

РІВНЕНСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ГУМАНІТАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**ОНОВЛЕННЯ ЗМІСТУ, ФОРМ ТА
МЕТОДІВ НАВЧАННЯ І ВИХОВАННЯ
В ЗАКЛАДАХ ОСВІТИ**

Збірник наукових праць

Наукові записки
Рівненського державного гуманітарного університету

Випуск 2 (45)

Заснований в 1996 році

Рівне – 2011

ББК 74.20

О - 59

УДК: 37: 371: 372: 373: 374: 376: 378: 379

Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти: Збірник наукових праць. Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету. Випуск 2 (45). — Рівне: РДГУ, 2011. — 211 с.

Збірник наукових праць містить статті з актуальних проблем дошкільної освіти та підготовки кваліфікованих педагогічних кадрів за матеріалами доповідей міжнародної науково-практичної конференції «Світ дошкілля: психолого-педагогічні проблеми дошкільної освіти», проведеної 9-10 грудня 2010 р. Рівненським державним гуманітарним університетом спільно з Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України, Управлінням освіти і науки Рівненської обласної державної адміністрації, Інститутом психології ім. Л.С.Виготського Російського державного гуманітарного університету (Москва, Росія), факультетом дошкільного виховання Білоруського державного педагогічного університету ім. Максима Танка (Мінськ, Білорусь), Бельцьким державним педагогічним університетом імені Алеко Руссо (Бельці, Молдова), факультетом дошкільного виховання та освіти дорослих Дебреценського університету (Гайдубесермень, Угорщина).

Матеріали можуть бути корисними для науковців, працівників дошкільних навчальних закладів, викладачів та студентів вищих педагогічних навчальних закладів.

РЕДАКЦІЙНА КОЛЕГІЯ:

Головний редактор:

Пальчевський Степан Сергійович – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет).

Заступник головного редактора:

Янцур Микола Сергійович – кандидат педагогічних наук, професор (відповідальний секретар) (Рівненський державний гуманітарний університет).

ЧЛЕНИ РЕДАКЦІЙНОЇ КОЛЕГІЇ:

Бех Іван Дмитрович – доктор психологічних наук, професор, дійсний член НАПН України (Інститут проблем виховання АПН України);

Безкоровайна Ольга Володимирівна – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Вербець Владислав Володимирович – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Воробйов Анатолій Миколайович – кандидат педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Дем'янчук Анатолій Степанович – доктор педагогічних наук, професор, дійсний член АНВШ України (Міжнародний економіко-гуманітарний університет ім. академіка Степана Дем'янчука);

Карпенчук Світлана Григорівна – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Коваль Ганна Петрівна – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Литвиненко Світлана Анатоліївна – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Лісова Світлана Валеріївна – доктор педагогічних наук, професор, дійсний член АПСН (Міжнародний економіко-гуманітарний університет ім. академіка Степана Дем'янчука);

Малафійк Іван Васильович – доктор педагогічних наук, професор, член-кореспондент АПСН (Рівненський державний гуманітарний університет);

Павелків Роман Володимирович – доктор психологічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Петренко Оксана Борисівна – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет);

Поніманська Тамара Іллівна – кандидат педагогічних наук, професор, член-кореспондент АПСН (Рівненський державний гуманітарний університет);

Руденко Володимир Миколайович – доктор педагогічних наук, професор (Рівненський інститут слов'янознавства Київського славистичного університету);

Тищук Віталій Іванович – кандидат педагогічних наук, професор, член-кореспондент АПСН (Рівненський державний гуманітарний університет);

Ямницький Вадим Маркович – доктор психологічних наук, професор (Рівненський державний гуманітарний університет).

Затверджено Вченою радою Рівненського державного гуманітарного університету (протокол № 9 від 29.04.2011 р.).

Збірник затверджений ВАК України як наукове фахове видання, в якому можуть публікуватися результати дисертаційних робіт на здобуття наукового ступеня доктора і кандидата наук з педагогіки (постанова Президії ВАК України №1-05/7 від 9.06.1999 р. та додатки до постанови ВАК України від 11.10. 2000 р. № 1 – 03/8 і від 30.03.2011 р. № 1 – 05/3).

За достовірність фактів, дат, назв і т. п. відповідають автори статей. Думки авторів можуть не збігатися з позицією редколегії. Рукописи рецензуються і не повертаються.

Адреса редакції: 33028 м. Рівне, вул. Остафова, 31. Рівненський державний гуманітарний університет

ISBN 966 — 7281 — 09 — 04.

© Рівненський державний гуманітарний університет, 2011

враховувати нахили, задатки, здібності та інтереси кожної дитини, щоб забезпечити успішний їх розвиток.

Таким чином, Базова програма розвитку дитини дошкільного віку «Я у світі» – це важливий документ, що забезпечує реалізацію головної мети – створення сприятливих умов для повноцінного та гармонійного розвитку особистості дошкільника в образотворчій діяльності, розвиток його творчих здібностей. Вона сприятиме зростанню особистісного і професійного рівня педагогів, створенню позитивного психологічного клімату для самореалізації і дорослих, і дітей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Базова програма розвитку дитини дошкільного віку «Я у Світі» / Наук. ред. та упоряд. О.Л. Кононко. – 2-ге вид., випр. – К.: Світич, 2008. – 430 с.
2. Базовий компонент дошкільної освіти в Україні. – К.: Освіта, 1999. – 68 с.
3. Гавриш Н. На шляху до оновлення: (про готовність педагогів до реалізації нової Програми) / Н.Гавриш, О.Цехмістер // Дошкільне виховання. – 2009. – №2. – С.7-10.
4. Гончаренко А. Особистісно орієнтована модель освіти: підготовка педагога / А.Гончаренко // Дошкільне виховання. – 2008. – №1. – С.10-13.
5. Державна національна програма «Освіта» (Україна ХХІ століття). – К., 1994.
6. Дошкільна освіта в Україні: Нормативно-правове регулювання / Упоряд. Л.Гураш, Т.Вороніна. – К.: Вид. дім «Шкільний світ»: Вид. Галіцина, 2006 – 120 с. [4] арк. – (Б-ка «Шкіл. світу»).
7. Коментар до Базового компонента дошкільної освіти в Україні: [наук.-метод. посіб.] / Наук. ред. О.Л. Кононко. – К., 2003. – С. 21–22, 61–70, 141-152.
8. Кононко О. Про Базову програму розвитку дошкільника «Я у Світі» / О.Кононко // Дошкільне виховання. – 2008. – №1. – С.3-7.
9. Концепція дошкільного виховання в Україні. – К.: Освіта, 1993.
10. Про впровадження Базової програми розвитку дитини дошкільного віку «Я у Світі»: (наказ МОН України від 29.01.2009 р. №41) // Дошкільне виховання. – 2009. – №2. – С.6.
11. Сухорукова Г.В., Дронова О.О., Голота Н.М., Янцур Л.А. Образотворче мистецтво з методикою викладання в дошкільному навчальному закладі. Підручник. / За заг. ред. Г.В. Сухорукової. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2010. – 376с.: іл.
12. Цимерман І. Проблеми впровадження нової Програми / І. Цимерман // Дошкільне виховання. – 2008. – №1. – С. 16-17.
13. Чепурна Н. Шлях впровадження Базової програми / Н.Чепурна // Дошкільне виховання. – 2009. – №6. – С.4.
14. Янцур Л.А. Особливості організації та педагогічне супроводження образотворчої діяльності на різних етапах художньо-творчого зростання особистості дитини// Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. Наукові записки РДГУ. – Рівне. – 2005. – №31. – С. 21-26.

Резюме. В статті розкриваються особливості образотворчої діяльності в Базовій програмі розвитку ребенка дошкільного віку «Я в світі».

Ключевые слова: Базовая программа развития ребенка дошкольного возраста, личностно-ориентированная модель образования, образотворческая деятельность, художественно-эстетическое развитие, возрастные этапы развития.

The summary. The article deals with the analysis of children activities peculiarities in the basic program of preschool child development «I in the World».

Key words: the basic program of preschool child development «I in the world», personality oriented model of education, artistic activity, artistic esthetic development, developmental environment, age periods of development.

Одержано редакцією 21.11.2010 р.

УДК: 37. 048. 4

М.С. ЯНЦУР

ДОСВІД ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ В ЗАРУБІЖНИХ КРАЇНАХ

Резюме. У статті розглядаються історичні аспекти становлення та розвитку систем підготовки фахівців з професійної орієнтації в ряді країн світу.

Ключеві слова: професійна орієнтація, професійна компетентність, профконсультант, профорієнтатор, підготовка фахівців.

Розбудова системи професійної орієнтації в нашій країні вимагає підготовки відповідних фахівців, які б могли забезпечити свідоме професійне самовизначення випускників загальноосвітніх навчальних закладів. Для того, щоб краще здійснювати їх підготовку необхідно враховувати не тільки власний досвід, але і досвід інших країн, в яких ефективно реалізується система профорієнтації тривалий період. Тому проаналізуємо детальніше досвід підготовки профорієнтаторів у зарубіжних країнах.

У розвинутих країнах під професійною орієнтацією розуміють сукупність заходів: професійна інформація, визначення нахилів і придатності молоді до тої чи іншої трудової діяльності чи професії (профдіагностика і профвідбір), надання допомоги у виборі професії (професійна консультація). Професійна

орієнтація здійснюється в школах, біржах праці та спеціальними психологічними лабораторіями. Робота проводиться, як правило, в рекомендаційному плані. Закінчується профорієнтація профвідбором, який здійснюється безпосередньо підприємцями на підприємствах і в установах.

В європейському освітньому інтеграційному процесі, який відбувається в умовах розвитку інформаційного суспільства, глобалізації економіки, науково-технічної цивілізації, надається вагомим значення інформації, допомозі в орієнтуванні та консультуванні. Сьогодні професійна кар'єра в країнах Європейського союзу розглядається усіма національними та інтернаціональними комісіями як процес навчання та розвитку протягом усього життя, що повинен супроводжуватись відповідною профконсультацією. Передумова для успішного вирішення цієї проблеми вбачається у незалежному функціонуванні консультаційних служб.

Житель об'єднаної Європи має отримувати освітні та мобільні можливості для навчання, професійного розвитку протягом усього життя. На позачерговій зустрічі European Council on Employment (Люксембург, 1997 р.), в документах Комісії Ради Європи – „На шляху до когнітивного суспільства” (1995 р.), „Мобільність” (1997 р.) зазначається, що профорієнтація та профконсультація отримують ключову позицію при переході до суспільства знань та стають інструментом політики зайнятості. [16]

Міжнародна організація освітньої та професійної консультації (IVSBB/AISOP), Організація економічної співпраці та розвитку (OECD), Європейський центр розвитку професійної освіти (CEDEFOP), міжнародна організація праці (ILO), світовий банк (WB) також приймають постанови та розпорядження, що стосуються ролі та значення профконсультації в сучасних умовах, якості надання послуг та підготовки відповідного персоналу.

У Лісабонському стратегічному плані 2010, в якому була поставлена мета перетворити Європу до 2010 року в найбільш конкурентноспроможний та динамічний економічний простір, здатний досягти стійкого економічного зростання, створення великої кількості якісних робочих місць, більшої соціальної єдності, було визнано, що загальна, професійна освіта та зайнятість можуть суттєво вплинути на досягнення цієї мети. Створення консультативних служб, котрі супроводжують впродовж всього життя, розглядається як інтегративна складова трьох частин програми „Загальна та професійна освіта 2010”. [26] Тому на європейському рівні активно проводяться зустрічі, обміни, порівняння з метою покращення якості надання профконсультативних послуг.

У Резолюції Європейської Ради міністрів освіти „Про консультування протягом усього життя” зазначається, що суспільство знань та необхідність навчатися протягом усього життя вимагають зміни парадигми в консультаційній політиці. [14] Служби професійної консультації повинні бути доступними для громадян, спонукати їх постійно розвивати впродовж життя свої вміння та компетенції відповідно до вимог на ринку праці. У всіх країнах (крім Німеччини) консультативні служби для школярів і студентів підпорядковуються міністерствам освіти, а для дорослих – міністерствам праці.

Європейською Комісією й Організацією економічної співпраці та розвитку був виданий, в свою чергу, довідник для фахівців з питань професійного консультування, в якому піднімаються питання покращення професійного консультування для молоді, дорослого населення, покращення доступу до профконсультаційних служб, та їх систем підтримки. Ефективність організації й здійснення професійного консультування багато в чому визначається підготовкою спеціалістів-профконсультантів і ступенем її відповідності сучасним вимогам. Тому підготовці відповідного персоналу для ефективного функціонування цих служб у цьому довіднику відводиться вагомим місце. Готують їх в більшості країн, в основному, на базі вищої освіти.

Підготовка профконсультантів у Франції, Швейцарії, Польщі, як вказує Ергельт, має психологічну спрямованість. [17] У США, Канаді професійне консультування є частиною загального діяльнісного спектру консультування, тому надається загальна консультативна підготовка, що має дуже сильну психологічну орієнтацію. У Нідерландах і Німеччині поряд з соціальними науками – педагогікою, соціологією, психологією – велику частину навчального плану підготовки профконсультантів складають економічні та управлінські науки. Вирішення цієї проблеми в Німеччині реалізується аналогічно до її здійснення в Нідерландах.

Діяльнісний простір профконсультантів в Європі складають інформаційний менеджмент (27%), індивідуальна консультація (21%), робота з групами (12%), посередництво, тренування, контакти з роботодавцями, завершальне керівництво (30%), консультаційний менеджмент (10%). [16] Поряд з профілями діяльності основні вихідні відомості з кваліфікації профконсультантів дають “Етичні стандарти” або “Основні напрями великих національних та міжнародних професійних організацій”. Так, наприклад, Канадський Етичний Кодекс, який побудований на досвіді США, визначає стандарти кваліфікації наступним способом (стаття 10): „Консультант повинен мати загально визнану формальну кваліфікацію із своєї професії та досягати своєї професійної компетентності шляхом постійного підвищення кваліфікації” [16].

В Етичних стандартах Міжнародної організації освітньої та професійної консультації, прийнятих у 1996 році, зазначається, що її члени проходять відповідну профпідготовку та забезпечують постійний навчальний процес щодо набуття необхідних теоретичних знань та практичних навичок, щоб стати компетентним профконсультантом або консультантом навчальних закладів [18].

Надзвичайно важливим заходом для підготовки консультантів є документ „Міжнародні компетентності практиків освітньої та професійної консультації”, прийнятий Загальними зборами Міжнародної організації освітньої та професійної консультації у вересні 2003 р. на світовій конференції в Берні. Цей документ включає 11 ключових та фахових компетентностей в 10 специфічних сферах практики [20]. До ключових

компетентностей відносяться: належна етична й професійна поведінка та відповідальність; завчасне розпізнавання бажань клієнтів та ініціативна діяльність у розгляді питань освіти та професії; свідоме сприйняття та визнання культурних відмінностей клієнтів; використання теоретичних досліджень в практиці професійного консультування та орієнтації; вміння планувати, здійснювати та оцінювати орієнтаційні та консультативні заходи; свідоме сприйняття власної здатності і меж надання допомоги; здатність до ефективної комунікації з колегами та клієнтами; знання актуальної інформації в галузі освіти, професійної підготовки, зайнятості, ринку праці, соціальних питань; соціальна та інтеркультурна чутливість; здатність до ефективної співпраці у професійній команді та знання процесу професійного розвитку, що триває все життя. Фахові компетентності розглядаються в таких специфічних галузях, як діагностика, шкільне консультування, професійний розвиток, надання поради, інформаційний менеджмент, консультація та координація, дослідження та оцінка, програмний та сервісний менеджмент, створення ефективної суспільної кооперації, посередництво в працевлаштуванні.

Міжнародна організація освітньої та професійної консультації намагається добитися перенесення зазначених компетентностей у національні контексти за допомогою різноманітних інтенсивних тренінгів, зустрічей з відповідальними особами системи освіти та зайнятості, роботи з громадськістю, визнання консультативними об'єднаннями. На думку фахівців цієї організації, каталог міжнародних консультативних компетентностей має бути відображеним на ґрунтовній підготовці консультантів, підвищенні їх кваліфікації та супервізії (нагляді) за консультативною діяльністю. Отже, найвищою метою є покращення та підвищення консультативних послуг для клієнтів, а тому, відповідно, висуваються високі вимоги до підготовки персоналу.

Підготовці персоналу з профконсультацій для ефективного функціонування відповідних служб у вказаному вище довіднику відводиться вагомe місце і зазначається, що на національному рівні підготовка профконсультантів контролюється рідко або відсутня взагалі, часто за достатню для діяльності профконсультанта визначається кваліфікація із споріднених спеціальностей (психологія, педагогіка, соціальна робота), консультативні компетентності таких фахівців виявляються вкрай обмеженими, існуючі програми підготовки є здебільшого вузькоспецифічними і обмежують мобільність консультантів між сферами зайнятості та освіти [12].

Визначена в міжнародних дослідженнях ситуація підготовки професійних консультантів, як зазначає Н.К. Удовиченко, характеризується тим, що, порівняно із стандартними критеріями для професії, профконсультанти в більшості країн недостатньо професіоналізовані [7]. Стандартними критеріями для професійної діяльності експерти вважають: чіткі, формалізовані та специфічні кваліфікаційні шляхи; контрольований доступ до роботи за спеціальністю; кодекс поведінки та етичні стандарти; випробувані ефективні методи існування системи професійних організацій, навчальних та дослідних закладів.

Вчені різних країн приділяють значну увагу порівняльним дослідженням та з'ясуванню проблем підготовки професійних консультантів в різних країнах світу. Так, німецький дослідник Бернхарт Йоахім Ертельт присвятив цій проблемі низку праць [15; 16; 17]. Він вказує, що зміст діяльності та позначення професій у сфері професійної консультації в різних країнах помітно відрізняються. До профконсультаційних професій належать профконсультант, вчитель-консультант, психолог-консультант, посередник (інспектор з працевлаштування), офісний працівник. Працюють ці фахівці в різних місцях та організаціях. Це можуть бути і загальноосвітні навчальні заклади, центри зайнятості, недержавні консультативні служби, а також інформаційні центри. Тому, на думку Ертельта, важко провести аналіз завдань, які складають основу кваліфікації вищезазначених працівників. Інша проблема виникає через розмежування відповідальних керівних органів за проведення профконсультацій. Тому виникає деяка розбіжність не лише в обслуговуванні, але й у підготовці фахівців. Визначення шляхів підготовки профконсультантів в країнах Європи є проблематичним і через різні рівні уявлення про професійний профіль та ступінь професіоналізації профконсультативних діяльностей. Але, як вказує Н.К. Удовиченко, спільним для різних країн є те, що нейтральна та ефективна профконсультація забезпечується лише високим професіоналізмом консультанта, і основою цієї консультації залишається індивідуальна свобода професійного самовизначення. Отже, одноставною є думка щодо високого рівня підготовки і майстерності професійного консультанта, але теоретичні погляди та реальність щодо методів її досягнення розходяться. [7]

У більшості країн світу профконсультанти хоча й мають вищу освіту, але вона рідко спеціалізована щодо профорієнтації особистості. В міжнародному порівнянні професор Ертельт визначив такі типи підготовки профконсультантів: 1) 3-4-річне навчання, вища освіта (диплом бакалавра, лецензіат). Таку підготовку надають у Німеччині, Нідерландах, Польщі, Швеції, Швейцарії, Угорщині; 2) спеціалізоване навчання в рамках будь-якого курсу в університеті, як, наприклад, психологія, педагогіка, соціологія. Таке навчання здійснюється в Польщі, Угорщині, Франції; 3) 1-2-річна післядипломна освіта з отриманням диплому магістра або магістра гуманітарних наук – здійснюється в Канаді, Польщі, США, Швейцарії; 4) внутрішні програми служби профконсультації з підготовки профконсультантів – реалізуються в Греції, Канаді, Німеччині, Фінляндії, Франції; 5) формалізовані короткочасні курси всередині консультативних інституцій або в тісно пов'язаних з ними спеціальних закладах освіти без визначеної кваліфікації (диплома) – реалізуються майже у всіх країнах. Четвертий та п'ятий шляхи базуються, як правило, на першій вищій освіті або на практичному досвіді та здійснюються у формі семінарів або заочного чи дистанційного навчання. Ці форми підготовки фахівців мають місце для профконсультування дорослих, часто як форма підвищення кваліфікації працівників служб

працевлаштування [16].

Існує 5 моделей підготовки профконсультантів, що були визнані фаховою конференцією ОЕСР „Професійне консультування і державна політика – подолання розриву” (Канада, 2003 р.): 1-а модель – спеціалізоване навчання у вищому навчальному закладі; 2-а – загальна підготовка консультантів, частиною якої є професійне консультування; 3-я – основна, але недостатня підготовка у ВНЗ, в рамках якої вивчаються діагностичні та терапевтичні моделі, що не відповідають меті профконсультації; 4-а – обмежені, короткі та здебільшого неспецифічні курси, які пропонують заклади вищої освіти; 5-а – „навчання на виробництві”, відносно короткі заходи підготовки у власній організації [21].

У матеріалах конференції зазначено також основні змістовні недоліки в підготовці профконсультантів, що стосуються майже всіх країн, які досліджувались. Так, зокрема, це недостатня підготовка до використання інформаційних та комунікаційних технологій, а також телефону під час консультування; недостатнє розуміння змін на ринку праці; перебільшення психологічних змістів та психодіагностичних методів; недостатній розвиток квалітативного менеджменту; недоліки в роботі в локальних та регіональних системах, особливо підтримки працевлаштування; недостатній розвиток компетентностей формування у клієнта навичок самостійного професійного розвитку. Особливо важливим є питання розвитку квалітативного менеджменту, який розглядає питання забезпечення якості підготовки та підвищення кваліфікації професійних консультантів. На думку міжнародних експертів, навчальні плани підготовки профконсультантів необхідно перевіряти стосовно таких контрольних полів, як придатність до практики, фахово-теоретичний рівень, розвиток особистості консультанта, суспільна актуальність та узгодження з національними і міжнародними професійними стандартами. [7]

Отже, в Європейській та світовій співдружності надається велике значення професійному консультуванню, яке має супроводжувати професійний розвиток людини протягом усього життя. В зв'язку з цим відбувається розширення та урізноманітнення профконсультаційних послуг, які надаються як молоді, дорослому населенню, так і людям похилого віку. Слід зазначити, що суттєво підтримується та розвивається процес професіоналізації відповідних кадрів. У зв'язку з цим розглянемо особливості підготовки професійних консультантів у деяких розвинутих країнах світу.

У першу чергу розглянемо досвід **Німеччини**, яка має суттєвий досвід у проведенні профорієнтаційної роботи з молоддю та дорослими і, відповідно, давні традиції підготовки кваліфікованих фахівців для її проведення. Передусім, слід зазначити, що професійних консультантів у Німеччині почали готувати на курсах у 20-х роках ХХ ст., коли організаційно та законодавчо була визначена діяльність бірж праці, які потребували кваліфікованих працівників. Як вважає німецький дослідник Еріх Дауенгауер, з цього часу професійне консультування почало визнаватися як професія. [13] Особливості історичного розвитку зумовили координацію профорієнтаційної роботи з молоддю та дорослими саме з боку бірж праці, а не закладів освіти, оскільки першочергове значення професійної консультації німецькі спеціалісти вбачали в її функції інструменту випереджувальної, підтримуючої, цілеспрямованої політики зайнятості, що було врегульовано державними нормативними документами.

У 50-х роках навчання профконсультантів вже здійснювалося в створених німецькою службою зайнятості управлінських школах. У 1974 році в Західній Німеччині була створена Вища школа союзу державного управління і, зокрема, факультет служби зайнятості. Такі Вищі спеціальні школи існують нині у м. Маннгейм (спеціальний коледж федерального інституту зайнятості) та м. Шверин. В цих навчальних закладах здійснюється підготовка професійних консультантів, які будуть працювати в службі зайнятості за спеціальністю профконсультація: консультування щодо робочих місць. Навчання у Вищій спеціалізованій школі (ВСШ) триває 3 роки (36 місяців). Після закінчення навчання випускники одержують диплом зі спеціальності професійний консультант на базі бакалавра. Працевлаштування випускників ВСШ з цього фаху має свої особливості: згідно до умов вступу на одержання цієї кваліфікації вони повинні працювати в закладі служби зайнятості, яка на конкурсних умовах відсилає їх на навчання у ВСШ. Згідно положень дуальності, під час навчання у ВСШ паралельно з теоретичною підготовкою студенти проходять професійну практику в закладі, який делегував їх на здобуття вищої освіти. Служба зайнятості набирає бажаючих стати профконсультантами серед тих, хто отримав професійну освіту з будь-якої спеціальності і має посвідчення, що дозволяє вступати до вищих навчальних закладів. Необхідним є також професійний досвід з отриманої спеціальності, який повинен складати не менше 2-х років. Отже, віковий ценз претендентів на навчання починається з 28 років.

Щодо організації навчання у ВСШ, то на вивчення теоретичних курсів відводиться 2000 годин та 2000 годин – на практику. Отже, теоретична та практична підготовка поєднується у рівному співвідношенні. Теоретичні предмети зі спеціальності професійна консультація розподіляються так: право/управління – 21%, економічні науки – 21%, спеціальність (консультування, працевлаштування) – 13%, психологія – 9%, педагогіка – 8%, соціологія – 6%, професіознавство (професіографія) – 6%, предмети за вибором – 16%.

Понад 70 років німецька служба зайнятості мала монопольне право на проведення профконсультації, але оновленим у 1997 році Законом про підтримку в працевлаштуванні, який увійшов до Соціального Кодексу III (Sozialgesetzbuch III), воно скасовувалося. У законі зазначається, що професійну консультацію мають право проводити як служби зайнятості, так й інші організації. В умовах активного реформування ринку праці в Німеччині (реформи Гартца, Агента 2010) зазнала значних змін і служба зайнятості, яка була перейменована у

Державну Агенцію праці, і, відповідно, підготовка професійних консультантів. На початку 2006 року почався процес реорганізації Вищої спеціалізованої школи служби зайнятості у Вищу спеціалізовану школу менеджменту ринку праці. Підготовку консультантів планується проводити на відділенні „Консультування з питань зайнятості та ситуаційний менеджмент”. Таким чином підготовка професійних консультантів служби зайнятості в Німеччині має велику економічну та правову наповненість і реалізується за принципом дуальності. [7]

У Данії на сьогодні, в цілому, нараховується близько 12000 спеціалістів-профконсультантів, які мають відповідну хоча й різноманітну підготовку. За незначним виключенням, всі вони – викладачі, які є представниками різноманітних установ та відомств і поєднують свою основну освітню діяльність з профорієнтаційними функціями. Вони постійно вдосконалюють свій фах на спеціальних курсах з підвищення кваліфікації незалежно від того, в якому відомстві вони працюють. Щорічно розробляються та впроваджуються в навчальну практику підготовки профконсультантів близько 15 спеціальних курсів. Для проведення ряду тематичних семінарів запрошуються спеціалісти з-за кордону, найчастіше з Канади. Значна увага приділяється підготовці спеціалістів, котрі працюватимуть з біженцями та емігрантами. Слід зазначити, що на сьогодні у вищій школі Данії широко обговорюється питання щодо впровадження базової підготовки профорієнтаційників за аналогією зі Швецією. Редакційно-видавничий відділ Ради з освіти та професійної орієнтації (RUE) щорічно випускає інформаційно-довідкові та методичні посібники для профорієнтаційників, в яких розкриваються різні аспекти їх організаційно-методичної роботи. При Раді працює Комісія професійних орієнтаційників, яка організовує та проводить щоквартальні та щорічні конференції, на яких розглядаються різноманітні питання профорієнтаційної роботи з різними верствами населення, що забезпечує відповідне підвищення кваліфікації профорієнтаційників. [2]

Великобританія. У профорієнтаційній сфері, як вказує В.А.Рижов, яка передбачає багатопрофільну та міждисциплінарну підготовку, велике значення має рольова визначеність спеціалістів, сама загальна структура вищої освіти та професійної підготовки, а також ряд інших чинників. У сфері профорієнтації на даний час єдино визнаною кваліфікацією в країні є диплом профорієнтаційника (Д.С. Джі), який видають після проходження річної програми з відривом від виробництва особам, котрі закінчили університет або еквівалентний курс та які мають певний практичний досвід профроботи. Така підготовка профорієнтаційників в країні з присвоєнням кваліфікації Д.С. Джі здійснюється з 1982 року в 14 центрах. Дорослі кандидати, у випадку відсутності необхідної освіти, але які мають значний досвід у сфері навчання, профпідготовки або досвід роботи у промисловості, можуть бути зараховані для проходження вказаної програми на індивідуальній основі. Для допомоги старшим за віком і стажем спеціалістам-практикам була розроблена схема ступінчатого підвищення кваліфікації тривалістю два роки до отримання диплому Д.С. Джі. В цілому, слід зазначити, що кваліфікація на рівні Д.С. Джі дає солідну базу для роботи із шкільною молоддю та дорослим населенням. В останньому випадку вона зазвичай доповнюється регулярною підготовкою за місцем роботи із багатьох консультативних та профінформаційних аспектів, які враховують їх специфіку щодо дорослих. Така підготовка проводиться досвідченими спеціалістами на місцевому рівні або інститутом профорієнтації (Ай Сі Оу) на національному рівні, основу якої складають різноманітні за змістом курси тривалістю від 3-х днів до 2-х тижнів. [4]

Що стосується шкільних профорієнтаційників та вчителів із професії, то у британських школах вони, на відміну від практики інших країн, отримують підготовку початкового характеру (фактично ознайомлювальну) на короткотривалих курсах (декілька днів) і лише деякі – кваліфікацію на рівні Д.С. Джі. У британських університетах та інших вищих навчальних закладах підготовка профрадників зачасти варіюється від зовсім обмеженої за часом до підготовки тривалістю рік (Д.С. Джі) і більше. Вона, як правило, доповнюється регулярним підвищенням кваліфікації, фокусуючись на особливостях контингенту, з яким доводиться працювати. Так, для спеціалістів-профорієнтаційників у центрах працевлаштування характерний акцент у їх підготовці робиться на методи пошуку роботи і працевлаштування.

Наведені особливості дозволяють зробити висновок, що професійна компетентність спеціалістів, які виконують різні ролі (профорієнтація у школах, університетах, агентствах з наймання на роботу і т.д.), помітно впливає і на структуру їх підготовки. Зазначимо той факт, що профорієнтаційна спеціалізація, якщо вона є ніби другорядною щодо основної професії працівника (для вчителів за професією), пояснює в деяких випадках її короткотривалість – від декількох днів до декількох тижнів у школах, а в деяких випадках – підготовку за місцем роботи або закінчення спеціальних курсів. У інших випадках в окремих регіонах країни для шкільних вчителів за професією і вчителів-предметників не надається ніякої спеціальної практики взагалі. [4]

У якості загального висновку В.А.Рижов зазначає, що професійна приналежність до окремих структурних інститутів (школи, центри працевлаштування і т.д.) системи профорієнтації впливає на специфіку підготовки спеціалістів у цій системі. Зміст програм профпідготовки спеціалістів-профорієнтаційників у Великобританії зазвичай включає:

- загальну теорію, загальні основи психології, соціології, економіки, характеристику системи освіти;
- теорію профорієнтації, психологію консультування, теоретичні концепції вибору професії;
- тактику профорієнтаційної роботи – навички інтерв'ювання, аналіз робочого місця, навички групової роботи;
- особистісний розвиток – групову динаміку та ін.;
- практичні заняття – інтерв'ю під спостереженням (наглядом) наставника, процедура з наймання і т.

ін. [4].

Звичайно, в дійсності на практиці наведені окремі напрями змісту підготовки профорієнтаційних спеціалістів суттєвим чином варіюються в пропорціях і за тривалістю часу, який для цього відводиться. В одних випадках можуть домінувати теоретичні аспекти, в других – наголос робиться на практичні заняття, у третіх – найбільша увага приділяється розвитку навичок з наймання. Апробаційний період після завершення формальної підготовки за програмою кваліфікаційного рівня Д.С. Джі складає 1 рік. Кожний спеціаліст, як правило, в цей період проводить мінімум 20 профорієнтаційних інтерв'ю, з яких близько 20 – під наглядом одного або двох досвідчених інструкторів з наступним обговоренням та аналізом процесу інтерв'ювання [4]. У Великобританії підготовку спеціалістів із профорієнтації проводять Лондонський університет, інститут промислової психології та деякі інші навчальні заклади країни. Систематична підготовка на основі курсів підвищення кваліфікації проводиться для працівників служби із працевлаштування міністерства зайнятості. Основні предмети, які вивчаються на цих курсах – сучасні методи профорієнтаційної роботи, роль вчителів, батьків та спеціалістів із працевлаштування молоді у службах наймання [5].

У сучасних умовах початкова підготовка профорієнтаційних спеціалістів багатьма фахівцями розглядається в якості складової частини ширшого процесу, в якому початковим етапом є правильний відбір персоналу для профорієнтаційної роботи, наступним етапом є початкова підготовка, а потім – процес постійного професійного розвитку [4]. Відбір, або селекція, сам по собі розглядається як важливий етап. Якщо ця стадія проведена не досить ретельно або використовувались неправильно підібрані критерії відбору, результатом, швидше за все, стає практична діяльність невисокої якості. Подальше систематичне підвищення кваліфікації в процесі роботи вважається необхідним для неперервної адаптації практикуючих орієнтаційних спеціалістів до умов, що змінюються. У деяких випадках, як зазначалось раніше, вся підготовка спеціалістів-профорієнтаційних спеціалістів відбувається саме на цій основі, в інших – як тимчасова форма допомоги спеціалістам-практикам. В ідеалі, природно, підвищення кваліфікації в організації, де працює профорієнтаційний спеціаліст, має бути організоване на регулярній основі, щоб надати можливість всім практикуючим спеціалістам-профорієнтаційним спеціалістам набувати нові навички і методи роботи та адаптовувати здібності до нових умов середовища. З цією метою в країні були створені регіональні комітети підвищення кваліфікації на підприємствах. Їх завданнями є з'ясування потреб і стимулювання цього виду підготовки у відповідних регіонах та заохочення місцевої освітньої влади, або консорціумів, які створюються на основі їх колективної участі, до проведення подібного роду програм підвищення кваліфікації.

Слід зазначити, що тут помітну роль відіграють добровільні профорієнтаційні організації. Наприклад, профрадники у вищій школі створили Асоціацію випускників служби профрадників, котра організує чисельні заходи на комерційних засадах, які включають як формальне підвищення кваліфікації на підприємствах, так і проведення виїзних конференцій, семінарів, професійних зустрічей. Інші категорії профорієнтаційних спеціалістів також мають свої організації. Більшість профрадників Служби професійної кар'єри для молоді є членами Інституту профрадників. Вчителі з професії входять до Національної асоціації вчителів профорієнтаційних спеціалістів. Консультанти у коледжах належать до Асоціації профрадників коледжів вищої освіти. [4]

Франція. Органами, котрі безпосередньо працюють зі школярами, є центри професійної інформації та орієнтації (ЦПІО), які також функціонують в системі міністерства освіти країни. Співробітники цих центрів, профконсультанти, координують роботу в школах, розробляють шкільні програми з профорієнтації учнів, здійснюють керівництво роботою шкільних вчителів і батьківських організацій, приймають участь в профорієнтаційних заходах. В центрах також проводиться основна робота з профконсультування, під час якої надаються поради з вибору професії чи подальшої освіти, і тестових випробувань. [5]

Фахівець-консультант з профорієнтації у французьких навчальних закладах вирішує наступні завдання:

- веде документацію з метою професійного інформування та орієнтації учнів;
- постійно оновлює та поповнює цю документацію, поширює її поміж служб орієнтації батьків, учнів, вчителів;
- вивчає шляхи та перспективи просування випускників за різними напрямами навчальної та професійної орієнтації;
- приймає участь у доборі контингенту до різних типів загальноосвітніх та професійних шкіл [22].

Цей спеціаліст також допомагає кожному учневі скласти індивідуальний план шкільної та професійної орієнтації, його зобов'язані мати всі школярі випускних класів коледжу. У програмі загальноосвітнього французького коледжу наголошено, наприклад, „За період навчання в коледжі учні вступають у підлітковий вік, і необхідно допомогти їм стати соціально зрілими людьми. Одним із проявів такої зрілості можна вважати побудову індивідуального плану з професійної орієнтації” [11].

У Франції професія профконсультанта передбачає вміння надавати допомогу молоді у виборі майбутньої професії, враховуючи фізичні, розумові та моральні здібності і схильності індивідів, їх смаки та бажання, сімейний стан і потреби ринку праці. Спеціальний акцент робиться на його знанні наукових методів індивідуального профорієнтаційного аналізу, включаючи вміння інтерпретувати результати медичних і психологічних досліджень та тестів. Він повинен володіти знаннями про ринок праці й навчальні заклади. Кваліфікаційні вимоги включають у себе наявність „достатньо загальної освіти та досвіду” для набуття спеціальних знань у профорієнтаційній сфері. Ці вимоги включають також здібність підтримувати на рівні сучасних вимог знання методів профорієнтаційної роботи, вміння підтримувати особисті контакти з молоддю, їх сім'ями, викладачами та підприємцями. Вважається, що особи, які володіють гарною підготовкою з

психології або які мають досить великий досвід викладання чи роботи у соціальній сфері, а також у промисловості, можуть стати профконсультантами при умові додаткової спеціальної допомоги. [5]

Підготовкою фахівців з профорієнтації радників з орієнтації – психологів у Франції займаються чотири спеціальні навчальні заклади: Паризький національний інститут вивчення праці та професійної орієнтації (INETOP); Університет біометрії людини та професійної орієнтації Екс-Марселю I; Університет профорієнтації Лілля III; Університет Рейну. Цю спеціальність може отримати особа, яка має ступінь ліценціата з психології, пройшовши додатково дворічну професійну підготовку. Майбутні спеціалісти вивчають наступні предмети: загальна та дитяча психологія, психологія орієнтації, соціальна психологія і психопедагогіка, біологія і фізіологія людини, загальна патологія і нейропсихіатрія, психотехнічна і статистична методологія, організація профорієнтації та аналіз професій, соціологія, економіка, трудове право, педагогічні науки (такі як соціальна педагогіка, корекційна педагогіка), а також проходять стажування в одному з центрів інформації та орієнтації і відділеннях навчального закладу, таких як служба тестування, центр з досліджень та документознавства. Дворічна програма навчання в інституті INETOP передбачає два періоди практичної роботи: 6-тижневий на першому році навчання та 5-тижневий на другому році. На першому році навчання слухачі проходять підготовку із оволодіння методами тестування та прийомами організаційної роботи. На другому році вони практикуються за всім комплексом профорієнтаційних питань. Після закінчення навчання та успішного складання іспитів випусникам видають диплом державного зразка радника з орієнтації – психолога. Для того, щоб отримати відповідну посаду вони проходять конкурсний відбір. Більшість з них мають багаторічний стаж роботи у школах в якості вчителів або шкільних психологів. [5; 9]

Польща. У 1995 році була введена нова професія – "консультант професії". З метою підвищення якості послуг консультантів ввели в дію: Післядипломні студії професійного консультування в Університеті в Лодзі, Післядипломні студії заводознавства в Католицькому Люблінському Університеті, а також багатетапні, з участю закордонних фахівців, курси для професійних консультантів, які організовані Загальнодержавною установою праці. Значним досягненням польських науковців було створення і впровадження (1997-2000 рр.) в Системі установ праці комп'ютерної програми "Консультант 2000" ("Doradca 2000"), версія 2,0 якої вийшла в 2000 році, що складається з чотирьох модулів: Навігатор, Клієнт, Професії, Освіта. Вона покликана допомагати праці консультантам професій у системі установ праці для роботи з учнями.

Швеція. Профрекомендації з вибору роботи, подальшого навчання або професійної підготовки надаються у 9-му класі загальноосвітньої школи профконсультантами служби освітньої і трудової орієнтації (СОТО) та профінструкторами-вчителями школи, котрі за сумісництвом виконують функції профконсультантів. Перші повністю присвячують свою діяльність всім видам профорієнтаційної роботи та поступово витісняють профінструкторів-вчителів. Співвідношення учнів на одного профконсультанта в шведських школах найнижче у порівнянні з іншими країнами – в 9-х класах 100:1, в 6-х–8-х класах 300:1. Основною фігурою в шкільній системі профорієнтації є профконсультанти СОТО, хоча певну частину роботи продовжують проводити вчителі шкіл (головним чином інформаційного характеру). Консультант відповідає за всі „перехідні послуги” в школі та співпрацю з місцевими службами управління ринку праці. Він не є штатним працівником школи та здійснює свою діяльність у декількох школах. У цьому його статус певною мірою нагадує статус співробітників служби професійної кар'єри у Великобританії з тією лише різницею, що консультант у Швеції швидше заміняє, ніж доповнює шкільних працівників із профорієнтації. До того ж, консультант СОТО має більш безпосередній зв'язок з місцевими органами управління ринком праці. [5]

Не дивлячись на порівняно високу оцінку учнів профконсультантів СОТО, їх підготовка та діяльність не повністю задовольняє всі зацікавлені сторони. Від консультантів СОТО вимагаються ґрунтовніші знання ринку праці в цілому, а також знання конкретних професій, котрі опановують учні після завершення дворічних професійно-орієнтованих курсів. У Швеції, як і в інших розвинених країнах, відчувається, що люди, які здійснюють перехідне обслуговування в школах, більшою мірою зорієнтовані на високопрестижні професійні заняття, а не на ту роботу, якою в майбутньому будуть займатися більшість учнів. [5]

У Швеції систематична підготовка кадрів у сфері профорієнтації здійснюється під керівництвом Національного управління ринком праці (НУРП). Головною формою є короткострокові курси, котрі зазвичай присвячені спеціальним окремим аспектам профорієнтаційної роботи – прикладній психології, методам інтерв'ювання, статистичним вимірюванням і т. ін., які згодом поглиблюються на основі заочного навчання. Передбачається можливість надання відпусток для проходження очних курсів, а також збереження місця роботи терміном до року у випадку влаштування на промислове підприємство з метою поглиблення знань про виробництво. Останнє практикується для осіб з дипломом вчителя. [5]

США. Основну роль у практичній профорієнтаційній роботі серед школярів відіграють штатні профконсультанти шкіл, які працюють на умовах повної або часткової зайнятості. Їх загальне число в школах США складає 53 тис. Співвідношення числа профконсультантів та числа учнів по країні приблизно 1:430 і суттєво коливається в окремих регіонах країни (від 1:1000 до 1:200 у приватних школах приміської зони великих міст). У переважній більшості профконсультанти шкіл мають диплом вчителя або освіту в галузі психології і соціології. Шкільні вчителі та класні керівники приймають активну участь в основному на початкових етапах профорієнтаційної роботи (заходи із профорієнтації) та допомагають профконсультантам у складанні досє випусників [5].

Кваліфікаційні характеристики та функційні обов'язки профконсультантів у США, наприклад,

характеризуються наступним чином. Профконсультант допомагає індивідам у виборі та підготовці до оволодіння професією. Він використовує індивідуальні інтерв'ю, психологічні тести, щоденники успішності та різноманітні джерела інформації про професії для з'ясування індивідуальних інтересів і схильностей тих, кого консультують. Із інтерв'ю профконсультант з'ясує: професійну, освітню та соціальну підготовку; досвід військової служби; фізичні недоліки. Він вивчає досє учнів, результати опитувань викладачів, батьків і друзів. Відвідує підприємств і агентства зайнятості для вивчення попиту на професії та кваліфікаційні вимоги до них. Профконсультант повідомляє і використовує інформацію про школи, заклади із профпідготовки, а також про заклади для відпочинку і проведення дозвілля та заклади соціального і медичного характеру у спільноті. Він вивчає федеральне, штатне та місцеве законодавство у сфері зайнятості і профпідготовки, заробітної платні, дитячої та жіночої праці [5].

Профконсультант зважує та інтерпретує отриману інформацію через призму інтересів і нахилів індивідів. Додатково він веде досє індивідів і за допомогою заочного ознайомлення або наступного інтерв'ювання спостерігає за їх успіхами в процесі профпідготовки або на робочому місці. Крім того профконсультант може спеціалізуватися в дослідженнях професійної інформації, вдосконаленні методів профконсультування, діяльності приватних і державних служб профорієнтації, консультуванні у важких та спеціалізованих випадках і т. д. [25].

У США підготовка працівників із профорієнтації здійснюється на основі різноманітних за змістом схем в ряді навчальних закладів країни. Базова підготовка, як правило, включає наступні напрямки: основи здоров'я, профінформація, консультування, організація програм профорієнтації. Теоретичні дисципліни включають в себе вивчення принципів, практики і методів профорієнтаційної роботи, форми і методи профінформаційної роботи, методи та прийоми оцінки ефективності, організацію і керівництво профорієнтаційними професіями, проведення тестових випробувань, методи досліджень. Додаткові дисципліни з вибору включають зазвичай такі предмети, як промислові стосунки, клінічна і соціальна психологія, аналіз видів роботи, процедури працевлаштування, керівництво кадрами на підприємствах. [5] Служби зайнятості США проводять підготовку персоналу прийнятого на роботу з метою підвищення кваліфікації штатних співробітників шляхом залучення викладачів університетів, групових занять під керівництвом досвідчених практичних працівників і т. ін. [5].

А. Флаундерс проаналізувала „сфери консультування з різними типами людей та різною специфікою” та виділила основні види професій у консультуванні: „шкільний консультант (school counselor), „консультант з кар'єри” (career counselor) та „реабілітаційний консультант” (rehabilitation counselor)” [19]. Їх підготовка здійснюється в педагогічних коледжах за спеціальністю „професійне керівництво”.

Навчання консультантів з кар'єри може проходити в університетах за одно- або дворічною програмою підготовки для осіб, які вже мають вищу освіту в спорідненій сфері. Їх можуть акредитувати Ради з ліцензування консультантів штату або Національна рада сертифікованих консультантів – НССК (National Board for Certified Counselors). До 1999 р. НССК виходив із кваліфікації „національний кваліфікований консультант з кар'єри” (National Certified Career Counselors), яка означала досягнення найвищого рівня компетентності в професії. Такий спеціаліст мав відповідний диплом; пройшов практику; має досвід роботи з повною зайнятістю (не менше трьох років); успішно здав кваліфікаційний іспит. Після 1999 року багато таких спеціалістів були пересертифіковані у „магістри консультування з кар'єри”. НССК також пропонує в більш загальній кваліфікації „національний сертифікований консультант” спеціальність „шкільне консультування”. [8]

Суттєву роль у регламентуванні професійних кадрів у цій сфері також відіграє „Центр акредитації та освіти” (ЦАО) (Center for Credentialing & Education). Зокрема, ЦАО видає сертифікат „Міжнародного спеціаліста з розвитку кар'єри” – МСРК. МСРК працюють з усім розмаїттям професій, пов'язаних з розвитком кар'єри: методистами груп розвитку кар'єри (Career group facilitators); інструкторами з пошуку роботи (Job search trainers); координаторами центрів кар'єри (Career resource center coordinators); радниками з розвитку кар'єри (Career coaches); менеджером з розвитку кар'єри (Career development case managers); спеціалістами із співбесід (Intake interviewers); спеціалістами з профорієнтаційної інформації та інформації про ринок праці (Occupational and labor market information resource persons); координаторами з розвитку кар'єри у відділах кадрів (Human resource career development coordinators); спеціалістами із влаштування на роботу (Employment/placement specialists); спеціалістами з персоналу (Workforce development personnel) [3]. Перераховані спеціальності відображають найпотрібніші сфери профорієнтаційної підтримки учнівської молоді та широкий спектр спеціалістів, які ефективно її здійснюють.

Таким чином, джерела профорієнтаційної підтримки учнівської молоді у США різноманітні та різнопланові. Шкільні програми здійснюють цілеспрямовану профорієнтаційну підтримку учнів. Для студентів відкриваються ще більші можливості знайти себе за допомогою університетських центрів та програм підготовки до кар'єри. Центри кар'єри одноразового відвідування поєднують в собі всю гаму профорієнтаційних послуг. Відділи служб зайнятості, федеральні програми, центри професійної реабілітації надають профорієнтаційну підтримку певним групам молоді. Релігійні та суспільні організації й відділи кадрів у бізнесі та промисловості лише частково здійснюють профорієнтаційну функцію. Інтернет виступає потужним джерелом для тих, хто шукає необхідну підтримку, виявляючи прагнення до самовизначення та саморозвитку. Всі разом ці джерела є для учнівської молоді величезним ресурсом профорієнтаційної підтримки. [8]

Таким чином, провівши відповідний аналіз зарубіжного досвіду роботи і підготовки фахівців з

профорієнтації можна констатувати, що в усіх розвинутих країнах цьому питанню приділяється належна увага і держави виділяють значні кошти на розвиток системи підготовки і перепідготовки цих фахівців. Тому і в нашій країні необхідно відновити підготовку таких фахівців та вдосконалити підготовку з профорієнтації вчителів всіх спеціальностей, спираючись на цей досвід. Проведений аналіз також дозволив нам модернізувати функції (компетентності) фахівців з профорієнтації та їх змістове наповнення. Зрозуміло, що наведений матеріал не розкриває весь спектр підготовки фахівців з профорієнтації в різних країнах світу, тому його потрібно постійно вивчати.

ЛІТЕРАТУРА

1. Балацька Н. Порівняльний аналіз англійської та української системи професійної орієнтації учнів / Наталія Балацька // Рідна школа. – 2005. – №11. – С. 76-77.
2. Волошина И.А. Дания. Развитие человеческих ресурсов – цель службы занятости / И.А. Волошина, Т.А. Целиковская // Профессиональный потенциал. – 2000. – №4. – С. 35-41.
3. Гриншпун С.С. Профессиональная ориентация школьников в США / С.С. Гриншпун // Педагогика. – 2005. – №9.
4. Рыжов В. А. Профессиональная ориентация и подготовка кадров в Великобритании / В. А. Рыжов. – М.: Высшая школа, 1991. – 159 с.: ил. – (Профтехобразование за рубежом).
5. Рыжов В. А. Организация профориентации в развитых капиталистических странах / В. А. Рыжов. – М.: Высшая школа, 1987. – 96 с.
6. Сундакова Л. В. Профессиональная ориентация в Англии / Л. В. Сундакова. – Минск, 1977.
7. Удовиченко Н.К. Підготовка професійних консультантів служби зайнятості в Німеччині в умовах розвитку єдиного європейського освітнього простору / Н.К.Удовиченко // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання безробітних: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції / упорядник В. Є. Скульська. – К.: ІПК ДСЗУ, 2006. – С. 81-91.
8. Шамсутдинова И. Г. Источники профориентационной поддержки учащейся молодежи в США / И. Г. Шамсутдинова, Д. Ю. Ларин // Педагогика. – 2008. – №1. – С. 103-111.
9. Шамсутдинова И. Г. Профессиональная ориентация учащихся во Франции / И. Г. Шамсутдинова, О.И. Павлова // Педагогика. – 2007. – №4. – С. 101-111.
10. Якушина Е. Интернет помогает учиться и выбирать профессию / Елена Якушина // Народное образование. – 2006. – №5.
11. Arrête du 14 novembre 1985 fixant les programmes des classes de sixième, cinquième, quatrième et troisième des collèges: Par le Ministre de l'Éducation Nationale Jean-Pierre Chevènement. – Paris, 1985. – 348 p.
12. Berufsberatung: Ein Handbuch für politisch Verantwortliche. OECD. – EU-Kommission. 2004. – 90 S.
13. Dauenhauer, E. Berufliche Aufklärung. – Landau, 1992. – S. 173-191, 221-230.
14. Entschließung zur lebensbegleitenden Beratung. Rat der europäischen Union. – Brüssel. 2004. – 10 S.
15. Ertelt, B.-J. Beraterausbildung im internationalen Vergleich. – Mannheim, 1989. – 475 S.
16. Ertelt, B.-J. Europäische Standards in der Qualifizierung von BerufsberaterInnen. // Beratung im Umfeld beruflicher Bildung / Karen Schober (Hrsg.) – Bielefeld: Bertelsmann, 2000. – 95 S.
17. Ertelt, B.-J. Materialien zur Qualifizierung von Fachkräften für Berufsberatung im europäischen Kontext. – In: ibv. – Nr. 45 vom 8. – November 2000. – S. 4715-4737.
18. Ethische Standards. Verabschiedet von der IVSBB Generalversammlung. [Elektronischer ресурс] – Stockholm. Schweden. 8. August 1995. –Режим доступа: <http://www.iaevg.org/iaevg/nav.cfm?lang=3&menu=1&submenu=1>. (12.12.10). – Назва з екрану.
19. Flounders A. Somebody to lean on: Great jobs in counseling // Career World. – Statford. – Jan. 2005. – Vol. 33. – P. 12-15.
20. Internationale Kompetenzen für Praktiker von Schulischer und Beruflicher Beratung. Verabschiedet auf der IVSBB Generalversammlung, 4. – Bern, September, 2003. – 6 S.
21. Kurzfassung Bildungs- und Berufsberatung: Bessere Verzahnung mit der öffentlichen Politik. Overview Career Guidance and Public Policy: Bridging the Gap. – OECD, 2004. – 13 S.
22. Lattard A. Permanence et mutations du système dual. Ou va le modèle allemand? // Revue française de pédagogie. – 2000. – №131. – P. 65-74.
23. Pour une politique du travail. // Rapport. Ministère du travail et de la participation. – Paris, 1977. – Vol. 11.
24. Strong Guidance Program May Boost Achievement //What Works in Teaching and Learning. – Feb. 2004. – Vol. 36. – Iss. 2.
25. Tolbert E.L. Counselling for Career Development. Houghton Mifflin. – Boston. 1974.
26. Verbesserung der Politik und Systeme der lebensbegleitenden Bildungs- und Berufsberatung. – Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2005. – 40 S.

Резюме. В статье рассматриваются исторические аспекты становления и развития систем подготовки специалистов по профессиональной ориентации в ряде стран мира.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, профессиональная компетентность, профконсультант, профориентатор, подготовка специалистов.

The summary. In the article the historical aspects of becoming and development of the systems of preparation of

specialists are examined on a professional orientation in a number of countries of the world.

Key words: professional orientation, professional competence, profkonsul'tant, proforientator, preparation of specialists.

Одержано редакцією 30.01.2011 р.

УДК: 372:371

Д-Р КОВАЧНЕ Д-Р БАКОШІ ЄВА PhD,
ГОВАНСКИ ЯНОШНЕ, КІШНЕ КОРБУЛЬ КАТАЛІН

МЕТОДИКА ФОРМУВАННЯ КОМПЛЕКСНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ДОШКІЛЬНОГО ВИХОВАННЯ KOMPLEX ÓVODAI MÓDSZERTANI KOMPETENCIÁK

Резюме. В Угорщині вища освіта досягла тієї стадії, на якій центральне місце в системі навчання та виховання посідає формування компетенцій. Це вимагає своєрідного підходу до підготовки фахівців дошкільного профілю і аргументує необхідність введення в навчальну програму вищого навчального закладу нового предмету «Методика формування комплексних компетенцій дошкільного виховання».

Ключові слова: компетенції, дошкільне виховання, методика виховання та навчання, підготовка вихователів.

AZ ÓVODAI MÓDSZERTANI OKTATÁS MEGÚJULÁSÁNAK INDOKLÁSA

1. A magyarországi köz- és felsőoktatás fejlődésének abba a szakaszába ért, amikor az oktatási-képzési rendszer alappillérvé a kompetencia központú felfogás (szisztéma) lett (vált).

Ez azzal a következménnyel jár, hogy pl. az óvodapedagógus képzés kimeneti követelményében meghatározott, megnevezett kompetenciákat beemeljük, részletezzük, ill. lebontjuk a különböző tantárgyak, tantárgycsoportok tervezésekor. Ezen (fenti), a bolognai átalakulásból következő változáshoz pályázati forrásból, ill. pályázati keretben folytathattuk (kezdhattuk meg) a tananyagfejlesztő munkánkat.

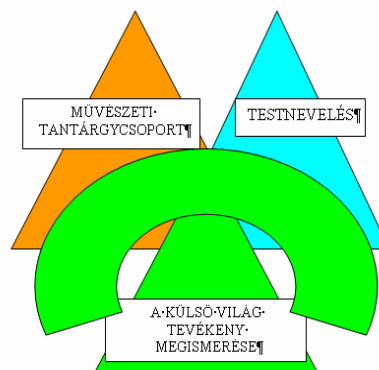
Így került sor a „Komplex óvodai módszertani kompetenciák (tárgy) módszertani modul kidolgozására.

2. Az óvodáskorú gyermek játékos alaptermészete és személyiségének egyéb jellemzői (globalitás, énközpontúság stb.) arra ösztönzik a szakembereket, hogy a gyermek szűkebb és tágabb értelemben vett tanulási tevékenységében törekedjenek a játékoság, a komplexitás érvényesítésére. A 3-7 éves gyermekek személyiségfejlődésének biztosítása megköveteli, hogy globális világlátásukat tiszteletben tartva, a műveltségterületek – tevékenységben történő játékos felfedezése – ne elkülönült módszertani (tantárgyi) szemléletben, hanem komplex módon történjen.

Az egyes műveltségterületeken megfigyelhetünk bizonyos képességdominanciákat, ugyanakkor átfedéseket is. E hierarchikus rendszer is indokolja a műveltségterületi komplexitás érvényesítését.

3. A hallgatók felkészítésénél e gyermekcentrikus attitűd kialakítása nélkülözhetetlen. Éppen ezért indokolt az eddigieknél is szorosabb kapcsolódási, érintkezési pontokat keresni az egyes módszertanok között. Fenti elemzés elvezet a komplex óvodai módszertani kompetenciák meghatározásához. Különös jelentősége van ennek az integrált óvodai gyakorlat során, ahol a szintézis alapjául a külső világ tevékeny megismerését tekinthetjük (természeti és társadalmi, tárgyi környezet megismerése, matematika), s ehhez kapcsolódik a művészeti tantárgyelem csoport (éneke, zene, vizuális nevelés, anyanyelvi-irodalmi nevelés és bábmódszertan), valamint a testnevelés módszertan (lásd 1. sz. ábra). A módszertanok elnevezése a képzési és kimeneti követelményeket (a továbbiakban: KKK) követi.

1.sz. ábra



Fenti gondolkodást támogatja, hogy átfedés, ill. kapcsolat mutatható ki az egyes módszertanok tartalmában, az elsajátítás módjában, formájában (módszer, tevékenység, szervezeti forma).

4. Szükségesnek tartottuk egy olyan alapozó tárgy beillesztését, mely általános felkészítést ad az új szervezésű módszertanokhoz. Az így felépített komplex módszertani tanegységet egy alapozó modul tanulása előzi meg. Az alapozó modul tartalmát valamennyi módszertanban érvényesülő szempont alapján határoztuk meg.

5. A korszerű felkészítéshez a képzési és kimeneti követelmények kompetenciáinak meg kell jelenniük a modulban, ill. azok egyes tantárgyelemeiben. A kompetencia alapú képzésnek az lehet a legfőbb támogatója, ha

ЗМІСТ

<i>Козлюк О.А.</i> Робота з батьками щодо формування гуманістичної спрямованості спілкування дітей дошкільного віку.	3
<i>Марчук Г.В.</i> Становлення соціального досвіду дітей старшого дошкільного віку в ігровій діяльності.	7
<i>Марусинець М.М.</i> Рефлексія у професійній діяльності вчителя початкових класів.	10
<i>Машикіна Л.А.</i> Практична підготовка слухачів магістратури за спеціальністю «Дошкільна освіта».	14
<i>Машовець М.А.</i> Сучасні підходи до організації педагогічної взаємодії дошкільного навчального закладу та батьків вихованців.	18
<i>Мудрак М.А.</i> Роль творчого потенціалу в процесі розвитку особистості.	24
<i>Науменко Т.І., Стеценко І.Б.</i> Пропедевтика інформаційної грамотності дітей від 2 до 6 років.	27
<i>Научук Т.В.</i> Психолого-педагогічні аспекти готовності керівника дошкільного навчального закладу до інноваційної діяльності.	31
<i>Никонова Л.Е.</i> Воспитание патриотизма ребенка в дошкольном учреждении средствами традиционной белорусской культуры.	35
<i>Онищенко А.С.</i> Інтелектуальний розвиток дошкільників на заняттях англійської мови.	38
<i>Олійник О.М.</i> Театрально-освітній простір дошкільного навчального закладу як передумова формування емоційної сприйнятливості дітей дошкільного віку.	42
<i>Павлушкіна О.В.</i> Використання інтерактивних технологій навчання у процесі викладання дошкільної педагогіки.	47
<i>Павлюк Т.О.</i> Проблема формування уявлень про лічбу у дітей старшого дошкільного віку: історія та сьогодення.	51
<i>Падалка О.І.</i> Аксіологічні особливості підготовки майбутніх фахівців дошкільної освіти.	54
<i>Паніна В.</i> Соціально-психологічний портрет дітей раннього віку – вихованців дитячих будинків.	57
<i>Пісоцька Л.С.</i> Організація розвивального простору для дітей: ретроспектива і сьогодення.	61
<i>Пиліпко Л.М.</i> Темперамент дошкільника: особливості формування і прояву.	65
<i>Полєвікова О.Б.</i> Особливості засвоєння дошкільниками слів різних ступенів узагальнення.	68
<i>Половіна О.А.</i> Активізація навчальної діяльності майбутніх вихователів засобами ТРВЗ-педагогіки.	72
<i>Поніманська Т.І.</i> Гуманістичні педагогічні цінності як системоутворюючий чинник гуманістичного виховання.	76
<i>Попенко О.М., Мельничук О.І.</i> Особливості управління інноваційними процесами у ВНЗ I-II рівнів акредитації.	79
<i>Прилепин В.Л.</i> Особенности личностного развития педагогов ДОУ с разным образом семьи и их влияние на воспитательный процесс.	84
<i>Руденко В.М.</i> Оновлення змісту вищої освіти у контексті культури.	88
<i>Савінова Н.В.</i> Місце принципів комплексного підходу до розвитку мовлення та взаємозв'язку мислення, мови і мовлення в спеціальній методиці початкового навчання української мови.	93
<i>Сварковська Л.А., Пічурова К.С.</i> Здоров'язберігаючі технології у фізичному вихованні дітей раннього та дошкільного віку.	98
<i>Стаєнна О.О.</i> Формування основ громадянськості у дітей старшого дошкільного віку.	102
<i>Старжинская Н.С.</i> Инновационные процессы в дошкольном образовании Беларуси.	106
<i>Степанова О.І.</i> Психолінгвістичні основи навчання аудіювання дітей дошкільного віку.	110

<i>Стреха Е.А.</i> Модульний підход к організації роботи по екологічному вихованню дітей дошкільного віку.	113
<i>Сузанская Т.Н.</i> Образы материнства и детства в русской литературе XIX-XX вв.	116
<i>Титаренко С.А.</i> Підготовка студентів до виховання виразності рухів у дітей дошкільного віку в процесі проведення рухливих ігор.	119
<i>Товкач І.Є.</i> Індивідуальні особливості дітей дошкільного віку в ракурсі теоретичних розробок педагогів і психологів.	123
<i>Трусова Е.Л.</i> Своеобразие восприятия скульптуры детьми седьмого года жизни.	126
<i>Тупіленко С.В.</i> Розвиток теорії фізичного виховання дітей раннього віку.	130
<i>Улюкаєва І.Г.</i> Вітчизняний досвід створення програм для дитячих садків у 20-30 рр. XX ст.	133
<i>Фасолько Т.С.</i> Використання особистісно орієнтованих освітніх технологій у формуванні особистості дитини дошкільного віку.	137
<i>Федоренко М.В.</i> Упровадження психолого-педагогічних умов формування професійно значущих якостей у процесі фахової підготовки майбутніх педагогів.	141
<i>Ховрина Г.Б.</i> Общение ребенка с близкими взрослыми как условие формирования психологической готовности детей к обучению в школе.	145
<i>Хролець О.І.</i> Використання потенціалу дитячої літератури у формуванні гуманістично-ціннісних орієнтацій дітей дошкільного і молодшого шкільного віку.	152
<i>Шебеко В.Н.</i> Развитие субъектности дошкольника в физкультурно-оздоровительной деятельности.	155
<i>Шелестова Л.В.</i> Особливості навчання читання старших дошкільників з метою збагачення картини світу.	160
<i>Шовкопляс О.М.</i> Удосконалення змісту навчально-методичної практики з фізичного виховання в системі підготовки майбутніх вихователів дітей дошкільного віку.	165
<i>Шутяк В.Г.</i> Ознайомлення молодших школярів з елементами техніки.	168
<i>Чередніченко С.В.</i> Теоретико-пізнавальне осмислення культурологічної складової у змісті дошкільної освіти.	172
<i>Юрчук О.І.</i> Організація індивідуального підходу у процесі фізичного виховання дітей дошкільного віку.	175
<i>Янциур Л.А.</i> Організація образотворчої діяльності дітей в рамках Базової програми розвитку дитини «Я у Світі».	180
<i>Янциур М.С.</i> Досвід підготовки фахівців з професійної орієнтації в зарубіжних країнах.	183
<i>Д-р Ковачне Д-р Бакоші Єва PhD, Гованські Яношне, Кішне Корбуль Каталін.</i> Методика формування комплексних компетенцій дошкільного виховання Komplex óvodai módszertani kompetenciák.	192
<i>Д-р Ковачне Д-р Бакоші Єва PhD</i> Розвиток креативного мислення.	198
<i>Гованські Я.</i> Місце хорового співу у підготовці фахівців дошкільного виховання.	204
<i>Відомості про авторів.</i>	208