

*Г. О. Корсун,
м. Київ*

СТАНОВЛЕННЯ МЕРЕЖІ ЦЕНТРІВ КАР'ЄРИ В НІМЕЧЧИНІ

У статті розглянуто діяльність Центрів розвитку кар'єри в Німеччині, історія їх становлення та специфіка завдань, які вирішуються ними в умовах Болонської реформи.

Ключові слова: Центр розвитку кар'єри, університетські центри кар'єри.

Впродовж останнього десятиліття в Україні відбуваються значні зміни в сфері загальної середньої та вищої освіти, які зумовлюють необхідність удосконалення традиційних форм і методів виховання та розвитку майбутніх спеціалістів, формування у них готовності до вибору майбутньої професії й побудови реалістичної та дієвої професійної кар'єри.

Оскільки наша держава вже визначила орієнтир на входження в освітній простір Європи і здійснює сьогодні модернізацію системи освіти в контексті європейських вимог, то видається важливим вивчення досвіду організації профорієнтаційної роботи країн, членів Європейського Союзу. Серед таких країн, досвід яких не був проаналізований та висвітлений у вітчизняній науковій літературі, належить і Німеччина, яка має суттєві теоретичні і практичні здобутки у підготовці шкільної молоді до професійного самовизначення.

На сьогодні в ЄС вища освіта сприймається як базова кваліфікація, яку потрібно оновлювати і підтримувати протягом всього життя. Беручи до уваги, що ринок праці як і освітні системи швидко змінюються і розширюються, молоді люди повинні постійно приймати нові рішення протягом свого трудового життя, швидко реагувати та переключатися з однієї справи на іншу, адаптуватися до нових ситуацій і завжди бути готовим знаходити компроміс між власними бажаннями, можливостями та пріоритетними потребами ринку праці. Далекосяжні зміни та необхідність переорієнтувати себе кілька разів впродовж трудового життя стає загальноприйнятим правилом в світовій практиці побудов кар'єри. У більшості країн ЄС визначальним чинником економічного розвитку є професіоналізм, а контроль за веденням профорієнтаційної діяльності як з учнями шкіл так і з дорослими в усіх професійних сферах належить державним органам влади. Саме тому метою статті є обґрунтування необхідності ведення профорієнтаційної роботи зі студентами та учнями старших класів загальноосвітніх шкіл.

Болонська реформа продовжує акцентувати увагу на орієнтацію навчальних програм ринку праці. Тут головна ідея полягає в забезпеченні спрямованості навчання на працевлаштування. Для цього в програмах практичної підготовки бакалаврів і програмах академічної підготовки магістрів відведено заняття, орієнтовані безпосередньо на оволодіння молоддю знаннями та навичками розвитку кар'єри. Німецький дослідник Д. Люквальд наголошує, що можливість працевлаштування пов'язана зі здатністю людини отримувати і підтримувати відповідний рівень виконання праці; можливістю рухатися самостійно на ринку праці та здатністю реалізувати потенціал з урахуванням знань, навичок і здібностей [2].

Впродовж останнього десятиліття в країнах Європейського Союзу практикується організація в структурі університету студентської служби розвитку кар'єри. В Німеччині перші студентські служби з'явилися ще в кінці 1960-х років. Робота таких служб була зосереджена на встановленні партнерських стосунків між університетами, робочим середовищем та суспільством. Згодом випускники вузів все частіше розглядаються як основний фактор економічного зростання країни, а інноваційні чинники та освіта стали пріоритетними у практичній підготовці майбутнього фахівця. Такі інноваційні центри підготовки молоді до майбутньої праці були створені в німецьких університетах в кінці 80-х років минулого століття. Це були перші кроки становлення сучасних центрів розвитку кар'єри. Згодом інноваційні центри набувають статусу відповідних служб, якою, наприклад, у 1989 році в університеті Кельна була служба "Навчання та світ професій" (Studierende & Arbeitswelt (S&A)). З 1999 року в рамках Болонської реформи служби кар'єри зосереджуються у своїй діяльності на працевлаштування студентів.

Наголосимо, Центри розвитку кар'єри є ланкою, яка об'єднує університети та ринок праці. Також до їх функцій належить контроль за дотриманням вимог щодо підготовки майбутніх спеціалістів в галузі прикладного навчання. Служби відповідають за надання послуг і передачу інформації між студентами, викладачами, адміністрацією та роботодавцями. Завдяки відповідній інформації та системам управління контактами служби кар'єри надають широкий спектр послуг профорієнтаційного характеру. Періодично проводиться оновлення структури та змісту роботи центрів розвитку кар'єри в Німеччині.

На сьогоднішній день центри розвитку кар'єри в Німеччині є джерелом інформації та структурним елементом державної служби, що інтегровані у вищі навчальні заклади. Їх досвід і знання відіграють важливу роль у підвищенні можливості працевлаштування студентів. Саме зміни в рамках Болонського процесу актуалізували значущість центрів кар'єри в становленні сучасного фахівця та сприяли заснуванню їх у німецьких вищих навчальних закладах. Асоціація німецької науки (Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft), до обов'язків якої входить забезпечення і сприяння розвитку нових ідей для університетів та науково-дослідних навчальних програм, забезпечує підтримку та встановлення тісних контактів з підприємствами, що є однією з головних функцій центрів кар'єри для вузів. Дані центри є не лише постачальниками послуг для студентів і викладачів, вони є важливими партнерами в стратегічному розвитку університету. Показником успішності діяльності центрів кар'єри є рівень підготовки фахівців та працевлаштування випускників університетів (<http://www.stifterverband.de>).

Університетські центри кар'єри в Німеччині надають різні послуги, що сприяють спрощенню переходу молодих людей від освіти до професії. Пропонуються різні форми підтримки цільових груп, до яких належать студенти, вчені, випускники, викладачі і потенційні роботодавці. Через те, що найбільша увага приділяється першій групі, більшість послуг спрямовані на підвищення зайнятості студентів під час навчання, формування у них готовності до входження в ринок праці та, за потреби, зміни професії в майбутньому. Крім того, центри сприяють науковій мобільності та обміну студентів на національному і

міжнародному рівні. Послуги, що надаються співробітниками центрів охоплюють різні види діяльності, включаючи оцінку проектів, публікацій, доповідей, а також пов'язані з цим відповідні сфери дослідження рівня кваліфікації випускників та пропозиції щодо покращення якості освітніх програм. До обов'язків центрів кар'єри також входить надання інформації (кар'єрні можливості, національні та міжнародні заходи); консультації (планування кар'єри, самоврядування кар'єрою); кар'єрна компетентність (тренінги) та управління партнерством (потенційних роботодавців, кваліфікованих студентів або випускників, національних або міжнародних провідних організацій) [1].

Відповідно до інформації на освітньому порталі німецьких вузів HochschulKompass (www.hochschulkompass.de) на сьогоднішній день в Німеччині існує 357 зареєстрованих вищих навчальних закладів. Їх можна розділити на наступні типи: а) 109 університетів і закладів, які мають програми підготовки докторів наук; б) 193 вищі професійні школи та інші заклади без програм підготовки докторів, в) 55 художніх і музичних шкіл.

У 2008 році Д. Люквальд дослідив діяльність 66 центрів кар'єри в університетах Німеччини першого типу. У дослідженні не розглядалися центри в категоріях вищих навчальних закладів б) і в). Участь в подальшому дослідженні взяли 37 університетів та інститутів, що мають програми підготовки докторів. Робота центрів була оцінена за такими пунктами: теперішня інституційна реалізація, фінансування, кількість персоналу і студентів, цільові групи, відношення до стадії досліджень, інтеграція пропозицій в програму та інституційне співробітництво. Нижче наведені окремі результати цього дослідження, що стосуються структурної і матеріальної організації роботи центрів кар'єри в німецьких вищих навчальних закладах:

- більше 50% німецьких університетів і закладів, які мають програми підготовки докторів, мають центр розвитку кар'єри;
- 60% центрів є частиною центральної структури університету (офіс директора/ректора, центр академічних консультацій, центральна адміністрація);
- річний бюджет та фінансування персоналу центрів надходять в переважно з офісу директора/ректора;
- робота центрів охоплює всі етапи дослідження та навчання, в тому числі робота з випускниками та аспірантами;
- 38% центрів нараховує залікові бали студентам, які користуються їх послугами, а 59% – не нараховує;
- центри кар'єри мають широке коло партнерів, з якими тісно співпрацюють (основними партнерами є регіональні і міжрегіональні підприємства, а також бюро з працевлаштування);
- центрам не вистачає співробітників для роботи з великою кількістю студентів, за яких вони несуть відповідальність [1].

В сучасних умовах діяльність центрів кар'єри в Німеччині процвітає і розширюється. Про це свідчить ряд конференцій і створення центрів на інституціональному рівні. Розгортаються також і такі напрямки досліджень як: розробка і забезпечення стандартів якості, розвиток кар'єрних профілів і

навчальних програм для персоналу центрів розвитку кар'єри, збір кваліфікаційних стандартів для програм навчання бакалаврів та магістрів; застосування новітніх технологій навчання тощо. Через складну і неоднорідну сферу роботи центрів і тривалий процес реформ у вищих навчальних закладах, розширення мережі центрів кар'єри в Німеччині відбувається в кількісному (зростання кількості університетів, які мають відповідні центри) та якісному рівнях (розроблення практичних методик професіоналізації молоді).

Отже, зважаючи на позитивний досвід Німеччини у створенні та функціонуванні мережі центрів розвитку кар'єри, вбачаємо перспективним його вивчення й адаптація до потреб вітчизняного суспільства.

Список використаної літератури

1. J. von Luckwald. Bestandsaufnahme Career Services an deutschen Hochschulen. In: D. Gruhn; S. (Hg.) Jorns: career service papers. Heft 06/08, Gottingen 2008. pp. 23 -27.
2. J. von Luckwald. Career Service work in Germany during the Bologna Process. In: B. Krahulcová, R. Ralbovská, B. Jordánova: University Guidance versus Higher Education. Association of University Guidance Councillors. Institute of Education and Communication. Prag. Tschechien, 2010, pp. 52-56.

О. В. Литовченко,
м. Київ

СПЕЦИФІКА СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПОЗАШКІЛЬНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті представлено загальний підхід та приклади реалізації основних напрямів соціально-педагогічної діяльності позашкільних навчальних закладів, зокрема: соціально-педагогічної підтримки дітей соціально незахищених категорій; соціальної профілактики; соціальної реабілітації дітей та молоді з особливими потребами; соціально-педагогічної підтримки обдарованих учнів.

Ключові слова: позашкільний навчальний заклад, соціально-педагогічна діяльність, соціальна профілактика, соціальна реабілітація, соціально-педагогічна підтримка.

У сучасних соціально-педагогічних дослідженнях наголошується на значенні соціально-педагогічної діяльності як такої, що здійснюється з метою оптимізації виховних можливостей соціальних інститутів, активного залучення дітей та молоді до соціально-виховного середовища (Ж. В. Петрочко); серед найбільш актуальних і перспективних напрямів наукових досліджень у галузі соціальної педагогіки розглядаються такі: виховні можливості різних соціальних інституцій у формуванні складових соціальності особистості; особливості соціально-педагогічної роботи з дітьми, молоддю та сім'ями в інститутах соціального виховання тощо (О. В. Безпалько).

У такому контексті необхідно говорити про *позашкільну освіту*, зокрема *позашкільні навчальні заклади*, діяльність яких охоплює вільний час дітей та молоді, заснована на добровільності, особистісно орієнтованому підході до інтересів і здібностей кожного вихованця, є різноспрямованою й поліваріативною (Г. П. Пустовіт) [4].