з умов успішного профорієнтаційного та кар'єрного навчання учнів в англійських школах є педагогічне керівництво цим процесом. Надання послуг з профорієнтації та кар'єрного розвитку учням в середніх навчальних закладах є досить налагодженою системою, що охоплює навчальний процес у цілому.

Виокремлено три моделі організації профорієнтаційної діяльності в школах Англії. Навчальний заклад може обирати будь-яку модель, що в основному залежить від його фінансування та рівня акредитації. Відповідальною за надання послуг з профорієнтаційного та кар'єрного навчання учням може бути або людина, яка отримала відповідну кваліфікацію, або один із викладачів модулю «PSHE», який зазвичай є членом асоціації вчителів «PSHE».

Виокремлено декілька основних функцій фахівця з профорієнтації та кар'єрного розвитку, а саме: інформаційно-пізнавальну, навчально-виховну, стимуляційну, діагностичну та організаційно-координаційну. Фахівці з профорієнтаційного та кар'єрного навчання, які працюють в середніх навчальних закладах, обов'язково повинні мати вищу академічну освіту та кваліфікацію у сфері профорієнтації і кар'єрного розвитку, але можуть мати різну освіту та професійну підготовку.

5. Окреслено рекомендації щодо впровадження досвіду Англії у практику українських шкіл, які охоплюють загальнодержавний, регіональний рівні та рівень навчального закладу. Рекомендовано: перетворення професійної орієнтації молоді на пріоритет національної та регіональних політик; гармонізацію законодавчого забезпечення професійної орієнтації з новими потребами українського суспільства і економіки; реалізацію системного підходу та єдиної політики усіх відповідальних агентів у галузі профорієнтації на платформі Ради з питань професійної орієнтації населення; реалізацію множинності пропозицій в системі профорієнтації на засадах конкуренції при збереженні регуляції з боку держави; перетворення школи на ключового об'єкта в системі професійної орієнтації молоді; створення

Національної компанії з розвитку кар'єри для допомоги школам у виборі профорієнтаційних провайдерів, створення національної/регіональних мереж, що об'єднують школи та роботодавців з метою інтеграції молоді у ринок праці; запровадження посади профорієнтатора в школах; посилення індивідуальної роботи з учнями; інтенсифікація застосування інноваційних форм і методів профорієнтаційного навчання (день відкритих дверей, фестивалів професій, ярмарків вакансій, бірж праці, днів кар'єри, екскурсії на виробництво, портфоліо, он-лайн бібліотеки), інформаційно-комунікаційних технологій у процесі профорієнтаційного навчання.

Дисертація не вичерпує всіх аспектів проблеми дослідження. Перспективним вважаємо вивчення змістовно-технологічних аспектів професійно орієнтованого та кар'єрного навчання в залежності від статі та регіональних особливостей професійної орієнтації у різних частинах Сполученого Королівства Великій Британії та Північної Ірландії – Уельсі, Шотландії, Північній Ірландії.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авдєєв Л. Г. Стан та перспективи розвитку професійної орієнтації зайнятості в Україні: наук.-метод. посіб. для працівників служб зайнятості / Л. Г. Авдєєв. – Київ: ІПК ДСЗУ, 2012. – 64 с.
2. Балацька Н. І. Особливості та основні моделі реалізації професійно орієнтованої системи в школах Англії / Н. І. Балацька // Почат. шк. – 2006. – № 8. – С. 71–72.
3. Балацька Н. І. Порівняльний аналіз англійської та української систем професійної орієнтації учнів / Н. І. Балацька // Рідна шк. – 2005. – № 11. – С. 76–77.
4. Балацька Н. І. Професійна орієнтація учнів у сучасних середніх школах Англії: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Балацька Наталія Іванівна; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. – Київ, 2004. – 227 с.
5. Балл Г. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів. Професійна діагностика / Г. Балл; упоряд. Т. Гончаренко. – [2-ге вид., стереотип.]. – Київ: Ред. загальнопед. газ., 2005. – 120 с.
6. Барабаш Ю. Г. Основи профорієнтаційної роботи: навч. посіб. для студентів вищ. навч. закл. / Ю. Г. Барабаш, Р. О. Позінкевич. – Луцьк: Східноєвроп. нац. ун-т ім. Лесі Українки, 2013. – 220 с.
7. Бех І. Д. Професійна спрямованість змісту навчально-трудової діяльності школярів / Бех І. Д., Тименко М. П. // Наук. зап. Терноп. держ. пед. ун-ту. Серія. Педагогіка / Терноп. держ. пед. ун-т. – Тернопіль, 1999. – № 5. – С. 15–21.
8. Биков В. Ю. Класифікація засобів навчання. Інформаційні технології і засоби навчання / Биков В. Ю., Жук Ю. О. – Київ: Атіка, 2005. – 159 с.
9. Божович Л. И. Социальная ситуация и движущие силы развития ребенка / Л. И. Боржович // Психология личности / Л. И. Боржович; под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыня. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. – С. 166-171.

10. Бордакова О. М. Внутрішньошкільна профорієнтаційна система в гімназіях Польщі як важлива передумова професійного становлення особистості / О. М. Бордакова // Порівнял. проф. педагогіка. – 2014. – Т. 4, вип. 1. – С. 75–81.

11. Бордакова О. М. Внутрішньошкільна система професійної орієнтації в Республіці Польща: посібник / О. М. Бордакова, за ред. Н. Г. Ничкало. – Ужгород: Поліграфцентр «Ліра», 2014. – 184 с.

12. Бордакова О. М. Вплив соціального партнерства на вдосконалення професійної орієнтації учнівської молоді / О. М. Бордакова // V міжнародні наукові читання, присвячені пам'яті академіка Сергія Яковича Батишева: матеріали V міжнар. наук. конф.: у 2 т. / за ред. Н. Г. Ничкало, В. Д. Будака, М. Б. Яковлевої. – Миколаїв: МНУ ім. В. О. Сухомлинського, 2011. – Т. 2: Проблеми і досвід удосконалення професійної освіти в сучасних умовах. – С. 6–13.

13. Бордакова О. М. Розвиток професійної орієнтації учнівської молоді в республіці Польща в умовах європейської інтеграції: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Бордакова Олена Михайлівна; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – Київ, 2015. – 21 с.

14. Ваховський Л. Методологія дослідження історико-педагогічного процесу: постановка проблеми / Л. Ваховський // Шлях освіти. – 2005. – № 2. – С. 7–11.

15. Войтко А. І. Моделювання професійної проби як підґрунтя професійного самовизначення учнів основної школи / А. І. Войтко // Наук. зап. Рівнен. держ. гуманіт. ун-ту: зб. наук. пр. / Рівнен. держ. гуманіт. ун-т. – Рівне, 2012. – Вип. 3 (46). – С. 3–9.

16. Войтко А. І. Технологія реалізації педагогічної підтримки допрофільної підготовки учнів VIII–IX класів на основі професійних проб / А. І. Войтко // Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти: зб. наук. пр. / Рівнен. держ. гуманіт. ун-т. – Рівне, 2014. – Вип. 10. – С. 113–115.

- 17.Выготский Л. Собрание сочинений: в 6 т. / Л. Выготский, под ред Д. Эльконина. – М.: Педагогика, 1984. – Т. 4. – 432 с.
- 18.Галузяк В. М. Педагогіка: навч. посіб. / Галузяк В. М., Сметанський М. І., Шахов В. І. – Вінниця: ДП «Держ. картогр. ф-ка», 2006. – 400 с.
- 19.Голованова Н. Ф. Общая педагогика / Н. Ф. Голованова. – СПб.: Речь, 2005. – 317 с.
- 20.Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – Київ: Либідь, 1997. – 339 с.
- 21.Гончарова Н. О. Основи вибору професії: консультативний тренінг / Н. О. Гончарова, за ред. В. Ф. Моргуна. – Полтава: АСМІ, 2007. – 48 с.
- 22.Гончарова Н. О. Основи професійної орієнтації: навч. посіб. / Н. О. Гончарова, за ред. В. Ф. Моргуна. – Київ: Видав. Дім «Слово», 2010. – 168 с.
- 23.Гриншпун С. С. Профессиональная ориентация школьников в США / С. С. Гриншпун // Педагогика. – 2005. – № 9. – С. 65–72.
- 24.Гузенко Л. В. Профессиональная ориентация в системе общего среднего образования Германии: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Гузенко Лидия Владимировна; Волгогр. гос. соц.-пед. ун-т. – Волгоград, 2013. – 181 с.
- 25.Гуцан Л. А. Особливості професійного самовизначення учнівської молоді в умовах профільного навчання / Л. А. Гуцан // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. пр. / Ін-т проблем виховання НАПН України. – Київ, 2011. – Вип. 15, кн. 1. – С. 350–356.
- 26.Давыдов В. В. Основные периоды психического развития ребенка. Хрестоматия по детской психологии: от младенца до подростка / В. В. Давыдов; ред.-сост. Г. В. Бурменская. – М.: Москов. психол.-социал. ин-т, 2005. – 656 с.
- 27.Десятов Т. Неперервна освіта як проблема порівняльної педагогіки / Т. Десятов // Проф.-техн. освіта. – 2005. – № 3. – С. 37–40.
- 28.Децентралізація управління професійним навчанням в Україні

[Електронний ресурс]: [проект, започат. 2005 р. за ініціативи М-ва соц. політики України, МОНмолодьспорту України та ін.]. – Київ, 2005. – Режим доступу: <http://www.siastr.org.ua/uk/projects/dmstp>. – Назва з екрана.

29.Джура О. Д. Освіта в системі факторів професійного самовизначення особистості: дис. ... канд. філос. наук: 09.00.03 / Джура Олександр Дмитрович; Ін-т вищ. освіти АПН України. – Київ, 2004. – 196 с.

30.Доротюк В. І. Місце профконсультації в системі професійної орієнтації старшокласників [Електронний ресурс] / В. І. Доротюк. – Режим доступу: www.ipro.org.ua/files/...для.../Доротюк_профконс_стаття.doc. – Назва з екрана.

31.Енциклопедія освіти / голов. ред. В. Г. Кремень; Акад. пед. наук України. – Київ: Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.

32.Загребнюк Ю. В. Комплексні методики підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення / Ю. В. Загребнюк // Пед. науки: теорія, історія, інноваційні технології. – 2015. – № 3. – С. 259–265.

33.Загребнюк Ю. В. Професійне самовизначення учнівської молоді в середніх навчальних закладах США: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Загребнюк Юлія Володимирівна; Уман. держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. – Умань, 2016. – 209 с.

34.Зайченко В. І. Педагогіка: навч. посіб. для студентів вищ. пед. навч. закл. / В. І. Зайченко. – Київ: Освіта України, 2006. – 528 с.

35.Закатнов Д. О. Підготовка учнівської молоді до вибору робітничих професій: метод. посіб. / Д. О. Закатнов, В. В. Паржницький. – Київ: ІІТО НАПН України, 2012. – 49 с.

36.Закатнов Д. О. Технологія підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: [монографія] / Д. О. Закатнов. – Київ: Пед. думка, 2012. – 160 с.

37.Зінченко В. П. Система професійної орієнтації молоді в умовах ринку / В. П. Зінченко, М. С. Янцур // Людина і праця: інформ. бюл. М-ва праці України. – 1995. – № 1. – С. 39–42.

38.Золотухина С. Т. Виховуюче навчання в період українського Відродження / С. Т. Золотухіна // Педагогіка та психологія. – 2014. – Вип. 46. – С. 180–193.

39.Капустіна О. В. Педагогічні умови активізації професійного самовизначення старшокласників у навчально-виховній діяльності загальноосвітньої школи: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Капустіна Ольга Володимирівна; Ін-т проблем виховання АПН України. – Київ, 2004. – 18 с.

40.Кашевський В. В. Вибір професії і пошук роботи. Практичний poradnik для молоді: посібник / Кашевський В. В., Парчук Л. П., Янцур М. С. – Рівне: ФОП Кіслов А.В., 2011. – 78 с.

41.Кирилловский А. Н. Развитие системы среднего профессионального образования объединённой Германии (90 годы XX – нач. XXI вв.): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Кирилловский Антон Николаевич; Ин-т педагогики и психологи проф. образования. – Йошкар-Ола, 2007. – 166 с.

42.Книга вчителя трудового навчання (обслуговуючі види праці): довідкові матеріали для організації роботи вчителя / упоряд. Н. Б. Лосина. – Харків: Торсінг плюс, 2006. – 608 с.

43.Коберник О. М. Інноваційні педагогічні технології у трудовому навчанні: навч.-метод. посіб. / за ред. О. М. Коберника, Г. В. Терещука. – Умань: СПО Жовтий, 2008. – 210 с.

44.Коберник О. М. Інноваційні технології навчання та виховання: навч. посіб. / О. М. Коберник, О. В. Бялик. – Умань: Копіцентр, 2010. – 210 с.

45.Ковта І. Перший крок щодо профілізації старшої школи буде зроблено наступного навчального року / І. Квота // Освіта України. – 2003. – № 11. – С. 6.

46.Козак Т. Б. Професійна орієнтація школярів як педагогічна проблема / Т. Б. Козак // Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. Серія: Педагогіка. Соц. робота / Ужгород. нац. ун-т. – Ужгород, 2006. – № 10. – С. 43–46.

47.Козак Т. Б. Професійна підготовка старшокласників у закладах

середньої освіти другого ступеня Німеччини: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Козак Тетяна Богданівна; Терноп. нац. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. – Тернопіль, 2011. – 22 с.

48. Козак Т. Б. Професійне самовизначення школярів як психолого-педагогічна проблема / Т. Б. Козак // Вісн. Прикарпат. нац. ун-ту. Серія. Педагогіка / Прикарпат. нац. ун-т. – Івано-Франківськ: Плай, 2006. – № 12. – С. 87–94.

49. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / під заг. ред. О. В. Овчарук. – Київ: К.І.С., 2004. – 112 с.

50. Кондратова Н. О. Профорієнтація неперервної освіти / Н. О. Кондратова // Стан і перспективи професійної орієнтації, трудового і профільного навчання та підготовки учнів загальноосвітніх навчальних закладів: зб. наук. пр. / Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості України. – Бориспіль, 2002. – С. 21–26.

51. Концепція державної системи професійної орієнтації населення: проблема, на розв'язання якої спрямована Концепція: затв. Постановою Каб. Міністрів України від 17 верес. 2008 р. № 842 // Труд. підготовка в закл. освіти. – 2009. – № 1/2. – С. 3–5.

52. Концепція державної системи професійної орієнтації населення: схвалено Постановою Каб. Міністрів України від 27 січ. 1994 р. № 48 // Людина і праця: інформ. бюл. М-ва праці України. – 1994. – № 4. – С. 22-29.

53. Концепція «Нова українська школа». Рішення колегії МОН України № 11/5 – 15 від 8.12 2016 про політичну пропозицію до проекту Концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029. - Режим доступу: <http://mon.gov.ua/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8%202016/12/05/konczepczyia.pdf>

54.Коропецька О. М. Профорієнтація та профвідбір: навч. посіб. / О. М. Коропецька. – Івано-Франківськ, 2009. – 348 с.

55.Корсун Г. О. Професійне самовизначення старшокласників у школах Німеччини: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Корсун Ганна Олексіївна; Ін-т проблем виховання НАПН України. – Київ, 2014. – 321 с.

56.Кравченко Т. В. Психолого-педагогічний супровід формування батьківської компетентності щодо професійного самовизначення старшокласників / Т. В. Кравченко // Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал: матеріали звіт. наук.–практ. конф. Інституту проблем виховання НАПН України за 2012 р. / Ін-т проблем виховання НАПН України. – Івано-Франківськ: НАІР, 2013. – Вип. 3. – С. 230–233.

57.Кравченко Т. В. Соціальна компетентність старшокласників у вимірі їх професійного самовизначення / Т. В. Кравченко // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. пр. / Ін-т проблем виховання НАПН України. – Київ, 2013. – Вип. 17, кн. 1. – С. 372–382.

58.Кремень В. Г. Освіта і наука в Україні – інноваційні аспекти. Стратегія. Реалізація. Результати / В. Г. Кремень. – Київ: Грамота, 2005. – 448 с.

59.Кузів М. З. Професійна орієнтація учнівської молоді в Німеччині й Україні в умовах ринку праці (порівняльний аналіз): автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Кузів Марія Зіновіївна; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – Київ, 2011. – 20 с.

60.Кухарчук Т. А. Особливості професійної адаптації молодого викладача в педагогічному колективі / Т. А. Кухарчук // Вісн. Нац. акад. Держ. прикордонної служби України. – 2010. – № 5. – С. 27–35.

61.Лавриченко Н. М. Професійна орієнтація учнів у системі середньої освіти Франції: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Лавриченко Наталія Миколаївна; Ін-т педагогіки АПН України. – Київ, 1996. – 165 с.

62.Левківський М. В. Історія педагогіки: навч. посіб. / М. В. Левківський, О. М. Микитюк, за ред. М. В. Левківського. – Харків:

«ОВС», 2002. – 240 с.

63. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду / О. Левченко // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 2. – С. 30–35.

64. Лібанова Е. Ринок праці та соціальний захист / Е. Лібанова, О. Палій. – Київ: Основи, 2004. – 491 с.

65. Лозинська Н. Особливості профорієнтаційної роботи в Німеччині / Н. Лозинська, М. Кузів // Вісн. Львів. ун-ту. Серія. Педагогічна / Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. – Львів, 2008. – Вип. 24. – С. 209–216.

66. Лозовецька В. Т. Концептуальні засади професійного саморозвитку сучасної особистості / В. Т. Лозовецька // Наук. вісн. Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України. – Київ: ІПТО НАПН України, 2011. – № 1. – С. 33–39.

67. Лозовецька В. Т. Методологічні підходи до визначення форм підтримки особистості у професійному самовизначення / В. Т. Лозовецька // Наук. вісн. Ін-ту проф.-тех. освіти / Ін-т проф.-тех. освіти НАПН України. – Київ: ІПТО НАПН України, 2012. – № 3. – С. 11–17.

68. Лозовецька В. Т. Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці: монографія / В. Т. Лозовецька. – Київ: ІПТО НАПН України, 2012. – 157 с.

69. Локшина О. І. Тенденції розвитку змісту шкільної освіти в країнах Європейського Союзу: дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Локшина Олена Ігорівна; Ін-т педагогіки НАПН України. – Київ, 2011. – 465 с.

70. Локшина О. І. Формування й структурування змісту шкільної освіти в зарубіжжі: (історія і сучасний погляд на формування змісту освіти. Досвід Франції, Німеччини, США й Великої Британії, Австрії, Бельгії, Нідерландів, Люксембургу) / О. І. Локшина // Педагогіка і психологія. – 1999. – № 4. – С. 58–65.

71. Людина і світ професій: комплекс навчальних програм (9, 17, 35, 70

год.) [для 8–9-х класів] / [О. В. Мельник, Л. А. Гуцан, О. Л. Морін, І. І. Ткачук та ін.]. – Івано-Франківськ : “НАІР”, 2015. – 52 с.

72.Максименко О. О. Організаційно-педагогічні засади професійно-орієнтованого навчання іноземних мов у країнах Європейського Союзу: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Максименко Оксана Олексіївна; Ін-т педагогіки НАПН України. – Київ, 2013. – 200 с.

73.Мельник М. Ю. Теоретичний аналіз стану формування готовності до професійного самовизначення обдарованих старшокласників / М. Ю. Мельник // Освіта та розвиток обдар. особистості. – 2014. – № 1. – С. 28–31.

74.Мельник О. В. Диференціація змісту профконсультаційної роботи зі школярами в процесі профільного трудового навчання / О. В. Мельник // Наук. зап. Терноп. держ. пед. ун-ту. Серія. Педагогіка / Терноп. держ. пед. ун-т. – 2002. – № 3. – С. 68–72.

75.Мельник О. В. Зміст, форми та методи профконсультаційної роботи зі старшокласниками в процесі профільного навчання: наук.-метод. посіб. для вчителів / О. В. Мельник; Ін-т проблем виховання АПН України. – Київ: Пед. думка, 2008. – 54 с.

76.Мельник О. В. Профорієнтаційна робота зі школярами в умовах профільного навчання: наук.-метод. посіб. для вчителів / О. В. Мельник, І. Л. Уличний; Ін-т проблем виховання АПН України. – Київ: Пед. думка, 2008. – 126 с.

77.Морін О. Л. Зміст процесу формування готовності учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах профільного навчання / О. Л. Морін // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. пр. / Ін-т проблем виховання НАПН України. – Київ, 2012. – Вип. 16, кн. 1. – С. 208–216.

78.Мороз Н. С. Система виховної роботи в середніх навчальних закладах Великої Британії: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Мороз Наталія Станіславівна; Дрогобиц. держ. пед. ун-т ім. Івана Франка. –

Дрогобич, 2009. – 20 с.

79.Моя майбутня професія: шлях до успіху [курс за вибором для учнів 10 (11)-х класів загальноосвіт. навч. закл. (52 год.)] / В. Г. Панок, О. В. Мельник, О. Л. Морін [та ін.]. – Рукопис, 2013. – 33 с.

80.Навчально-виховна робота в міжшкільному навчально-виробничому комбінаті / В. М. Мадзігон, В. З. Моцак, Д. М. Тарнопольський [та ін.]. – Київ: Рад. шк., 1979. – 174 с.

81.Національна доктрина розвитку освіти [Електронний ресурс]: затв. Указом Президента України від 17 квіт. 2002 р. № 347/2002. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/347/2002>. – Назва з екрана.

82.Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти України: [монографія] / Н. Г. Ничкало. – Київ: Пед. думка, 2008. – 198 с.

83.Ничкало Н. Г. Українські концепції професійної освіти: тенденції і перспективи / Ничкало Н. Г. // Наук. вісн. Миколаїв. держ. ун-ту: зб. наук. пр. / Миколаїв. держ. ун-т ім. В. О. Сухомлинського. – Миколаїв, 2008. – Вип. 20, т. 1: Пед. науки. – С. 8–19.

84.Облес І. І. Вплив вікового чинника на розвиток професійних криз та шляхи їх подолання / І. І. Облес // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах: зб. наук. пр. / Класичний приват. ун-т. – Запоріжжя, 2014. – Вип. 35. – С. 499–506.

85.Освіта: Україна ХХІ століття: затв. Постановою Каб. Міністрів України від 3 листоп. 1993 р. № 896. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF>. – Назва з екрана.

86.Павлова О. И. Содержание и организация профессиональной ориентации учащихся средней образовательной школы Франции: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Павлова Ольга Ильинична; Моск. пед. гос. ун-т. – М., 2007. – 206 с.

87.Падун Н. О. Зміст професійної освіти: історія, пошуки, проблеми / Падун Н. О. // Нові технології навчання: наук.-метод. зб. – Київ, 1995. – С. 82–88.

88. Педагогічне управління професійним самовизначенням учнівської молоді: метод. посіб. / Мадзігон В. М., Бех І. Д., Тименко М. П. [та ін.]; за ред. Тименка М. П.; Ін-т проблем виховання АПН України. – Київ, 2001. – 152 с.

89. Піддячий М. І. Організаційно-педагогічні умови підготовки старшокласників до професійного самовизначення у міжшкільних навчально-виробничих комбінатах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Піддячий Микола Іванович; Ін-т проблем виховання АПН України. – Київ, 2002. – 19 с.

90. Піддячий М. І. Соціально-професійна орієнтація старшокласників / М. І. Піддячий // Анотовані результати науково-дослідної роботи Інституту педагогіки за 2014 рік: інформ. вид. / Ін-т педагогіки НАПН України. – Київ: Пед. думка, 2014. – С. 184–185.

91. Піддячий М. І. Соціально-професійна орієнтація учнів: державний стандарт базової і повної загальної середньої освіти / М. І. Піддячий // Проблеми сучасного підручника: зб. наук. пр. / Ін-т педагогіки НАПН України. – Київ, 2013. – Вип. 13. – С. 185–198.

92. Побірченко Н. А. Людина і праця: навч. посіб. для профіл. навчання 10-го кл. загальноосвіт. навч. закл. / Н. А. Побірченко, О. П. Сергєєнкова, І. В. Підтілок. – Київ: Наш час, 2006. – 178 с.

93. Побірченко Н. А. Психологічний супровід неперервної професійної орієнтації учнівської молоді / Н. А. Побірченко // Розвиток педагогічної і психологічної наук 1992–2002: зб. наук. пр. / АПН України. – Харків: ОВС, 2002. – Ч. 2. – С. 231–241.

94. Побірченко Н. Успішна професія – як її обирають: нові підходи до організації професійного самовизначення учнівської молоді / Н. Побірченко, О. Мерзлякова // Психолог. – 2009. – № 1. – С. 12–16.

95. Побудова кар'єри: комплекс навчальних програм (9, 17, 35, 70 год.) / [О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, І. І. Ткачук, О. М. Пархоменко, З. В. Охріменко, М. В. Лузан]. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. — 88 с.

96. Положення про затвердження Концепції державної системи

професійної орієнтації населення: Постанова Каб. Міністрів України від 17 верес. 2008 р. № 842 // Уряд. кур'єр. – 2008. – 1 жовт. (№ 182). – С. 15–16; Офіц. вісн. України. – 2008. – № 72, ст. 2426. – С. 53.

97. Положення про організацію міжшкільних навчально-виробничих комбінатів трудового навчання і профорієнтації учнів: Наказ М-ва освіти УРСР від 25.09.1974 р. № 225 // Зб. наказів та інстр. Міністерства освіти УРСР. – 1974.

98. Положення про типові штати міжшкільних навчально-виробничих комбінатів трудового навчання і професійної орієнтації учнів: Наказ Міністра освіти УРСР № 71 від 14.03.1975 р. // Зб. наказів та інстр. М-ва освіти УРСР. – 1975.

99. Пономаренко О. Г. Зміст профорієнтаційної роботи з сільською молоддю в освітніх установах середньої ланки Великобританії / О. Г. Пономаренко // Труд. підготовка в суч. шк. – 2012. – № 7/8. – С. 31.

100. Постанова про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року: Постанова Каб. Міністрів України від 15 жовт. 2012 р. № 1008. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/1008-2012-%D0%BF>. – Назва з екрана.

101. Припотень В. Національні проблеми та зарубіжний досвід професійної освіти та профорієнтації молоді / Припотень В. // Вісн. Київ. нац. торг.-економ. ун-ту. – 2010. – № 5. – С. 120–127.

102. Про внесення змін до деяких актів Кабінету Міністрів України [Електронний ресурс]: Постанова Каб. Міністрів України від 14.11.2012 р. № 1069. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/ru/1069-2012-%D0%BF>. – Назва з екрана.

103. Про затвердження Положення про організацію професійної орієнтації населення: Наказ М-ва праці України, М-ва освіти України від 31.05.1995 р. № 27/169/79. – Режим доступу: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/z0190-95>. – Назва з екрана.

104. Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається: Наказ М-ва освіти України, М-ва праці України від 02.06.1995 р. № 159/30/1526 // Інформ. зб. М-ва освіти України. – 1995. – № 15. – С. 2–7.

105. Про затвердження Типової базисної структури навчальних планів для здійснення професійно-технічного навчання, перепідготовки або підвищення кваліфікації за робітничими професіями: Наказ М-ва освіти і науки України від 22.07.2011 р. № 862. – Режим доступу: www.dsns.gov.ua/files/2017/1/19/osv/862.doc. – Назва з екрана.

106. Про освіту: Закон України від 11.07.2001 р. № 2628-III // Відом. Верхов. Ради України (ВВР). – 2001. – № 49. – ст. 259.

107. Про утворення Ради з питань професійної орієнтації населення [Електронний ресурс]: Постанова Каб. Міністрів України від 7 серп. 2013 р. № 557. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/557-2013-%D0%BF>. – Назва з екрана.

108. Професійна орієнтація старшокласників: теорія і практика: наук.-метод. посіб. [для вчителя] / за ред. О. В. Мельника. – Київ: Четверта хвиля, 2009. – Вип. № 1. – 230 с.

109. Професійна орієнтація: теорія і практика: наук.-метод. посіб. [для пед. працівників] / за ред. О. В. Мельника. – Івано-Франківськ: Тіповіт, 2011. – Вип. № 2. – 279 с.

110. Професійна освіта в зарубіжних країнах: порівняльний аналіз: монографія / [за заг. ред. Н. Г. Ничкало, В. О. Кудіна]. – Черкаси: Вибір, 2002. – 322 с.

111. Професійні стандарти і кваліфікації у країнах з високорозвинутою економікою / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. В. Мельник, Ю. І. Кравець; за наук. ред. Л. П. Пуховської. – Київ: НВП Поліграфсервіс, 2014. – 176 с.

112. Професійно-технічна освіта в цифрах у порівнянні 2007/2008 роки [Електронний ресурс]. – Київ, 2008. – Режим доступу:

http://www.mon.gov.ua/education/prof-tech/topic/ptu2007_2008.doc. – Назва з екрана.

113. Професія. Кар'єра. Успіх: метод. посіб. / [Т. Л. Лях, Ю. М. Малієнко, Н. Є. Троценко та ін.]; за ред. Т. П. Цюман. – Київ: Основа-Принт, 2010. – 132 с.

114. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – М.: Изд-во «Институт практической психологии», 1996. – 256 с.

115. Пряжникова Е. Ю. Профорієнтація: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – [2-е изд., стер.]. – М.: Издат. центр «Академия», 2006. – 496 с.

116. Пуховська Л. П. Європейські виміри сучасної освіти та її цінності / Л. П. Пуховська // Проблеми освіти: наук. зб. / Ін-т інновац. технологій і змісту. – Київ, 2011. – № 67. – С. 132–140.

117. Ретроспективний аналіз інноваційних методів навчання [Електронний ресурс]. – Київ, 2008. – Режим доступу: <http://conf.vstu.vinnica.ua/humed/2008/txt/Petruk.php>. – Назва з екрана.

118. Рыжов В. А. Организация профориентационной работы в развитых капиталистических странах / В. А. Рыжов. – М.: Высш. шк., 1987. – 96 с.

119. Салимова К. И. История трудового обучения в Англии (от Томаса Мора до наших дней) / К. И. Салимова. – М.: Просвещение, 1967. – 232 с.

120. Сбруєва А.А. Тенденції реформування середньої освіти розвинених англomовних країн в контексті глобалізації (90-ті рр. ХХ – початок ХХІ ст.): Монографія. – Суми: ВАТ «Сумська обласна друкарня». Видавництво «Козацький вал», 2004. – 500с.

121. Сидоренко В. Теоретичні засади системи професійної орієнтації в сучасних умовах розвитку суспільства / В. Сидоренко, Н. Тверезівська // Імідж сучас. педагога. – 2006. – № 8. – С. 6–9.

122. Сисоева С. О. Особистісно орієнтовані педагогічні технології:

метод проектів / Сисоєва С. О. // Неперервна проф. освіта: теорія і практика. – 2002. – Вип. 1. – С. 75.

123. Система профинформационной работы со старшеклассниками / под ред. Б. А. Федоришина. – Киев: Рад. шк., 1988. – 176 с.

124. Слюсаренко Н. В. Виховання учнів у середніх навчальних закладах Великої Британії: навч.-метод. посіб. / Н. В. Слюсаренко, Н. С. Мороз. – Херсон: КВНЗ «Херсонська академія неперервної освіти», 2012. – 230 с.

125. Терещук Г. В. Актуальність ідей В. Сухомлинського у проблемі трудового виховання і навчання сучасних підлітків / Г. В. Терещук // Пед. дискурс. – 2011. – Вип. 10. – С. 482–485.

126. Тименко М. М. Кар'єрне благополуччя як ключовий аспект профорієнтаційного та кар'єрного навчання у середніх навчальних закладах Великої Британії / Марія Тименко // Педагогічна компаративістика – 2015: трансформації в освіті зарубіжжя та український контекст: матеріали наук.-практ. семінару (Київ, 11 черв. 2015 р.) / Ін-т педагогіки НАПН України; [за заг. ред. О. Л. Локшиної]. – Київ: Пед. думка, 2015. – С. 111–113.

127. Тименко М. М. Организация профориентационной работы с учащимися в школах Англии / М. М. Тименко // Пед. мастерство. – Узбекистан, 2016. – № 3. – С. 40–43.

128. Тименко М. М. Організаційно-педагогічні аспекти профорієнтаційної роботи соціального педагога / М. М. Тименко // Молодь і ринок. – 2008. – № 6. – С. 120–123.

129. Тименко М. М. Організація профорієнтаційного та кар'єрного навчання учнів середніх навчальних закладів Англії / М. М. Тименко // Мова. Освіта. Культура: античні цінності – сучасне застосування: Міжнар. дискус. форум (Умань, 19–20 трав. 2016 р.) / Уман. держ. пед. ун-т ім. Павла Тичини. – Умань, 2016. – С. 289–292

130. Тименко М. М. Особливості організації профорієнтаційної діяльності в середніх навчальних закладах Англії та України / М. М. Тименко

// Освіта та розвиток обдаров. особистості. Серія: Педагогіка та психологія. – 2016. – № 10. – С. 19–23.

131. Тименко М. М. Особливості організації профорієнтаційної роботи у школах Великої Британії / М. М. Тименко // Вісн. Прикарпат. ун-ту. Івано-Франківськ: Педагогіка. Випуск L, 2013.– С. 36–40.

132. Тименко М. М. Особливості профорієнтаційної діяльності соціального педагога у середньому загальному навчальному закладі / М. М. Тименко // Проблеми сучасної освіти. Серія: Педагогіка і психологія: зб. ст. / РВНЗ «Крим. гуманіт. ун-т» (м. Ялта). – Ялта: РВВ КТУ, 2009. – Вип. 23 (4.1). – С. 208–213.

133. Тименко М. М. Особливості профорієнтаційної роботи соціального педагога у загальноосвітніх навчальних закладах / М. М. Тименко // Вісн. Нац. авіац. ун-ту. Серія: Педагогіка. Психологія. – 2009. – Вип. 2. – С. 32–35.

134. Тименко М. М. Особливості роботи координатора з професійної орієнтації та профконсультанта з професійної орієнтації школярів Великої Британії / Марія Тименко // Педагогічна компаративістика – 2014: якісний вимір освіти зарубіжжя та український контекст: матеріали наук.-практ. семінару (Київ, 5 черв. 2014 р.) / Ін-т педагогіки НАПН України; [за заг. ред. О. Л. Локшиної]. – Київ: Пед. думка, 2014. – С. 163–164.

135. Тименко М. М. Особливості роботи координаторів та консультантів з професійної орієнтації у школах Великої Британії / М. М. Тименко // Педагогічний процес: теорія і практика: зб. наук. пр. / Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка. – Київ, 2014. – Вип. 4. – С. 76–80.

136. Тименко М. М. Проблеми соціально-професійної орієнтації старшокласників в умовах профільного навчання / М. М. Тименко // Анотовані результати науково-дослідної роботи Інституту педагогіки за 2012 рік: інформ. вид. / НАПН України, Ін-т педагогіки НАПН України. – Київ: Ін-т педагогіки, 2013. – С. 128–129.

137. Тименко М. М. Професійна орієнтація учнів загальноосвітніх

навчальних закладів як напрям діяльності соціального педагога / М. М. Тименко // Актуальні проблеми вищої професійної освіти України: матеріали наук.-практ. конф. (Київ, 25–26 серп. 2009 р.) / за заг. ред. Е. В. Лузік, О. М. Акмалдінова. – Київ: НАУ, 2009. – 94 с.

138. Тименко М. М. Специалисты профориентации и развития карьеры в среднеобразовательных школах Англии / М. М. Тименко // Вестн. по педагогике и психологии Южной Сибири. – 2016. – № 3. – С. 83–89.

139. Тименко М. М. Форми та методи профорієнтаційного та кар'єрного навчання учнів середніх навчальних закладів Англії / М. М. Тименко // Проблеми інженерно-педагогічної освіти: зб. наук. пр. / Укр. інженерно-пед. акад. – Харків, 2015. – № 47. – С. 156–161.

140. Тименко М. М. Формування профорієнтаційної компетентності у майбутніх соціальних педагогів / М. М. Тименко // Психолого-педагогічні засади діяльності вчителя: історія, теорія, практика: матеріали Першої регіон. наук.-метод. конф. (Херсон, 23 листоп., 2010 р.) / за ред. В. В. Кузьменка, Н. В. Слюсаренко, О. В. Рідкоус. – Херсон: РІПО, 2010. – С. 142–147.

141. Тименко М. Методи профорієнтаційного та кар'єрного навчання учнів середніх навчальних закладів Англії / Марія Тименко // Педагогічна компаративістика – 2016: освітні реформи та інновації у глобалізованому світі: матеріали наук.-практ. семінару (Київ, 6 черв. 2016 р.) / Ін-т педагогіки НАПН України; [за заг. ред. О. Л. Локшиної]. – Київ: Пед. думка, 2016. – С. 115–116.

142. Тименко М. Особливості профорієнтаційної діяльності в середніх навчальних закладах Шотландії / Марія Тименко // Сучасна іншомовна освіта в Україні: стан, проблеми, перспективи: матеріали Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф. [16 жовт. 2014 р., м. Умань]. – Умань, 2014. – С. 249–252.

143. Tymenko M. The role of careers coordinators in careers education process in secondary schools of England / Maria Tymenko // Humanistyka. Pedagogika. Edukacja / pod red. Edyty Sadowskiej, Wiesława Sztumskiego. Czestohowa: Wydawnictwo WSL, 2014. – T. IV. – P. 169–177.

144. Tymenko M. M. Management and models of careers education and guidance in secondary schools of England / M. M. Tymenko // *Духовність особистості: методологія, теорія і практика: зб. наук. пр. / Східноукр. нац. ун-т ім. Володимира Даля. – Сєвєродонецьк: СНУ ім. В. Даля, 2015. – Вип. 5. – С. 190–200.*

145. Тименко М. П. Методичні засади вивчення особистості з метою самостійного вибору учнем майбутньої професії / М. П. Тименко // *Наук. зап. Тернопіл. держ. пед. ун-ту / Тернопіл. держ. пед. ун-т. – Тернопіль, 2001. – № 4. – С. 94–98.*

146. Ткаченко А. В. Професійний розвиток особистості в контексті макарєнківської педагогічної спадщини / А. В. Ткаченко // *Витоки педагогічної майстерності: зб. наук. пр. / Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2010. – Вип. 7. – С. 209–215.*

147. Федоришин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.04 / Федоришин Борис Олексійович; Ін-т педагогіки і психології проф. освіти АПН України. – Київ, 1996. – 48 с.

148. Федотова Е. Е. Теория и практика подготовки к занятию учащихся общеобразовательных школ и профессионально-технических учебных заведений зарубежных стран (На опыте США, Германии, Дании): дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / Федотова Елена Евгеньевна; Томский гос. пед. ун-т. – Томск, 2003. – 425 с.

149. Фисунова Н. В. Организация профессионального самоопределения учащихся общеобразовательной школы Германии: дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Фисунова Наталья Викторовна; Белгород. гос. нац. исслед. ун-т. – Белгород, 2011. – 208 с.

150. Фіцула М. М. Педагогіка: навч. посіб. для студентів вищ. пед. закл. освіти / М. М. Фіцула. – Київ: Видав. центр «Академія», 2002. – 528 с.

151. Формування освітнього середовища профільної школи: монографія / [М. О. Ассанов, М. В. Васьківський, В. І. Доротюк та ін.]; Нац.

акад. пед. наук України, Ін-т педагогіки. – Київ: Пед. думка, 2013. – 200 с.

152. Формування профорієнтаційної компетентості педагога: теорія і практика: монографія / В. П. Зінченко, В. Б. Харламенко, М. С. Янцур [та ін.]; за ред. В. П. Зінченка. – Глухів: ГНПУ ім. О. Довженка, 2010. – 198 с.

153. Чистякова С. Н. Теоретические проблемы взаимодействия школы, семьи и общественности в подготовке учащихся к выбору профессии / С. Н. Чистякова, М. С. Савина // Профессиональная ориентация школьников. – М.: Педагогика, 1983. – С. 3–7.

154. Шабдінов М. Л. Формування професійного самовизначення старшокласників у процесі технологічної підготовки: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Шабдінов Марлен Лімдарович; Ін-т проблем виховання НАПН України. – Київ, 2010. – 20 с.

155. Шабдінов М. Л. Формування професійного самовизначення старшокласників у процесі технологічної підготовки: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07 / Шабдінов Марлен Лімдарович; Ін-т проблем виховання НАПН України. – Київ, 2010. – 307 с.

156. Щодо запровадження Типових навчальних планів та Типових програм професійно-технічного навчання для загальноосвітніх навчальних закладів та міжшкільних навчально-виробничих комбінатів: метод. рек. від 02.08.2011 р. № 1/9-585. – Режим доступу: horol-osvita.at.ua/met_rek_2011/metod_rekom_prof.docx. – Назва з екрана.

157. Эльконин Д. Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте / Д. Б. Эльконин // Избранные психологические труды / Д. Б. Эльконин. – М.: Педагогика, 1989. – С. 60–77.

158. Энциклопедия профессионального образования: в 3 т. / под ред. С. Я. Батышева. – М.: АПО, 1998. – Т. 2. – 568 с.

159. Янцур М. С. Основи професіографії / М. С. Янцур. – Київ: МЛУ ДЦЗ, МОУ РДГП, 1996. – 223 с.

160. Янцур М. С. Професійна орієнтація і методика профорієнтаційної роботи: курс лекцій: навч. посіб. / М. С. Янцур. – Київ: Видав. Дім «Слово»,

2012. – 464 с.

161. Янцур М. С. Словник-довідник з професійної орієнтації: навч. посіб. / М. С. Янцур. – Рівне: РДГУ РВВ, 2012. – 124 с.

162. A framework for careers and work-related education [Electronic resource] / The ACEG Framework. – 2012. – April. – 21 p. – Mode of access: http://www.thecdi.net/write/ACEG_Framework_CWRE.pdf. – Title from the screen.

163. A guide to the blueprint for careers and its implementation [Electronic resource] / Career learning for the 21st century. – London, 2012. – 52 p. – Mode of access: [LSIS230-00\(2012\)AGuideToTheBlueprintForCareers.pdf](#). – Title from the screen.

164. Adams A. Skills in existential counselling and psychotherapy / Adams A., Evan Deurzen. – Sage Publications Ltd, 2016. – 248 p.

165. Ali L. Counselling approach to careeers guidance / Ali L. – London: Routledge, 2012. – 208 p.

166. Andrews D. Careers coordinators and workforce remodeling / Andrews D. – Cambridge: NICEC, 2005.

167. Andrews D. Careers Education in Schools / D. Andrews. – Staffordshire, 2011. – 155 p.

168. Andrews D. Directory of professional qualifications for careers education and guidance in England / compiled by David Andrews. – Nottingham Trent University, 2012. – September. – 24 p.

169. Andrews D. The new duty on schools to secure careers guidance / Andrews D. // The future of careers work in schools in England: what are the options?. – March, 2013. – P. 18–20.

170. Archambault R. D. Philosophical analysis and education / Archambault R. D. – L.: University Press, 1988. – 357 p.

171. Avent C. Practical Approaches to Careers Education / C. Avent. Cambridge: CRAC/Hobsons, 1974. – 157 p.

172. Barnes A. An introduction to career learning and development

/ A. Barnes, B. Bassote, A. Chant. – London: Routledge, 2011. – P. 75–77.

173. Barnes A. Career Development of Careers Coordinators / Barnes A. // Career Development Institute Journal. – 2011. – Vol. 11. – P. 22–25.

174. Barnes A. Career Learning for All / Barnes A. – LSIS, 2012. – 118 p.

175. Barnes A. Leading careers education information advice and guidance in secondary schools / Barnes A., Kent P. – Nottingham: National College for Leadership of Schools and children's services, 2011. – 29 p.

176. Bassot B. Constructing a space for career reflection: the gift of time to think / Bassot B. // British Journal of Guidance and Counselling. – 2013. – Vol. 22, no 2. – P. 91–99.

177. Bassot B. Constructing New Understandings of Career Guidance: Joining the Dots / Bassot B. – Stourbridge: Institute of Career Guidance, 2006. – 185 p.

178. Bassot B. A practical guide to career learning and development / by Barbara Bassot. – London: Routledge, 2013. – 144 p.

179. Bassot B. Career learning and development / Bassot B. – London, 2009. – P. 7–8.

180. Bassot B. Career learning and development / Bassot B., Barnes A., Chant A. – London, 2014. – P. 5–8.

181. Bassot B. Career Learning and Development: A Bridge to the Future / Bassot B. // Constructing the Future: Career Guidance for Changing Contexts. – Stourbridge: Institute of Career Guidance, 2009. – P. 1–11.

182. Bassot B. Counselling for career construction – connecting life portraits: turning pain into hope / Dr Barbara Bassot // British Journal of Guidance and Counselling. – 2015. – Vol. 43, Issue 3. – P. 36–37.

183. Bassot B. Reflective Journal / Bassot B. – Palgrave Macmillan, 2013. – 192 p.

184. Bassot B. Understanding Career Learning and Development / Dr Barbara Bassot // Career Development Institute Journal. – 2010. – Vol. 8. – P. 13-18.

185. Bates I. The politics of careers education and guidance: a case study for scrutiny / I. Bates // *British Journal of guidance counseling*. – 1900. – Vol. 18. – P. 66–83.
186. Beales J. Experiments in British schools / Beales Janet. – London: BCES, 2001. – 54 p.
187. Becker L. Seven steps to a succesfull career / Becker L., Becker F. – Sage Publications Ltd, 2016. – 200 p.
188. Believe to achieve: prospectus 2014 [Electronic resource] / Saltash net community school. – Markethill High School, 2014. – 54 p. – Mode of access: <http://saltash.net/wp-content/uploads/2012/12/SP13s.pdf>. – Title from the screen.
189. Bimrose J. Mid-Career Progression and Development: The Role for Career Guidance and Counseling / J. Bimrose, A. Brown. – New York: Springer, 2014. – P. 202–222.
190. Bimrose J. Adult Career Progression and Advancement: A Five Year Study of the Effectiveness of Guidance [Electronic resource] / Bimrose J., Barnes S. A., Hughes D. – Coventry: Warwick Institute for Employment Research and Department for Education and Skills, 2008. – Mode of access: http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2008/eg_report_4_years_on_final.pdf. – Title from the screen.
191. Bimrose J. Resilience and Career Adaptability: Qualitative Studies of Adult Career Counselling / Bimrose J., Hearne L. // *Journal of Vocational Behavior*. – 2012. – Vol. 81, Issue 3. – P. 338–344.
192. Black P. Assessment and Classroom Learning / Black P., William D. // *Assessment in Education: principles, policy and practice*. – 1998. – Vol. 5, Issue 1. – P. 7–73.
193. Bolles R. What colour is your parachute? Ten speed press / Bolles R. – 2016. – 336 p.
194. Bourdieu P. The forms of capital / P. Bourdieu // *Handbook of Theory and Research for the sociology of education* / ed. J. Richardson. – New York, 1986. – P. 241–258.

195. Bourdieu P. The Forms of Capital / Pierre Bourdieu // Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education. – New York, 1986. – P. 241-258.
196. Brian D. A paradigm for our times: the urgent need for educational change / Brian D. // Education Today. – 1994. – Vol. 44, Issue 4. – P. 37–40.
197. Bruner J. The Culture of Education / Jerome Bruner. – London: Harvard University Press, 1996. –240 p.
198. Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. – France: Organisation for economic cooperation and development, 2004. – 173 p.
199. Career guide for schools [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.career-guide.eu/uploads/cg_handbook_low.pdf. – Title from the screen.
200. Career, work-related learning and enterprise 11–19: a framework to support economic wellbeing / Qualifications and curriculum authority. – London: QCA, 2010. – 32 p.
201. Career, work-related learning and enterprise 11–19: a framework to support economic wellbeing / Qualifications and curriculum authority. – London: QCA, 2015. – 29p.
202. Careers 2017: the bestselling annual jobs directory / Trotman Education, 2017. – 640 p.
203. Careers Education Framework 7–19: statutory guidance: impartial careers education. – [Sheffield: DCSF], 2010. – 28 p.
204. Careers Education in the classroom [Electronic resource]. – Mode of access: <https://www.teachfirst.org.uk/sites/default/files/Careers-in-the-classroom-report.pdf>. – Title from the screen.
205. Careers Education in the New Curriculum / Department for Education and Employment. – Sheffield, 2000. – 55 p.
206. Careers Education, Information, advice and guidance [Electronic resource] / House of Commons: Bussiness, Innovation and Skills and Education Committees. – 2016. – 46 p. – Mode of access:

<http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmese/205/205.pdf>.

– Title from the screen.

207. Careers guidance in schools and colleges: A Guide to Best Practice and Commissioning Careers Guidance Services [Electronic resource] / Career Development Institute. – 2014. – Mode of access: http://www.thecdi.net/write/FINAL-Best_Practice_Guide-.pdf. – Title from the screen.

208. Chant A. Parental Influence – the enemy or an untapped partnership? / Chant A. // Journal of Association of Careers Education and Guidance. – 2011. – June.

209. Chant A. What's in the market-frame? / Chant A. // Journal of Association of Careers Education and Guidance. – 2011. – June. – P. 21-35

210. Cleaton D. Career education and guidance in British schools / Cleaton D. – Stourbridge: ICG and NACGT, 1994. – 90 p.

211. Cleaton D. Survey of careers Work: The Report / David Cleaton // National Association of Careers and Guidance Teachers with the support of the Newpoint Pub. – London, 1987. – 112 p.

212. [Collins H.] Collins Mini Gem English-Ukrainian Dictionary=Українсько-англійський, англо-український словник / [Harper Collins]. – Harper Collins Publishers, 2012. – 448 p.

213. Connexions The best start in life for every young person / Department for Education and Employment. – London, 2000. – 78 p.

214. Corneli J. Paragogy [Electronic resource] / Joseph Corneli, Charles Jeffrey Danoff. – The UK: Open University, 2011. – Mode of access: http://ceur-ws.org/Vol-739/paper_5.pdf. – Title from the screen.

215. Curriculum matters (1984–9) [Electronic resource]. – London: Her Majesty's Stationery Office 1984–9, 2011. – Mode of access: <http://www.educationengland.org.uk/documents/hmi-curricmatters/>. – Title from the screen.

216. Daws P P. The socialisation/opportunity-structure theory of the

occupational location of school leavers / P. P. Daws. – Cambridge, England: CRAC/Hobsons Press, 1981. – P. 246–278.

217. Daws P. P. A Good Start in life / P. P. Daws. – Cambridge, 1968. – 69 p.

218. Daws P. P. Are careers education programmes in secondary schools a waste of time? / Daws P. P. // British Journal of guidance and counseling. – 1977. – Vol. 5, Issue 1. – P. 10–18.

219. Donoghue J. Better Practice: a Guide to Delivering Effective Career Learning 11–19 [Electronic resource] / Donoghue Janet (ed.). – Godalming, 2008. – Mode of access: https://www.careerswales.com/prof/upload/doc/Guide_placement_LDD.doc. – Title from the screen.

220. Education Act 1902 [Electronic resource] // Education in England: the history of our schools. – Mode of access: <http://www.educationengland.org.uk/documents/acts/1902-education-act.html>. – Title from the screen.

221. Education Act, 1944 [Electronic resource]. – London, 1944. – 116 p. – Mode of access: <http://www.educationengland.org.uk/documents/acts/1944-education-act.pdf>. – Title from the screen.

222. Education in England: a brief history [Electronic resource] / Derek Gillard // Education in England: the history of our schools. – Mode of access: <http://www.educationengland.org.uk/history/timeline.html>. – Title from the screen.

223. Education in England: a brief history [Electronic resource] / Derek Gillard // Education in England: the history of our schools. – Mode of access: <http://www.educationengland.org.uk/history/timeline.html>. – Title from the screen.

224. Edwards A. The real game: Evaluation and the UK National Polit. NICEC Briefing / Edwards A., Barnes A., Killeen J., Watts A. – Cambridge: CRAC, 1999.

225. Enterprise // Business Education [Electronic resource]. – Mode of access: <https://businesseducation.ie/enterprise/>. – Title from the screen.

226. Every child matters / Department for education and skills. – London: DfES, 2003. – 108 p.
227. Faraday S. Effective teaching and learning in vocational education / Faraday S., Overton C, Cooper S. – London, 2011. – 116 p.
228. Foot S. Three lives: an autobiography / S. Foot. – London, 1934. – 355 p.
229. Galton F. Inquiries into human faculty and its development / Francis Galton. – Macmillan, 1883. – 305 p.
230. Gill M. The local education authority training grand scheme 1987–88: policy and practice in five local education authorities / Gill M. // Innovations in Education & Training International. – 1988. – Vol. 25, Issue 2. – P. 140–143.
231. Ginsberg E. Occupational choice: an approach to general theory / Ginsberg E., Axelrad S., Herma J. – New York: Columbia University Press, 1960. – 189 p.
232. Gordon P. Philosophers as educational reformers: the influence of idealism on British educational thought and practice / Gordon P., White J. – Boston: Routledge and Kegan Paul, 1979. – 328 p.
233. Goslin D. Children in the world of work / Goslin D. // Education review. – 1997. – Vol. 7, Issue 3. – P. 102–112.
234. Gothard W. Guidance and changing curriculum / Gothard W., E. Goodhew. – Sydney: CROOM HELM, 1997. – 168 p.
235. Gottfredson L. Circumscription and Compromise: A Developmental Theory of Occupational Aspirations / Linda Gottfredson // Journal of Counseling Psychology. – 1981. – Vol. 28, Issue 6. – P. 545–579.
236. Greenfield C. Will the 1992 education Bill lead to «Better Schools»? / Greenfield Christopher // Educational management and administration. – 1993. – Vol. 21, Issue 2. – P. 101–07.
237. Half our future : a report of the central advisory council for education (England) / Ministry of education. – London: Her Majesty's Stationery Office, 1963. – 258 p.

238. Harris S. Careers Education: contesting policy and practice / S. Harris. – London, 1999. – 160 p.
239. Hase S. From Andragogy to Heutagogy [Electronic resource] / Hase S., Kenyon C. – Australia: Southern Cross University, 2000. – Mode of access: <http://www.psy.gla.ac.uk/~steve/pr/Heutagogy.html>. – Title from the screen.
240. Hayes J. Careers guidance: the role of the school in vocational development / Hayes J., Hopson B. – London: Heinemann, 1972. – 167 p.
241. Hearne L. Measuring Individual Progression in Adult Guidance: an Irish Case Study / Hearne L. – Waterford: Waterford Institute of Technology, 2010
242. Hicks S. Trade union membership 1999–2000: an analysis of data from the certification office and labour force survey, labour market trends / Hicks S. – London, 2000. – 67 p.
243. Higgins P. Career resilience / P. Higgins // British journal of education. – 1994. – Vol. 25/26. – P. 10–12.
244. Hills J. Careers guidance in independent schools / Hills J. // Education and training. – 1981. – Vol. 23, Issue 10. – P. 296–299.
245. Hodkinson P. How young people make career decisions / Hodkinson Phil // Education and Training. – 1998. – Vol. 40, Issue 6/7. – P. 301–306.
246. Hodkinson P. Triumphs and Tears: Young People, Markets and the Transition from School to Work / Hodkinson P., Sparkes A., Hodkinson H. – London: David Fulton, 1996. – 180 p.
247. Holland J. L. Making Vocational Choices: A Theory of Careers / Holland J. L. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1973. – 150 p.
248. Holman J. Good Career Guidance / John Holman. – London, [2014]. – 5 p.
249. Honey P. The Learning Styles Helper's Guide / P. Honey, A. Mumford. – Peter Honey Publication, 2000. – 70 p.
250. Hooley T. Careers 2020: Options for Future Careers Work in English Schools [Electronic resource] / Hooley T., Marriott J., Watts A. G., Coiffait L. –

London: Pearson, 2012. – 41 p. – Mode of access: <http://derby.openrepository.com/derby/bitstream/10545/251032/1/CAREERS+2020.pdf>. – Title from the screen.

251. Hooley T. Teachers and Careers: the role of school teachers in delivering career and employability learning [Electronic resource] / Hooley T., Watts A. G., Andrews D. / International Centre for Guidance Studies, University of Derby, 2015. – 69 p. – Mode of access: <http://derby.openrepository.com/derby/bitstream/10545/346008/1/Teachers+and+Careers-final.pdf>. – Title from the screen.

252. Hooley T. The Economic benefits of Career Guidance [Electronic resource] / Tristram Hooley, Vanessa Dodd // Careers England. – 2015. – July. – 21 p. – Mode of access: <https://cica.org.au/wp-content/uploads/Careers-England-Research-Paper-The-Economic-Benefits-of-Career-Guidance-July-2015.pdf>. – Title from the screen.

253. Hooley T. Model of career education and guidance / Hooley T. – Kent: County Council, 2015. – 30 p.

254. Hooley T. The Blueprint framework for career management skills: a practical exploration / Hooley T., Watts A. G. // British Journal of Guidance and Counselling. – 2013. – September. – P. 12–18.

255. Hoorn A. Does a Protestant Work Ethic Exist? Evidence from the Well-Being Effect of Unemployment / van Hoorn A., Maseland R. // Journal of Economic Behavior & Organization 91. – 2013. – P. 1–12.

256. Hopson B. Exercises in personal and career development / Hopson B., Hough P. – Cambridge, 1973. – 134 p.

257. Hough M. Counselling skills and theory / Hough M. – Hodder Education publishing, 2014. – 368 p.

258. Howard K. Children's Conceptions of Career Choice and Attainment: Model Development / Howard K., Walsh M. // Journal of Career Development. – 2011. – Vol. 38. – P. 56–61.

259. Huddleston P. Work-related teaching and learning: a guide for

teachers and practitioners / Huddleston P., Stanley J. – London: Routledge, 2011. – 192 p.

260. Inkson K. Understanding careers / Inkson K. – Sage publications Ltd., 2014. – 300 p.

261. Inspecting career education and guidance pre- & post-16 with guidance on self-evaluation [Electronic resource] / Office for Standards in Education. – London, 2001. – 48 p. – Mode of access: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/http://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/HM1731.pdf.pdf>. – Title from the screen.

262. Jayasinghe M. Counselling in careers guidance (UK Higher Education OUP Humanities & Social Sciences Counselling and Psychotherapy) / Jayasinghe M. – Open University Press, 2001. – 168 p.

263. Johnson C. Key Skills: Enterprise Skills through Active Learning / Johnson C., Marks S., Matthews M., and Pike J. – London, 1987. – 345 p.

264. Keyes C. Optimizing Well-Being: The Empirical Encounter Of Two Traditions / Keyes C., Shmotkin D., Ryff C. // Journal of Personality and Social Psychology. – 2002. – Vol. 82, Issue 6. – P. 1007–1022.

265. Kidd J. M. Understanding career counselling: theory research and practice / J. M. Kidd. – Cambridge, 2012. – 155 p.

266. Kidd J. M. Understanding career counselling: theory, research and practice / Jenny M. Kidd. – London, 2006. – 176 p.

267. Killeen J. The effects of careers education and guidance on attainment and associated behaviour / Killeen J., Simmons P., Watts A. – Cambridge: NICEC, 1999. – 287 p.

268. Koalman E. Career resilience in lifelong education / Koalman E., Haygel B. – London, 2007.

269. Kolb D. Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development / Kolb D. – Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 1984. – 390 p.

270. Landsberger H. A. Hawthorne Revisited / Henry A. Landsberger // Social Forces. – 1959. – Vol. 37, Issue 4. – P. 361–364.

271. Ithaca, NY: Cornell University, 1958. Review: Hawthorne Revisited. by Henry A.
272. Law B. Building on what we know career learning theory the original article / Law Bill. – London: Routledge, 1996. – 30 p.
273. Law B. Schools. Careers and Community / Bill Law, A G Watts. – London: Church Information Office, 1977. – P. 8–10.
274. Law B. Schools and careers / Law B., Watts A. – London: NUT, 1997. – 150 p.
275. Law B. Schools, Careers and Community / Law B., Watts A. – London, 1977. – 198 p.
276. Learning and Skills Improvement Service / ed. by H. Marshall; Career Learning for the 21st century: quality awards for career learning, information, advice and guidance. – Coventry: LSIS, 2012. – 200 p.
277. Learning for life and work for key stage 3 / Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA). – Belfast, 2007. – 38 p.
278. Looking Forward: Career Education and Guidance in the Curriculum / School Curriculum and Assessment Authority. – London, 1995. – 32 p.
279. Making sustainable living commonplace [Electronic resource] / Annual Report and Accounts. – London, 2012–2013. – 153 p. – Mode of access: https://www.unilever.dk/Images/annual-report---accounts-2012_tcm1354-454293_1_da.pdf. – Title from the screen.
280. McCrone T. Careers Coordinators in schools / McCrone T., Marshall H., White K., Reed F. [ed]. – London: DCSF, 2009. – 110 p.
281. McLeod J. Introduction to counseling / J. McLeod. – Open University Press, 2013. – 455 p.
282. McMahan M. Career counseling: applying the systems theory framework of career development / M. McMahan // Journal of Employment Counseling. – 2005. – Vol. 42, Issue 1. – P. 29–38.
283. McMahan M. Career Counselling: constructive approaches / McMahan M., W. Patton. – London: Routledge, 2006. – 224 p.

284. Mearns D. *Person-Centred Counselling in Action* / Mearns D., Thorne B. – Sage Publications Ltd., 2013. – 240 p.

285. Meridian an in world school [Electronic resource]. – Mode of access: http://www.mwschool.org/apps/pages/index.jsp?uREC_ID=235050&type=d&pREC_ID=540004. – Title from the screen.

286. Morris M. *Pathway to 14–19 provision: managing progression. National evaluation of the TVEI* / Morris M., Murray K., Saunders L., Stradling R. – Sheffield: Employment Department, 1994. – 230 p.

287. Morris M. *The Delivery of Career Education and Guidance in Schools* / Morris M., Rickinson M., Davies D. – UK: Her Majesty's Stationery Office, 2010. – 76 p.

288. Morris M. *The role of the Careers Service in Education and Guidance in schools* / Morris M., Simkin C., Stoney S. – London, 1995. – 125 p.

289. Nathan R. *Career counseling* / R. Nathan, L. Hill. – Sage Publications Ltd, 2006. – 192 p.

290. *National career service* [Electronic resource] // GOV.UK. – Mode of access: <https://nationalcareersservice.direct.gov.uk/Pages/Home.aspx>. – Title from the screen.

291. *National Curriculum: from policy to practice* [Electronic resource] / Department of Education and Science. – London, 1989. – Mode of access: <https://www.stem.org.uk/elibrary/resource/25961>. – Title from the screen.

292. *National Survey of Careers Education and Guidance* / Office for Standards in Education. – London, 1998. – Mode of access: <https://nationalsurvey.direct.gov.uk/Pages/Home.aspx>. – Title from the screen.

293. Neary S. *CPD for the career development Professional* / Neary S., Johnson C. – Trotman publishing. – 2016. – 240 p.

294. Neugebauer J. *Employability* / J. Neugebauer, J. Evans-Brain. – Sage Publications Ltd, 2016. – 200 p.

295. *New opportunities for vocational education in schools* / Employment Department. – London, 1997. – *Insight*, 31. – P. 32–33.

296. Parent power dominates education choices [Electronic resource] / Chartered Institute of Public Relations. – London, 2012. – September 11. – Mode of access: <http://newsroom.cipr.co.uk/parent-power-dominates-education-choices>. – Title from the screen.
297. Patton W. A postmodern approach to career education: what does it look like? / Wendy Patton // *Perspectives in Education*. – 2005. – Vol. 23, Issue 2. – P. 21–28.
298. Patton W. The Systems Theory Framework of Career Development and Counseling: Connecting Theory and Practice / W. Patton, M. McMahon // *International Journal for the Advancement of Counselling*. – 2006. – Vol. 28, Issue 2. – P. 153–166.
299. Peck D. Career guidance in secondary schools / Peck D. – Idebate Press, 2014. – 167 p.
300. Peck D. Careers Services: history, policy and practice in the United Kingdom / D. Peck. – London, 2004. – 168 p.
301. Perry N. Exploring Future Options: a Career Development Curriculum for middle school students / Perry N., VanZandt Z. – Idebate Press, 2006. – 187 p.
302. Petrina S. Curriculum and Instruction For Technology Teachers / Stephen Petrina. – Canada, 2010. – 366 p.
303. Planning the school guidance programme [Electronic resource] / National center for guidance in education. – Dublin, 2004. – January. – Mode of access: www.ncge.ie/uploads/PI_Sch_Gui_prog_leaf.pdf. – Title from the screen.
304. Preparing pupils for a successful future in learning and work / Department for Education and Employment. – Sheffield, 2000. – 34 p.
305. Professional Guidance [Electronic resource] // Bedales School. – Mode of access: <http://www.bedales.org.uk/home/academic/professional-guidance>. – Title from the screen.
306. Pryor R. The Chaos Theory of Careers / Pryor R., Bright J. – London: Routledge, 2011. – 367 p.
307. PSHE: economic wellbeing and financial capability: programme of

study (non-statutory) for key stage 4 / Qualifications and curriculum authority. – London: QCA, 2007. – 241 p.

308. PSHE: economic wellbeing and financial capability: programme of study (non-statutory) for key stage 3/ Qualifications and curriculum authority. – London: QCA, 2008. – 101 p.

309. Pumfrey P. D. A Child and the profession: school choice / Pumfrey P. D. – London: Longman, 1999. – 390 p.

310. Reid H. Effective counselling with young people / Reid H. – London, 2011. – 230 p.

311. Reid H. Effective counselling with young people / Reid H., Westergaard J. – Canterbury Christ Church University, 2011. – 184 p.

312. Reid H. Introduction to Career counselling and coaching / H. Reid. – Sage Publications Ltd, 2015. – 304 p.

313. Report on youth employment. – London: Her Majesty's Stationery Office, 1958. – 255 p.

314. Resources Pack to help schools / Department for Children, Schools and Families. – Sheffield, 2010. – 125 p.

315. Roberts K. Career guidance in England today: reform, accidental injury or attempted murder? / Ken Roberts // British Journal of Guidance & Counselling. – 2013. – Vol. 4, Issue 3. – P. 240–253.

316. Roberts K. The entry into employment: an approach towards a general theory / K. Roberts // Sociological Review. – 1968. – Vol. 16, Issue 2. – P. 165-184.

317. Roberts K. The social conditions, consequences and limitations of careers guidance / K. Roberts // British Journal of guidance and counseling. – 1977. – Vol. 5, Issue 1. – P. 1–9.

318. Rodgers B. Careers Education and Guidance / B. Rodgers. – Cambridge, 1984. – 150 p.

319. Rodknight E. A survey of careers work in schools / E. Rodknight // Journal of the Careers Research and Advisory Center. – 1969. – Vol. 4,

Issue 2. – P. 3–10.

320. Rowe N. Mapping of Seminal Reports on Good Teaching: NFER Research Programme: developing the Education workforce / Naomi Rowe, Anne Wilkin, Rebekah Wilson. – Slough: NFER, 2012. – 34 p.

321. Savickas M. L. Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability and Measurement Equivalence across 13 Countries / Savickas M. L., Porfeli E. J. // *Journal of Vocational Behavior*. – 2012. – Vol. 80, Issue 3. – P. 661–763.

322. Savickas M. L. My Career Story: an Autobiographical Workbook for Life-Career Success / Savickas M. L., Hartung P. J. – London, 2012. – 186 p.

323. Savickas M. L. The Theory and Practice of Career Construction / Savickas M. L., Brown Steven D., Lent, Robert W. // *Career development and counseling: putting theory and research to work*. – Hoboken; NJ: John Wiley & Sons, 2005. – P. 42–70.

324. Schools, colleges and children's services: Curriculum and qualifications [Electronic resource] / Department for Education, Ofqual, Standards and Testing Agency // GOV.UK. – 2014. – Mode of access: <https://www.education.gov.uk/schools/teachingandlearning/curriculum/nationalcurriculum2014>. – Title from the screen.

325. Sheridan T. British Education / T. Sheridan. – Nabu press, 2011. – 434 p.

326. Sheward S. Motivational career counselling and coaching: cognitive and behavioural approaches / Sheward S., Branch R. – Sage Publications Ltd, 2012. – 224 p.

327. Siemens G. Connectivism: a Learning Theory for the Digital Age [Electronic resource] / Siemens G. – Cambridge, 2004. – December 12. – 150 p. – Mode of access: <http://www.elearnspace.org/Articles/connectivism.htm>. – Title from the screen.

328. Smith D. Some sort of bridge / D. Smith. – Cambridge: Granta Editions, 2010. – 189 p.

329. Smith W. J. Essential Formal Mentor Characteristics and Functions in

Governmental and Non-governmental Organizations from the Program Administrator's and the Mentor's Perspective / Smith W. J., Howard J. T., Harrington K. V. // *Public Personnel Management*. – 2005. – Vol. 34, Issue 1. – P. 31–58.

330. Statutory guidance the duty to secure independent and impartial careers guidance for young people in schools [Electronic resource] / Department for Education. – 2013. – Mode of access: <http://www.naht.org.uk/EasysiteWeb/getresource.axd?AssetID=29332&type=full&servicetype=Attachment>. – Title from the screen.

331. Statutory guidance: careers guidance provision for young people in schools [Electronic resource] / Department for Education. – 2015. – Mode of access: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/440795/Careers_Guidance_Schools_Guidance.pdf. – Title from the screen.

332. Suggestions for the consideration of teachers and others concerned in the world of public elementary schools / Department of Education. – London, 1905. – 85 p.

333. Survey of Career Education and Guidance in Schools and Links with Employers: Career Development Institute (CDI) with Careers England / Career Development Institute. – 2015. – May. – Mode of access: http://www.thecdi.net/write/BP340-Schools_Survey-_FINAL.pdf. – Title from the screen.

334. The ACEG framework for careers and work-related education: a practical guide [Electronic resource] / Career Development Institute. – [2011]. – 33 p. – Mode of access: <http://www.cegnet.co.uk/uploads/resources/ACEG-Framework-final.pdf>. – Title from the screen.

335. The curriculum 5 to 16 / Department of Education and Science. – London: Her Majesty's Inspectorate, 1985. – 55 p.

336. The National Curriculum: a consultation document / Department of Education and Science and Welsh office. – London: DES, 1987. – 95 p.

337. The National Curriculum: handbook for secondary teachers in England, key stages 3 and 4 [Electronic resource] / Department for Education and Skill. – 2004. – 224 p. – Mode of access: <http://webarchive.nationalarchives.gov.uk/20130401151715/http://www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/QCA-04-1374.pdf>. – Title from the screen.

338. The Real Game [Electronic resource]. – 2005. – Mode of access: <http://www.realgame.co.uk/>. – Title from the screen.

339. Tieger P. Do what you are: discover the perfect career for you / Tieger P. – Brown Press, 2014. – 448 p.

340. Tuckman, B. W. Stages of Small Group Development Revisited [Electronic resource] / Bruce W. Tuckman, Mary Ann C. Jensen. – 1977. – December. – Mode of access: <http://www.freewebs.com/group-management/BruceTuckman%281%29.pdf>. – Title from the screen.

341. Turnbull J. Coaching for Learning: A Practical Guide for Encouraging Learning / Turnbull J. – London: Continuum, 2009. – 290 p.

342. Wade P. Key Stage 2 career-related learning pathfinder evaluation [Electronic resource]: research report DFE-RR116 / Wade P., Bergeron C., White K., Teeman D. [ed.]. – 2011. – 108 p. – Mode of access: www.education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/DFE-RR116.pdf. – Title from the screen.

343. Warr P. Work, Happiness and Unhappiness / Peter Bryan Warr. – NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2007. – 548 p.

344. Watts A. A structure for Careers Education / A. Watts // Careers guidance: practice and problems. – London, 1973. – P. 3–7.

345. Watts A. G. Careers England Policy Commentary 16: Statutory Guidance for Schools on Securing Access to Careers Guidance [Electronic resource] / Watts A. G. – 2012. – 13 p. – Mode of access: <http://microsites.lincolnshire.gov.uk/Download/33836>. – Title from the screen.

346. Watts A. G. Evaluating the effectiveness of careers guidance: a review

of the British research / Watts A. G., Kidd J. M. // *British Journal of Guidance and Counselling*. – 2011. – August. – P. 3–6.

347. Watts A. G. *Rethinking Careers Education and Guidance* / Watts A. G., Law B., Killeen J., Jennifer M. [ed.]. – Abingdon, 2002. – 400 p.

348. Watts A. G. The international symposia on career development and public policy: retrospect and prospect [Electronic resource] / Watts A. G., Bezanson L., McCarthy J. // *Australian journal of career development*. – 2014. – Oktober. – Mode of access: <http://acd.sagepub.com/content/23/3/108>. – Title from the screen.

349. Watts A. G. *Advancing ambitions: The role of career guidance in supporting social mobility* / Watts A. G., Hooly T., Matheson J. – London, 2014. – 210 p.

350. Watts A. G. *Rethinking Careers Education and Guidance* / Watts A. G., Law B., Killeen J., Jennifer M. [ed.]. – Abingdon, 2003. – 97 p.

351. Watts A. G. *Reshaping Career Development for the 21st Century: inaugural professorial lecture, University of Derby, December 8, 1998* / A. G. Watts // *Center for guidance studies*. – United Kingdom, 1998. – December 8. – 11 p.

352. Watts A. G. The manifestation of career: introduction and overview / Watts A. G., Arulmani G., Bakshi A. J. – *Handbook of Career Development*, 2014. – 170 p.

353. Westergaard J. *Effective group work* / Westergaard J. – Open University Press, 2009. – 192 p.

354. Wolf A. *Review of Vocational Education – The Wolf Report* [Electronic resource] / Alison Wolf. – 2011. – March. – 197 p. – Mode of access: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/180504/DFE-00031-2011.pdf. – Title from the screen.

355. Wood D. *How Children Think and Learn* / David Wood. – Wiley, 1998. – 336 p.

356. *Work Experience Consolidated* / Employment Department. – London,

1998. – Insight, 33. – P. 24–25.

357. Working together for a better future [Electronic resource] // ReadWorks.org. – London, 2014. – Mode of access: <http://glanguagearts.pbworks.com/w/file/fetch/96084407/Working%20Together%20for%20a%20Better%20Future%20Read%20Works.pdf>. – Title from the screen.

358. Work-related learning at key stage 4: Religious education [Electronic resource] / Qualifications and curriculum authority. – London. – Mode of access: http://www.mmiweb.org.uk/publications/re/WRL_KS4_RE.pdf. – Title from the screen.

359. Yates J. The career coaching handbook / J. Yates. – London: Routledge, 2013. – 224 p.

360. Youth Matters: next steps: something to do, somewhere to go, someone to talk to / Department for education and skills. – London: DfES, 2006. – 41 p.

ДОДАТКИ

Додаток 1

Вибір особистісних якостей, професійних навичок та вмінь які підходять до певних професій.

Особистісні якості	Професійні навички та вміння
Спокійний Чуттєвий Рішучий Комунікативний Співчутливий Впевнений Довірливий Пунктуальний Відповідальний Організований Лідер Ентузіазний Підприємний Ввічливий Неконфліктний Терплячий Креативний Уважний Делікатний Чесний Справедливий Дружній Порядність	Вміння вирішувати проблеми Гра в спорт Дизайнерські якості Вміння малювати, робити графіку Ведення переговорів, спілкування Вміння аналізувати інформацію Знання мов Планування робочого графіку Гра на музичному інструменті ІТ навички Навички роботи з фінансами

Метод психометричного тестування на конкретному прикладі учня.

Історія Пітера

Пітер був здібним студентом з широким колом інтересів у мистецтві, дизайні та технології, математиці (а відповідно - економіці) та англійській мові, отже він сприймав весь процес розмірковування про кар'єру дуже складним, оскільки потенційно мав дуже широкий вибір. Коли Пітер був на 10-му році навчання, йому здалось, що багато з його друзів вже знають, що хочуть робити, всі учні того року здали серію психометричних тестів, які дали їм уявлення щодо професії, яку варто розглянути та дослідити. В цей конкретний час, Пітер дуже цікавився модою, що виявлялось у його захопленні одягом, а особливо кросівками.

Склавши психометричні тести, через два тижні Пітер отримав результати, за якими йому було запропоновано на розгляд декілька сфер професійної діяльності, розташовані у порядку можливих переваг та доречності. Пітер не мав підтримки під час інтерпретації результатів своїх тестів, отже він швидко перестрибнув у кінець переліку до пропозиції модного дизайну. Пітер дуже зацікавився нею, враховуючі його любов до одягу та кросівок, отже він почав відвідувати літню школу моди у коледжі. Після отримання відмінних результатів у мистецтві, математиці та економіці, він вступив до художнього коледжу, щоби опанувати базову програму з моди. Одразу після початку навчання у коледжі він зрозумів, що помилився. Більшість студентів мали добрі навички з шиття, яких не мав він; крім того йому не сподобалась атмосфера. Пітер залишив навчання після першого семестру та вирішив поступати до університету на іншу спеціальність. Він також подорожував по Європі.

Коли Пітер дійшов до останнього року навчання на рівні бакалавра з культурології, він почав замислюватись про свої здібності та таланти. Він працював у університетській газеті, редагуючи розділ моди (що йому подобалось), так він почав розмірковувати про журналістику. Під час цієї

роботи, він також зацікавився рекламою та вирішив також дослідити цю галузь. Після дуже ретельних роздумів щодо цих двох сфер діяльності (а саме, в чому полягає сама робота, яку освіту потрібно здобути та які перспективи він буде мати), Пітер відправився на курси з реклами.

Тепер Пітер працює у рекламній сфері, де у якості розробника стратегій, він відповідає за вивчення ринку споживання (економіка), розробку презентацій у PowerPoint задля "схилення" клієнтів (мистецтво), написання розповідей та сценаріїв для телевізійних компаній (англійська мова) та залучення у дискусії про «великі ідеї» щодо підвищення продаж (загальна культура). Обертаючись назад, на результати тестів, які він склав на 10-му році, можна згадати, що перша вказана сфера діяльності (за найбільшою відповідністю) стосувалась реклами у поєднанні з журналістикою та видавництвом, що йшли на другому та третьому місці. Можливо, що більш ретельне вивчення цих результатів заощадило б тоді час для Пітера, а також вартість навчання у художньому коледжі - але, звичайно, ми цього знати не можемо.

Зразок опису певної професії, яка подобається учню.

Зміст, характер роботи	
Умови роботи	
Освітня підготовка	
Медичні обмеження, індивідуально- психологічні особливості	
Наймання	
Професійні якості	
Перспективи	
Схожі, близькі професії	

SWOT-аналіз (S (strength) – сила, W (weakness) – слабкість, O (opportunities), можливості, T (threats) - загрози)

Завдання: на основі SWOT-аналізу визначить та запишіть у таблицю свої сильні та слабкі сторони особистості, а також можливості та перешкоди.

<p>Сильні сторони</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p> <p>5. _____</p> <p>6. _____</p>	<p>Слабкі сторони</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p> <p>5. _____</p> <p>6. _____</p>
<p>Можливості</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p> <p>5. _____</p> <p>6. _____</p>	<p>Перешкоди</p> <p>1. _____</p> <p>2. _____</p> <p>3. _____</p> <p>4. _____</p> <p>5. _____</p> <p>6. _____</p>

Сильні сторони особистості - це особистісні якості, нахили, здібності та уміння, які допомагають у досягненні поставленої мети.

Слабкі сторони особистості - це шкідливі звички, відсутність досвіду та навичок, які можуть сповільнити досягнення поставленої мети.

Можливості – це сприятливі зовнішні умови.

Перешкоди – несприятливі умови.

Додаток 5

Змістове наповнення портфоліо учня середнього навчального закладу з
профорієнтаційного та кар'єрного навчання.

Складові портфоліо	Записи учня
Мої довгострокові цілі	
Мої короткострокові цілі	
Мої інтереси	
Моя участь у шкільних та позашкільних заходах	
Мої успіхи у навчанні	
Мої дослідження, проекти	
Мої успіхи у спорті	
Мої спроби або досвід роботи	
Моя відповідальність вдома	
Моя допомога іншим	
Моя творчість	
Мої особливі уміння	

**Приклади планів уроків з профорієнтації та кар'єрного навчання для
учнів 11–18 років**

Аспекти навчання	Завдання для учнів (11-12 років)	Завдання для учнів (14-15 років)	Завдання для учнів (16-18 років)
Самоосмислення	Опишіть самих себе, свої сильні сторони та переваги	Визначте, як ви змінюєтесь, які ваші вміння та що є вашими інтересами, що є важливим для вас	Оцініть те, як ви змінюєтесь та будьте готові пристосувати свої вміння, інтереси та цінності до вимог та можливостей навчання та роботи
Самовизначення	Складіть свою власну розповідь про те, що ви робите задля успіху, збільшення своїх досягнень та покращення свого добробуту	Позитивно ставтеся до своєї розповіді про себе та відповідальності, яку несете за власний успіх, досягнення та добробуту	Створіть позитивну хроніку вашої розповіді, наголошуючи на відповідальності, яку ви несете за керування успіхом, досягненнями та добробутом
Самовдосконалення як учня	Розгляньте та замисліться над тим, що ви отримали як учень від кар'єрного та виробничого навчання та досвіду	Поясніть, що ви отримали як учень від кар'єрного та виробничого навчання та досвіду	Виявляйте ініціативу щодо участі у кар'єрній та виробничій навчальній діяльності та оцінки їх користі для вас як для учня
Дослідження кар'єри та кар'єрного розвитку	Опишіть різні засоби спостереження за кар'єрою людей та тим, як вона просувається	Поясніть ключові ідеї про кар'єру та кар'єрний розвиток	Поясніть вплив кар'єрних процесів та структури, що змінюються, на досвід людей та керування їх власним кар'єрним розвитком
Розуміння бізнесу та промисловості	Опишіть організацію та структуру різних типів бізнесу	Поясніть різні типи бізнесу, як вони працюють та вимірюють свій успіх	Поясніть, як змінюється предмет бізнесу, спосіб ведення та оцінка успіху
Дослідження праці та трудового життя	Визначте різні типи роботи та чому різняться задоволення людей, залежно від їх трудового життя	Поясніть, як змінюється робота, та як це впливає на задоволення людей від їхнього трудового життя	Визначте особисту, соціальну та економічну цінність різних типів роботи та особливо визначте ключові пріоритети щодо майбутньої професії
Вивчення інформації про вакансії та ринок праці (ІРП)	Дізнайтесь, що таке вакансія та ринок праці та що вони можуть вам дати	Знайдіть відповідну вакансію та <i>інформацію на ринку праці</i> , і дізнайтесь, як використовувати	Зробіть висновки з дослідження та оцінки відповідної вакансії та ринку праці на підтримку своїх

Аспекти навчання	Завдання для учнів (11-12 років)	Завдання для учнів (14-15 років)	Завдання для учнів (16-18 років)
		їх у плануванні своєї кар'єри	майбутніх планів
Оцінка рівності, різноманітності та реалізації	Поміркуйте, як протистояти стереотипам та дискримінації, які завдають шкоди вам та оточуючим	Визнайте та зробіть виклик стереотипам, дискримінації та іншим перешкодам рівності, різноманітності та реалізації; знайте свої права та обов'язки по відношенню до цих питань	Серйозно замисліться над етичними, правовими та бізнесовими питаннями щодо рівності, різноманітності та реалізації особи на робочому місці та їх наслідками для вашої поведінки та поведінки інших людей
Вивчення правил та умов безпеки праці	Знайдіть інформацію про закони та нормативні акти стосовно дозволеної тривалості робочого дня та видів зайнятості для молоді; дізнайтесь як мінімізувати ризики для здоров'я та безпеки для вас та оточуючих	Дізнайтесь та розкажіть про свої обов'язки та права як учня, практиканта або працівника щодо дотримання правил безпеки праці	Усвідомте різні рівні ризику та розумійте свої права та обов'язки як учня, практиканта або працівника щодо дотримання правил безпеки праці
Отримання максимальної користі з інформації, порад та настанов щодо кар'єри	Визначте та отримайте максимум користі від власних мереж підтримки, у тому числі того, як отримати неупереджену інформацію, поради та настанови щодо кар'єри, яких ви потребуєте	Збудуйте та отримайте максимум користі від власних мереж підтримки, у тому числі ефективного застосування неупередженої інформації, порад та настанов	Розвивайте та отримайте максимум користі від власних мереж підтримки та продемонструйте, що ви є ініціативним та розбірливим користувачем неупередженої інформації, порад та настанов щодо кар'єри
Підготовка до працевлаштування	Визначте якості та навички, необхідні для працевлаштування та надайте доказ тих, які ви продемонстрували в межах та поза межами школи	Продемонструйте, що ви набули та розвинули якості та навички, необхідні для покращення своєї здатності працевлаштуватись	Поясніть, що саме ви робите для покращення своєї здатності працевлаштуватись та відповідати очікуванням роботодавців та колег
Демонстрація ініціативи та підприємливості	Визначте, коли ви використовуєте якості та вміння, які необхідні вам, щоби бути заповзятливим	Покажіть, що можете бути заповзятливим у спосіб, який вивчаєте, здійсніть розробку та планування своєї	Розробіть та застосуйте заповзятливі якості та вміння планування навчання, роботи та

Аспекти навчання	Завдання для учнів (11-12 років)	Завдання для учнів (14-15 років)	Завдання для учнів (16-18 років)
		кар'єри	кар'єри
Розвиток власної фінансової спроможності	Розкажіть як ви можете керувати власними коштами та робити вклад у родинний та шкільний бюджет	Покажіть, що ви здатні керувати власними коштами, розумієте свої фінансові документи та знаєте, як отримати фінансову підтримку для подальшого навчання та практики	Розвивайте власну фінансову спроможність для вдосконалення рішень, які приймаєте та що мають вплив на ваше повсякденне життя, подальше навчання, практику та роботу
Визначення варіантів вибору та можливостей	Систематично розглядайте варіанти вибору та можливості, що відкриті для вас при досягненні точок прийняття рішення	Дослідіть свої можливості обрання варіантів освіти, практики, стажування, працевлаштування та волонтерства, включаючи інформацію про найкращі шляхи просування до конкретної мети	Дослідіть та оцініть шляхи просування та <i>окупності</i> вкладених коштів у різні варіанти отримання вищої освіти, подальшого навчання, практики, стажування, роботи та волонтерства, що відкриті для вас
Планування та прийняття рішень	Дізнайтесь як вести переговори, планувати та приймати рішення належним чином задля отримання кваліфікації, вмінь та досвіду, яких ви потребуєте та висловіть своє розуміння цього	Дізнайтесь та розкажіть своє розуміння того, як скласти важливі плани та приймати рішення належним чином, в тому числі як вирішувати проблеми та відповідно реагувати на вплив, якого зазнаєте	Розробіть план-приклад прийняття важливого рішення, що допоможе у у просуванні вашої кар'єри
Робота з заявами та відбором	Дізнайтесь як готуватись та представляти себе належним чином у процесі відбору	Знайте про свої права та обов'язки у процесі відбору та стратегії, що використовуються для покращення своїх шансів на отримання роботи	Навчіться готуватись, проходити та робити висновки від участі у процесі відбору
Керування змінами та переходами	Покажіть, що можете бути позитивними, гнучкими та добре підготовленими в точках переходу свого життя	Переглядайте та замислюйтесь над попередніми переходами вашого життя, що допоможе вам покращити підготовленість для наступного просування у навчанні, практиці та роботі	Знайте, як розвивати та використовувати стратегії, які можуть знадобитись вам, щоби впоратись із серйозними проблемами керування переходами у кар'єрі