

Міністерство освіти і науки України
Національна академія педагогічних наук України
Державний вищий навчальний заклад
«Університет менеджменту освіти»

О. І. Бондарчук, А. С. Москальова, О. О. Нежинська, О. А. Прокопенко

**ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ДО
ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З УЧНІВСЬКОЮ ТА
СТУДЕНТСЬКОЮ МОЛОДДЮ**

Спецкурс

*для слухачів очно-дистанційної форми навчання
в системі післядипломної педагогічної освіти*

Київ

ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

2013

Рецензенти:

С. І. Болтівець – доктор психологічних наук, професор, заступник директора Інституту психології ім. Г.С. Костюка НАПН України;

П. В. Лушин – доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри загальної та практичної психології Інституту менеджменту та психології ДВНЗ «Університет менеджменту освіти».

Бондарчук О. І.

П 32 Підготовка керівників закладів освіти до профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю : спецкурс для слухачів очно-дистанц. форми навчання в системі післядиплом. пед. освіти / О. І. Бондарчук, А. С. Москальова, О. О. Нежинська, О. А. Прокопенко ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2013. – 51 с.

Навчально-методичну розробку присвячено висвітленню особливостей підготовки керівників закладів освіти до профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю, що може бути здійснена в системі післядипломної педагогічної освіти. Розробка містить навчально-тематичний план, програмний зміст, інформаційні матеріали для спецкурсу, а також завдання для самостійної роботи, питання для самоконтролю й список використаної та рекомендованої літератури, глосарій.

Призначено викладачам інститутів післядипломної педагогічної освіти, керівниками і педагогічним працівникам освітніх організацій, які займаються самоосвітою, а також усім, хто цікавиться проблемами психологічної підготовки особистості до професійної діяльності, а також проблемами профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю.

ББК 74.5

Схвалено вченою радою Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти (протокол № 3 від 15 березня 2013 р.)

Розглянуто і схвалено кафедрою психології управління Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» (протокол № 7 від 03 травня 2012 р.)

© О. І. Бондарчук, А. С. Москальова,
О. О. Нежинська, О. А. Прокопенко, 2013

© ДВНЗ «Університет менеджменту освіти», 2013

ЗМІСТ

Вступ	4
Навчально-тематичний план	6
Зміст спецкурсу	6
Завдання для самостійної роботи	9
Питання для самоконтролю	10
Інформаційно-методичні матеріали для спецкурсу	11
Література	46
Глосарій	48

ВСТУП

Розвиток України як самостійної держави спричинив кардинальні зміни у суспільному житті, відкрив можливість її входження у світовий геополітичний простір, що зумовило перегляд характеру функціонування всіх соціальних інститутів і структур, включаючи систему освіти. На всіх етапах педагогічного процесу навчання має спрямовуватися на формування компетентної особистості, яка поєднує теоретичні та практичні знання й уміння на основі усвідомленого професійного самовизначення.

На жаль, не всі учні та абітурієнти, що вступають сьогодні до ВНЗ, мають чітку професійну спрямованість, прагнення стати справжнім професіоналом. Однією з причин такого стану речей, на наш погляд, є недостатня готовність освітян до здійснення профорієнтаційної роботи відповідно до вимог сьогодення.

Це й зумовило розроблення даного спецкурсу, спрямованого на розвиток готовності керівників закладів освіти до профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю як результату їхньої психологічної підготовки в умовах післядипломної педагогічної освіти.

Мета спецкурсу – сприяти розвитку психологічної готовності керівників закладів освіти до профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю відповідно до вимог сьогодення.

У результаті слухачі отримають *знання* щодо змісту та етапів профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю, напрямків роботи з учнівською та студентською молоддю щодо забезпечення її професійного самовизначення, а також методів психодіагностики, використання яких є доцільним у процесі профорієнтації та професійного консультування; розвинути *уміння* планувати, організовувати, контролювати профорієнтаційну роботу з учнівською та студентською молоддю; спільно з психологічною службою закладу забезпечувати сприятливі умови для професійного самовизначення й становлення учнівської та студентської

молоді; надавати рекомендації учням, педагогам і батькам щодо адекватного вибору майбутньої професії.

Спецкурс розраховано на 12 годин, 6 з яких реалізуються у формі дискусії і елементів тренінгу на очному етапі навчання, а 6 – через самостійну роботу на дистанційному етапі. За потреби кількість годин може бути збільшена. Основу інформаційно-методичних матеріалів спецкурсу складають авторські розробки (результати емпіричних досліджень і викладацько-тренерської роботи).

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№ з / п	Назва теми	Форма заняття, кількість годин			
		Тематична дискусія	Елементи тренінгу	Самост. робота	Разом
1	Зміст та етапи профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю	2	-	2	4
2	Форми та методи профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю	-	4	4	8
	Усього	2	4	6	12

ЗМІСТ СПЕЦКУРСУ

Тема 1. Зміст та етапи профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю (тематична дискусія)

Мета: обговорення теоретичних засад профорієнтаційної роботи, актуалізація установки на сприяння професійному самовизначенню особистості.

Питання для обговорення

1. Проблеми професійного самовизначення особистості та основні підходи до їх розв'язання.
2. Профорієнтаційна робота з учнівською (студентською) молоддю: зміст і складові.
3. Психологічна готовність керівника до організації профорієнтаційної роботи з учнівською (студентською) молоддю: сутність, структура, показники.

Література : [1; 4; 7; 10–14; 17–18; 21; 25].

Тема 2. Форми та методи профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю (елементи тренінгу)

Мета тренінгу: підготовка керівників закладів освіти до організації профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю.

Завдання тренінгу:

1. Поглиблення знань керівників закладів освіти щодо сутності та складових профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю як засобу професійного самовизначення особистості.

2. Оволодіння методами психодіагностики здатності особистості до певної професійної діяльності.

3. Оволодіння керівниками закладів освіти вміннями й навичками застосовувати набуті психологічні знання в організації профорієнтаційної роботи з учнівською (студентською) молоддю.

Вступ до тренінгу:

- *Мультимедійна презентація:* «Що ми сьогодні будемо робити?» (визначення мети і завдань тренінгу);

- *Групове обговорення* теми: «Як ми організуємо свою роботу?» (обговорення організаційних моментів – часу роботи, перерв, правил взаємодії учасників тощо).

Етап 1 (підготовчий). Актуалізація та закріплення знань щодо професійного самовизначення учнівської та студентської молоді:

- *Криголами та психогімнастичні вправи* (див. інформаційно-методичні матеріали).

- *Метод незавершених речень* (з подальшим груповим обговоренням): «Вибір професії як психологічна проблема...», «Професійне самовизначення учнівської та студентської молоді...», «Чинники професійного самовизначення молоді...» (див. інформаційно-методичні матеріали: табл. 1).

- *Робота в малих групах:* слухачам пропонується визначити етапи вироблення та ухвалення рішення вибору професії, типові помилки, причини та наслідки неадекватного вибору професії.

- *Презентація результатів роботи малих груп:* обговорення переліку причин і наслідків неадекватного вибору професії, визначених кожною групою; складання узагальненого списку детермінант професійного самовизначення, порівняння їх з даними табл. 1, 2 (див. інформаційно-методичні матеріали).

- *Мозковий штурм:* «Які критерії професійного самовизначення учнівської та студентської молоді?».

- *Групова дискусія:* «Вплив умов соціалізації на професійне самовизначення молоді».

Етап 2 (діагностичний). Методи психодіагностики у профорієнтаційній роботі та визначенні психологічної готовності до її здійснення:

- *Психологічний практикум:* Дослідження схильності учнів і студентської молоді до певної професії» за допомогою (див. інформаційно-методичні матеріали): а) опитувальника Є. Клімова ДДО на визначення типу професії; б) опитувальника Дж. Голланда на визначення типу особистості (за характером спрямованості);

- *Психологічний практикум:* Дослідження індивідуально-психологічних особливостей учнів і студентської молоді, що визначають їхню схильність до певної професії за допомогою (див. інформаційно-методичні матеріали): а) методики Т. Д. Дубовицької, спрямованої на визначення рівня професійної спрямованості (РПС) студентів; б) методики «Мотиви вибору професії» (за В. А. Семиченко);

- *Психологічний практикум:* Дослідження психологічної готовності керівників закладів освіти до організації профорієнтаційної роботи з учнівською (студентською) молоддю за допомогою (див. інформаційно-методичні матеріали): а) методики «Якорі кар'єри» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. А. Чикер, В. Є. Вінокурової), спрямованої на діагностику професійних ціннісних орієнтацій (*мотиваційний компонент готовності*); б) опитувальника А. С. Москальової «Психологічна готовність керівників

освітніх закладів до профорієнтаційної роботи», спрямованої на визначення знань, умінь і навичок щодо організації керівником профорієнтаційної роботи (*когнітивний та операційний компоненти готовності*); в) методики В. С. Ротенберга «Виявлення толерантності (терпимості) до невизначеності»; г) методики визначення рефлексивності А. В. Карпова, спрямованої на визначення рефлексивності особистості; д) методики «Який Ваш креативний потенціал?» (*особистісний компонент готовності*).

Етап 3 (коригувально-розвивальний). Актуалізація знань щодо організації профорієнтації роботи з учнівською та студентською молоддю:

- *Робота в малих групах:* Складання плану та програми діяльності керівника закладу освіти щодо організації профорієнтації роботи з учнівською та студентською молоддю з наступною презентацією та обговоренням в загальній групі.

- *Мозковий штурм:* «Як забезпечити впровадження програм профорієнтації роботи з учнівською та студентською молоддю?».

Етап 4 (дистанційний). Закріплення вмінь і навичок застосовувати набуті психологічні знання в плануванні профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю:

Здійснюється через виконання спеціальних завдань для самостійної роботи на дистанційному етапі навчання.

Заключна частина тренінгу:

- Рефлексивний аналіз: «Що дав мені тренінг?».
- Анкетне опитування: «Оцінка ефективності тренінгу».
- Побажання учасників один одному.

Література : [2–3; 5–6; 8–9; 14–16; 19–24].

ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ

1. Проаналізувати зміст та особливості профорієнтаційної роботи у закладі, яким Ви керуєте.

2. Проаналізувати власну готовність до організації профорієнтаційної роботи у закладі, яким Ви керуєте.

3. Визначити основні напрямки взаємодії з психологічною службою закладу щодо організації профорієнтації роботи з учнівською (студентською) молоддю.

4. Скласти план профорієнтації роботи з учнівською (студентською молоддю) у даному закладі освіти.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Сутність і показники професійного самовизначення особистості.
2. Етапи професійного самовизначення особистості.
3. Психологічні проблеми професійного самовизначення особистості та можливості їх розв'язання.
4. Мотиви вибору професії.
5. Основні підходи до профорієнтації.
6. Зміст і основні напрями профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю.
7. Методи психологічної діагностики у профорієнтаційній роботі.
8. Основні напрями взаємодії керівника з психологічною службою щодо організації профорієнтаційної роботи з учнівською (студентською) молоддю.
9. Зміст і складові психологічної готовності керівників закладів освіти до профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю.
10. Умови розвитку психологічної готовності керівників закладів освіти до профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю.

ІНФОРМАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЛЯ СПЕЦКУРСУ

БЛОК 1. ІНФОРМАЦІЙНО-СМИСЛОВИЙ КОМПОНЕНТ

1.1. Проблеми професійного самовизначення особистості та основні підходи до їх розв'язання.

Важливим кроком у життєвому та професійному становленні людини є **вибір професії** як багатоетапний процес вироблення та ухвалення рішення щодо професійного самовизначення. Залежно від характеру домінуючих мотивів розрізняють декілька рівнів реалістичного вибору професії:

- *економічний*, для якого характерним є прагнення до високого заробітку за вираженого ігноруванні інших характеристик професій;
- *соціальний*, що визначається переважаючою спрямованістю на отримання престижної професії;
- *духовний*, провідним мотивом якого є прагнення самовдосконалення, розкриття творчого потенціалу.

Професійний вибір є одночасно самовизначенням в інших сферах життєдіяльності в конкретній культурно-історичній ситуації. У процесі вибору життєвого професійного сценарію учнівська (студентська) молодь виявляє життєвий сенс і призначення професії, з'ясовує, які базові цінності та спрямування в ній можна реалізувати; як сприймають цей вибір інші, чи існують можливості досягнення благ, задоволення життям в цілому.

Проблемний характер цього періоду ілюструє введений Е. Еріксоном термін «психосоціальний мораторій» (відкладання на певний час завдання прийняття дорослих ролей), яким він позначив інтервал між підлітковим віком і дорослістю, відведений для освіти, пошуку і «примірювання» соціальних і професійних ролей [12].

На кожному етапі свідомого **вибору професії** можна виявити типові помилки і ситуації, що утруднюють наступну професійну адаптацію (табл. 1), а також основні причини та наслідки неадекватного вибору професії (табл. 2).

Таблиця 1

Етапи вироблення та ухвалення рішення й типові помилки і ситуації, що утрудняють наступну професійну адаптацію

Етапи вибору	Типові помилки та проблеми
Постановка проблеми вибору професії	Неправильне усвідомлення суті проблеми, заміна проблеми професійного самовизначення проблемою визначення в соціальному плані, вибору престижної професії без урахування особистісних схильностей
Визначення джерел інформації при виборі професії	Неправильне розуміння власної ролі, при виборі професії, низький рівень самостійності, активності
Збір необхідної інформації	Наявність негативної установки відносно офіційних каналів інформації; розбіжність в оцінці суб'єктивної та об'єктивної значущості інформації про професії; відсутність повного орієнтування у світі професій
Узагальнене уявлення про ситуацію вибору професії	Фрагментарне розуміння ситуації, що склалася, низький рівень критичності
Пошук і оцінка варіантів професійного самовизначення	Наявність неадекватної самооцінки; переоцінка чинника престижної професії; відсутність уявлень про параметри оптимального вибору, неоптимальний стиль пошуку рішень, недооцінка зусиль щодо досягнення мети
Ухвалення рішення про вибір конкретної професії	Переоцінка або недооцінка ступеня ризику і його «ціни», можливої невдачі або відстрочки в досягненні мети

Таблиця 2

Основні причини та наслідки неадекватного вибору професії

Причини	Наслідки
<i>Зовнішній тиск:</i> Тиск батьків Вплив друзів Потреби ринку Престиж професії	Відсутність ставлення до професії як цінності Прояви пасивності у професійній діяльності Відчуття байдужості
<i>Внутрішні чинники:</i> Відсутність усвідомленого прагнення до професійного самовизначення	Емоційне вигорання Негативне ставлення до себе як до фахівця

1.2. Профорієнтаційна робота з учнівською (студентською) молоддю: зміст і складові.

Однією з умов подолання зазначених складнощів і, отже, правильного вибору професії є *профорієнтація*, що являє собою комплекс психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на оптимізацію процесу працевлаштування у відповідності з бажаннями, схильностями, здібностями та з урахуванням потреби суспільства у фахівцях. Історично виділяють декілька *підходів* у розв'язанні завдань професійної орієнтації.

Це, по-перше, *діагностичний підхід* (Ф. Парсонс та ін.), у рамках якого вибір професії розглядається як пошук відповідності між вимогами професії та індивідуальністю. На основі результатів тестування психічних і особистісних особливостей претендента на професію робиться висновок щодо властивої йому, такої, що не піддається зміні, структурі професійних здібностей і, відповідно придатності чи непридатності доданої професії [11].

Пізніше з'явилася так звана *виховна концепція*, відповідно до якої будь-яка людина може бути підготовлена до будь-якої професії. Прихильники такого підходу, що представляють одну з наукових психологічних шкіл – біхевіоризм (Б. Скіннер та ін.), – спиралися на уявлення про більш-менш однозначну зумовленість поведінки людини набором зовнішніх подразників. У той же час зібрано чимало фактів, що свідчать про важливу роль спадковості у формуванні професіонала.

Ігнорування природного фактора може призвести до того, що обрана трудова діяльність буде виконуватися зі значним напруженням, наслідком чого стануть втрата інтересу до професії, розчарування у своїх здібностях, навіть нервові захворювання. Тому сучасний підхід у профорієнтації – *особистісно-орієнтований* – припускає своєчасну підтримку та розвиток тих особливостей і характеристик особистості, які служать передумовою майбутньої успішної професійної діяльності, сприяють пізнанню довкілля, самопізнанню, самореалізації особистості, усвідомленню власної ролі у виборі професії, прийняттю відповідальності за нього. При цьому також слід

врахувати необхідність своєчасного виявлення та корекції рис особистості, які можуть перешкоджати професійному становленню, викликати *професійну деформацію особистості* – переоцінку своїх професійних підходів і цінностей, нечутливість до інших соціальним і професійним позиціям, конфліктність у відносинах з іншими, формування специфічної професійної етики, обслуговуючої вузько особисті устремління.

У структурі професійної орієнтації виділяють такі компоненти: профінформація, профконсультація, профвідбір.

Взаємозв'язку структурних елементів простежуються в трикутнику профорієнтації (рис. 1).



Рис. 1. Трикутник профорієнтації (за К. К. Платоновим, цит. за [12])

Один бік його – знання вимог, які пред'являють до людини різні професії. Інший бік – знання можливого ринку праці, потреб суспільства в тих чи інших спеціалістах. Третій бік – знання особливостей особистості і, перш за все, здібностей і покликання в цілому як поєднання інтересів, схильностей, бажань і здібностей до тієї чи іншої професії.

У суміжних кутах позначені форми профорієнтації

Одна з них – *профінформація* – передбачає ознайомлення з різними видами професійної праці, соціально-економічними та психофізіологічними умовами вибору професії. Основне (джерело) профінформаційної роботи є

професіографія – це опис професій і диференційованих спеціальностей з точки зору вимог, що пред'являються ними до людини.

Результатом професіографії є *професіограми* – опис і обґрунтування системи вимог, що вимагається певною спеціальністю, професією або їх групою до людини. Частина професіограми – *психограма* – являє собою перелік вимог, що пред'являються до психіки людини в контексті розвитку необхідних професійних здібностей.

Профконсультація являє собою систему психолого-педагогічного вивчення особистості з метою надання їй допомоги у виборі такої професії, в якій найбільш повно реалізовувалися і розвивалися б її здібності. При цьому профконсультація сприяє встановленню оптимального співвідношення між прагненнями і можливостями людини та реальними потребами ринку у фахівцях відповідної кваліфікації [7].

При профконсультуванні слід враховувати узгодженість у структурі особистості трьох факторів, які можна виразити у формулі «хочу-можу-треба». Особливе значення в даному випадку має ситуація, коли існує розбіжність між інтересами і здібностями («хочу» і «можу»). При ухваленні рішення в подібній ситуації необхідно врахувати:

- стійкість даного інтересу;
- можливість тренування відповідних здібностей;
- відповідність обраній професії потребам ринку.

У результаті профконсультації виявляється індивідуалізована структура здібностей і особистості в цілому, що дозволяє побачити позитивні та негативні тенденції в підготовці до професії, напряму вибору та організації професійного навчання.

Слід відзначити, що в цілому виділяють ряд можливостей встановлення взаємовідповідності людини й професії залежно від рівня її активності та самостійності у виборі професії, становленні як професіонала (табл. 3).

Особливості встановлення взаємовідповідності людини та професії в залежності від рівня її самостійності як потенційного або актуального суб'єкта праці [11]

Рівні самостійності людини	Відбір людей для наявних професій	Підбір наявних професій для конкретних людей	Формування професійно-важливих якостей людини	Конструювання, створення все більш досконалих засобів і умов праці
Самостійна активність людини, яка не розраховує на допомогу психолога-консультанта	«Природній» професійний відбір («відсів» кадрів, їх міграція в пошуках кращих варіантів)	Самостійне професійне самовизначення	Професійна самоосвіта, самовиховання, професійне зростання	Самостійне поліпшення умов засобів праці
Самостійна активність людини в умовах оптимального наукового обслуговування	Профвідбір на гуманістичній науковій основі (із рекомендаціями щодо працевлаштування всіх претендентів)	Профконсультування щодо вибору професії, адаптації до неї та раціонального розміщення кадрів	Спеціальне (професійне) навчання, яке спрямоване на створення умов для особистісного та професійного вдосконалення	Спеціальне проектування та впровадження все більш досконалих, ергономічних умов і засобів праці
Діяльність людини в умовах в умовах розгляду її як некомпетентного та пасивного об'єкта «наукового управління»	Профвідбір з метою «відтинання» непридатних для навчання або роботи кандидатів	Профконсультація з метою розміщення кадрів з позиції «жорсткого управління»	Професійне навчання та формування професійно важливих якостей з позиції «жорсткого управління»	Удосконалення засобів праці з позицій «витіснення» людини з професії

Профвідбір являє собою систему засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини та професії у тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих небезпечних умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), що вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності, точності виконання завдань, стійкої емоційної регуляції.

Профвідбір не може бути єдиним засобом визначення взаємної придатності людини та її професії. Труднощі з пошуком претендентів можуть стимулювати поліпшення умов праці, створення нових, більш привабливих професій, вдосконалення засобів праці. Безумовно, у певних випадках профвідбір необхідний, але при цьому слід пам'ятати, що він є наслідком невміння гарантувати працівникові фізичне та психічне здоров'я, навчити його відповідним навичкам саморегуляції, дати йому необхідні зовнішні й внутрішні засоби праці (рис. 2).

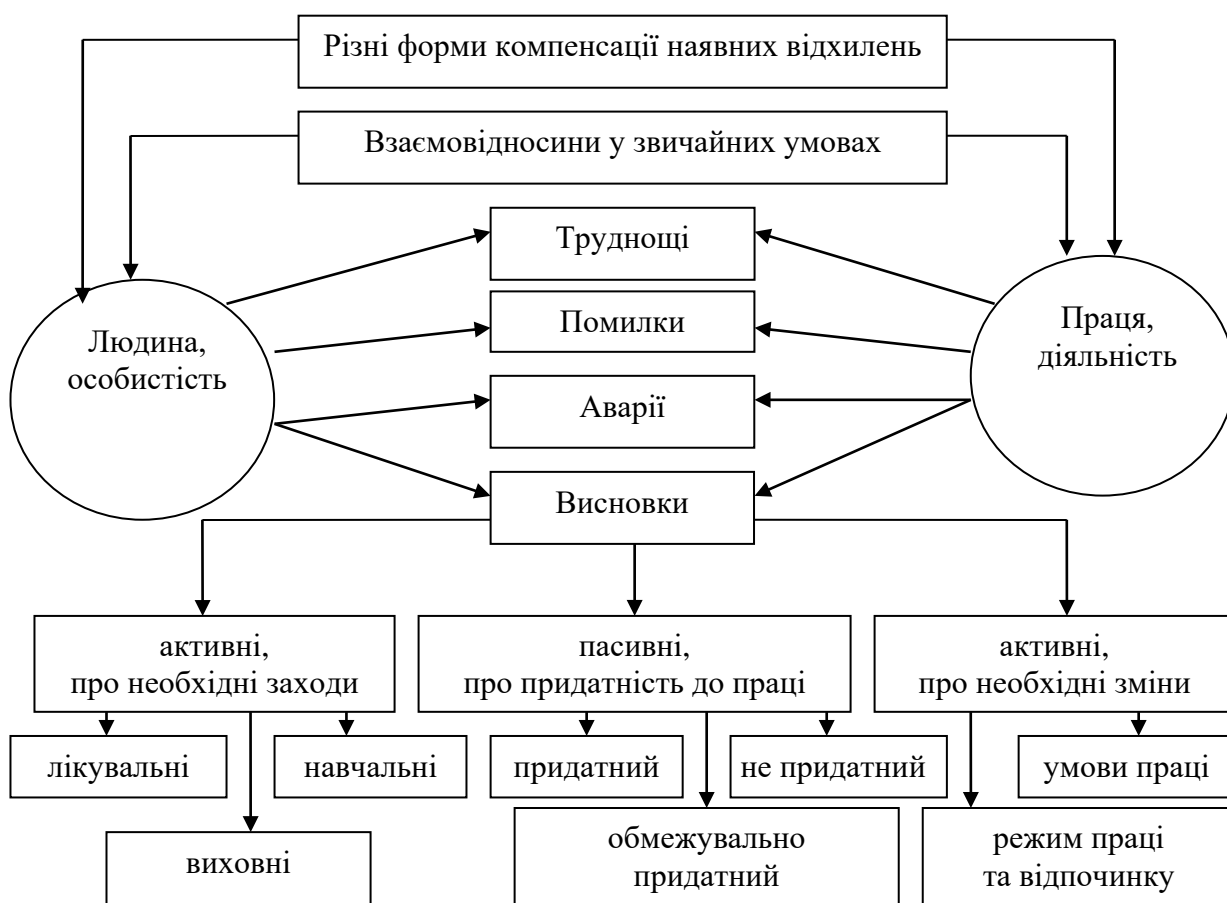


Рис. 2. Вивчення професійних здібностей

Існує широко застосовувана класифікація професій, в основу якої покладено поняття професійної придатності (придатності людини до конкретної трудової діяльності). Під професійною придатністю розуміють сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних

і достатніх для досягнення суспільно прийнятної ефективності праці в тій чи іншій професії. У це поняття входить також задоволення, переживання людиною в процесі самої праці і при оцінці її результатів. Слід також врахувати, що ознака «придатності» може приписуватися людині лише як ситуативна, притаманна не стільки йому, скільки системі «суб'єкт – об'єкт», тобто має йтися про взаємну придатності людини та її трудового поста.

1.3. Психологічна готовність керівника до організації профорієнтаційної роботи з учнівською (студентською) молоддю: сутність, структура, показники.

Керівник і персонал закладу освіти мають забезпечити *психолого-педагогічний супровід процесу професійного самовизначення та становлення учнівської та студентської молоді*, іншими словами, створити систему соціально-психологічних і педагогічних способів і методів, що сприяють соціально-психологічному самовизначенню особистості в процесі формування та розвитку її здібностей, ціннісних орієнтацій і самосвідомості, підвищенню конкурентоздатності на ринку праці та успішності професійної кар'єри.

Психолого-педагогічний супровід профорієнтаційної роботи здійснюється за такими основними напрямками: 1) під час викладання навчальних предметів, з огляду на рівень навчальних досягнень учнів, створює всі передумови для виникнення в учнів бажання глибшого ознайомлення з майбутньою професією; 2) під час виховної роботи з учнями, спеціально організованих форм позакласної і позашкільної роботи, утверджує кожного учня у виборі життєвої професійної позиції; 3) у процесі спеціальної психологічної роботи (психодіагностика, психопрофілактика, психокорекція, психологічне консультування та ін.) щодо психологічного супроводу процесі професійного самовизначення учнівської та студентської молоді.

Функції профорієнтаційної роботи в діяльності керівника закладу освіти:

1) *аналітична функція* – психолого-педагогічний аналіз освітнього процесу на всіх рівнях його структурної організації як педагогічної системи з метою вияву особливо сприятливих ситуацій для здійснення профорієнтаційної роботи в межах школи;

2) *оцінна функція* – якісна та кількісна оцінка якості діяльності адміністрації школи, кожного вчителя в напрямку запровадження основних напрямків профорієнтації учнів;

3) *корекційна функція* – дидактична корекція навчально-виховного процесу і психолого-педагогічна корекція власної активності керівника та педагогів у бік усвідомленої професійної орієнтації молоді;

4) *орієнтаційна функція* – орієнтація педагогічного колективу на вирішення цілей і завдань профорієнтаційної роботи й на усунення недоліків, які бувають у діяльності педагогічного колективу та окремих учителів;

5) *інформаційна функція* – постійне інформування всіх учасників педагогічного процесу про результати профорієнтаційної роботи;

б) *функція мотивації та стимулювання, обґрунтування* соціальних, моральних, економічних та інших стимулів і мотивів вибору майбутньої професії, забезпечення диференційованого підходу до кожного учня у професійному самовизначенні, сприяння пошуку й знаходженню особистісного смислу в майбутній трудовій діяльності.

У співпраці з психологічною службою закладу керівник мусить сприяти *психологічній підтримці* тих, хто обирає професію, шляхом оптимізації психологічного стану людини як наслідок повного вирішення чи зниження гостроти психологічних проблем, що перешкоджають трудовій, професійній і соціальній самореалізації. Основними методами психологічної підтримки є: психологічна, психотерапевтична консультація, психологічна діагностика, психологічний тренінг, психологічна корекція, інші індивідуальні чи групові методи психологічної роботи.

Розрізняють *три етапи профорієнтаційної роботи*.

Перший етап – пасивно-пошуковий (етап первинного професійного вибору) – для учнів 1–7 класів. Його мета – розвинути інтереси та здібності школярів, створити поля самоактуалізації учнів молодших класів та підлітків у різноманітних сферах діяльності, сформувати потреби учнів у професійному самовизначенні. Для реалізації цих завдань необхідно збільшити численність гуртків додаткової освіти та факультативів, залучати школярів до колективної творчої діяльності, організувати зустрічі з батьками як з професіоналами у тих чи інших сферах праці. Крім цього, необхідно створити портфоліо та папки досягнень, виявити серед молодших школярів сфери професійних інтересів, яким вони надають перевагу, проводити інформаційно-освітню роботу під час класних та виховних годин у 5–7 класах, проводити екскурсії у 1–7 класах.

Другий етап – активно-пошуковий – для учнів 8–9 класів. Його мета – допомогти підліткам сформулювати конкретні особисті завдання професійного та особистісного самовизначення та забезпечити психолого-педагогічний супровід вибору випускників основної загальної школи (9 класу). На цьому етапі проводиться активна інформаційно-освітня робота під час класних і виховних годин у 8–9 класах (знайомство зі світом професій, з навчальними закладами професійно-технічної та вищої освіти, із конкретною ситуацією на ринку праці), допомагають у виборі профілю навчання. Паралельно з цим організуються курси планування професійних та життєвих перспектив, проводиться індивідуальна робота з підлітками, які потребують особливого відношення та уваги, влаштовують тематичні батьківські збори, залучають учнів до роботи під час канікул та проводять перші професійні проби.

Третій етап – професійне самовизначення учнів 10–12 класів. Його мета – підготувати випускників школи до адекватного вибору професії, кар'єри, життєвого шляху із врахуванням здібностей, станом здоров'я та потреб на ринку праці.

Вагомим чинником успішності профорієнтаційної роботи є *психологічна готовність керівника закладу освіти* до неї, яка являє собою комплекс мотивів, знань, умінь, навичок, особистісних якостей, що сприяють створенню умов для адекватного професійного самовизначення учнівської (студентської) молоді. У *структурі* психологічної готовності виокремлюють *мотиваційний* (сукупність мотивів і цінностей, що спонукають керівника сприяти професійному самовизначенню учнівської (студентської) молоді); *когнітивний* (сукупність знань про сутність, форми, методи та засоби профорієнтаційної роботи); *операційний* (сукупність умінь і навичок здійснення всіх форм профорієнтаційної роботи на засадах особистісно-орієнтованого підходу), *особистісний* (сукупність особистісних якостей – рефлексивність, креативний потенціал, толерантність до невизначеності та ін.) *компоненти*.

БЛОК 2. ДІАГНОСТИЧНИЙ КОМПОНЕНТ

Психодіагностичні методики у профорієнтаційній роботі

Опитувальник ДДО Е. О. Клімова, модифікований М. С. Янцуром [5]

Інструкція: У запропонованому «Бланку відповідей ДДО» необхідно дати відповіді на поставлені запитання. При відповіді необхідно кожний раз запитати себе: «Подобається мені заняття, про яке говориться у першій частині твердження, чи ні?». Довго роздумувати не потрібно, краще покластися на перше, безпосереднє почуття. Питання читаються попарно (наприклад, питання 1А і 1Б).

Оцінювання тверджень проходить наступним чином:

«Якщо заняття швидше подобається, ніж не подобається – у бланку відповідей слід поставити у відповідній клітинці знак «+»,

якщо подобається – два плюси «++»,

якщо дуже подобається – три плюси «+++».

Якщо даний вид заняття швидше не подобається, ніж подобається – один мінус «-»,

якщо не подобається – два мінуси «--»,

якщо дуже не подобається – три мінуси «---».

Аналогічно необхідно оцінювати й заняття, що записане у другій половині тверджень.

Потрібно надати перевагу одному з варіантів (у відповіді повинно бути більше плюсів або хоча би менше мінусів у відношенні однієї половини до другої).

Бланк запитань «ДДО»

№ з/п	А	Б
1.	Доглядати за тваринами.	Обслуговувати машини, прилади (стежити, регулювати).
2	Допомагати хворим людям.	Складати таблиці, схеми, програми обчислювальних машин.
3.	Слідкувати за якістю книжкових ілюстрацій, плакатів, художніх листівок, грамплатівок.	Слідкувати за станом, розвитком рослин.
4.	Обробляти матеріали (деревину, тканину, метал, пластмасу).	Доводити товар до споживача (рекламувати, продавати).
5.	Обговорювати науково-популярні книжки, статті.	Обговорювати художні книжки (або п'єси, концерти).
6.	Вирощувати молодняк (тварин будь-якої породи).	Тренувати товаришів (або молодших) у виконанні будь-яких дій (трудових, навчальних, спортивних).
7.	Копіювати малюнки (або настроювати музичний інструмент)	Управляти яким-небудь вантажним (підйомним або дорожнім) засобом – трактором, тепловозом.
8.	Повідомляти, роз'яснювати людям потрібні їм відомості (в довідковому бюро, на екскурсії).	Художньо оформляти виставки (або брати участь у підготовці п'єс, концертів).
9.	Ремонтувати речі, вироби (одяг, техніку, приміщення).	Шукати та виправляти помилки в текстах, таблицях, малюнках.
10.	Лікувати тварин.	Виконувати обчислення, розрахунки.
11.	Виводити нові сорти рослин	Конструювати, проектувати нові види промислових виробів (машини або одяг, будинки, продукти харчування).
12.	Розбирати суперечки, сварки між людьми, переконувати, пояснювати, заохочувати, карати.	Розбиратися в кресленнях, схемах, таблицях (перевіряти, приводити до порядку).
13.	Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності.	Спостерігати, вивчати життя мікробів.
14.	Обслуговувати, налагоджувати медичні прилади, апарати.	Надавати людям медичну допомогу при пораненнях,

		ударах, опіках.
15.	Складати точні звіти про явища, події, об'єкти, які спостерігаються і вимірюються.	Художньо описувати, відтворювати події, які спостерігаються або уявляються.
16.	Робити лабораторні аналізи в лікарні.	Приймати, оглядати хворих, вести бесіду з ними, призначати лікування.
17.	Фарбувати або розписувати стіни приміщення, поверхні виробу.	Здійснювати монтаж будівлі або складання машин, приладів.
18.	Організовувати культпоходи однолітків або молодших (в театри, музеї), екскурсії, туристичні походи.	Грати на сцені, брати участь в концертах.
19.	Виготовляти за кресленнями деталі або вироби (машини, одяг), будувати будівлі.	Займатися кресленням, копіюванням креслень, карт.
20.	Вести боротьбу з хворобами рослин, з шкідниками лісу, саду.	Працювати на клавішних машинах (друкарській машинці, телетайпі, набірній машинці, здійснювати комп'ютерний набір та ін.).

Бланк відповідей «ДДО»

Прізвище, ініціали учня _____ Клас _____

ЗНЗ _____ Дата _____

1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б

16a		16б		17a
	17б	18a		18б
	19a		19б	
20a			20б	
+				
-				

Опрацювання та інтерпретація результатів.

У «Бланку відповідей» у першому рядку потрібно вписати: 1 стовпчик – «Людина – природа»; 2 стовпчик – «Людина – техніка»; 3 стовпчик – «Людина – людина»; 4 стовпчик – «Людина – знакова система»; 5 стовпчик – «Людина – художній образ».

У кожному стовпчику підраховується кількість «+» і «-», ці числа потрібно записати внизу відповідного стовпчика.

Класифікації професій.

Типи професій	Класи професій		
	гностичні (пізнавальні)	перетворювальні	пошукові (винахідницькі)
«Людина–природа»	обліковці та приймальники	рільники, каменотеси	селекціонери
«Людина – техніка»	контролери ВТК, працівники держрймання	слюсарі, водії, механізатори	конструктори
«Людина – знакова система»	коректори	складачі, оператори ЕОМ, бухгалтери	програмісти
«Людина – художній образ»	контролери, приймальники	малярі, художники	модельєри
Основні особисті якості, необхідні працівнику	Інтерес до властивостей певних об'єктів, виражена пізнавальна активність, стійкість уваги, спостережливіс ть	Схильність до практичного впливу на навколишнє середовище, інтерес до процесу і результату цього впливу, активність і працездатність	Інтерес до нового, здатність легко відмовлятися від звичного способу мислення, шукати нові варіанти

Опитувальник Дж. Голланда [15]

Інструкція. Уявіть собі, що після відповідного навчання Ви зможете працювати за будь-якою спеціальністю. Та якщо б Вам довелося вибирати одну тільки з двох можливостей, чому б віддали перевагу?

У бланку для відповідей обведіть кружечком обрану відповідь (ту професію, якій Ви віддасте перевагу).

Текст опитувальника:

1а Інженер-технолог	1б Конструктор
2а Завуч з позакласної роботи	2б Голова профспілкового комітету
3а Дизайнер	3б Кресляр
4а Вчений-хімік	4б Бухгалтер
5а Політичний діяч	5б Письменник
6а Кухар	6б Набирач
7а Адвокат	7б Редактор наукового журналу
8а Вихователь	8б Художник з кераміки
9а В'язальник	9б Санітарний лікар
10а Нотаріус	10б Постачальник
11а Перекладач художньої літератури	11б Лінгвіст
12а Педіатр	12б Статистик
13а Завідувач магазину	13б Фотограф
14а Філософ	14б Психіатр
15а Оператор ЕОМ	15б Карикатурист
16а Садівник	16б Метеоролог
17а Вчитель.	17б Командир загону
18а Художник по металу	18б Маляр
19а Гідролог	19б Ревізор
20а Завідувач господарства	20б Диригент

21а Інженер-електронник	21б Секретар-машиністка
22а Головний зоотехнік	22б Зоолог
23а Спортивний лікар	23б Фельетоніст
24а Водій тролейбуса	24б Медсестра
25а Копіювальник	25б Директор
26а Архітектор	26б Математик
27а Працівник дитячої кімнати міліції	27б Бухгалтер
28а Голова колгоспу	28б Агроном-спеціаліст з насіння
29а Біолог	29б Офтальмолог
30а Архіваріус	30б Скульптор
31а Стенографіст	31б Логопед
32а Економіст	32б Завідувач магазину
33а Науковий співробітник музею	33б Консультант
34а Коректор	34б Критик
35а Радіооператор	35б Фахівець з ядерної фізики
36а Лікар	36б Дипломат
37а Актор	37б Телеоператор
38а Археолог	38б Експерт
39а Закрійник-модельєр	39б Декоратор
40а Майстер з ремонту годинників	40б Монтажник
41а Режисер	41б Вчений
42а Психолог	42б Поет

Бланк для відповідей

1a	16	2a		26	3a
36	4a		46	5a	56
6a			66	7a	
	76	8a			86
9a		96	10a	106	11a
	116	12a	126	13a	
136	14a	146	15a		156
16a	166	17a		176	18a
186	19a		196	20a	206
21a			216	22a	
	226	23a			236
24a		246	25a	256	26a
	266	27a	276	28a	
286	29a	296	30a		306
31a		316	32a	326	
	33a	336	34a		346
35a	356	36a		366	37a
376	38a		386	39a	396
40a			406	41a	
	416	42a			426

Опрацювання та інтерпретація результатів.

Обчисліть підсумкову кількість позначок в кожному стовпчику.

Отримані підсумкові значення характеризують вираженість певного типу особистості за класифікацією Дж. Голланда:

- 1-й стовпчик – реалістичний тип;
- 2-й стовпчик – інтелектуальний тип;
- 3-й стовпчик – соціальний тип;

- 4-й стовпчик – конвенціональний тип;
- 5-й стовпчик – підприємливий тип;
- 6-й стовпчик – артистичний тип.

Аналіз отриманих даних визначається шляхом виділення стовпчика, який містить найбільшу кількість отриманих відповідей, що підходить певному типу особистості, за Дж. Голландом.

1. *Реалістичний тип.* «Чоловічий» тип. Володіє високою емоційною стабільністю, орієнтований на теперішню ситуацію. Надає перевагу заняттям з конкретними об'єктами та їх використанню. Вибирає заняття, які потребують моторних павичок (постійний рух), спритність. Віддає перевагу професіям з конкретними задачами: механік, водій, інженер, агроном тощо. Характерні невербальні здібності, розвинені моторні павички, просторова уява. Має шанси досягти успіху в таких областях, як фізика, економіка, кібернетика, хімія, спорт.

2. *Інтелектуальний тип.* Характерний аналітичний склад мислення, незалежність та оригінальність суджень. Переважають теоретичні та естетичні цінності. Орієнтується на вирішення інтелектуальних творчих задач. Частіше вибирає наукові професії. Структура інтелекту є гармонійною: розвинені вербальні і невербальні здібності. Характеризується високою активністю, але її діяльності на спілкування не налаштований.

3. *Соціальний тип.* Відрізняється виразними соціальними вміннями (вмінням спілкуватися, прагненням до лідерства, потребами в численних соціальних контактах). Незалежний від оточуючих, успішно долучається до обставин. Емоційний та чутливий. У структурі інтелекту виражені вербальні здібності. Відрізняється прагненням навчати та виховувати оточуючих, здатністю до співпереживання і співчуття. Кращі види діяльності: психологія, медицина, педагогіка.

4. *Конвенціональний тип.* Надає перевагу структурованій діяльності, роботі за інструкціями, певним алгоритмам. Має здібності до переробки конкретної, рутинної (цифрової) інформації. Підхід до проблем має стереотипний характер. Риси характеру: консерватизм, підлеглисть, залежність. В поведінці і спілкуванні дотримується стереотипів, добре наслідує звичаям. Слабкий організатор і керівник. Частіше переважають невербальні (особливо для рахування) здібності. Кращі види діяльності: бухгалтер, фінансист, економіст, друкарка, канцелярський працівник.

5. *Підприємливий тип.* Обирає цілі та завдання, які дозволяють проявити енергію, імпульсивність і ентузіазм. Риси характеру: прагнення до лідерства, потреба у визнанні, підприємливість, деяка агресивність. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Надає переваги задачам, пов'язаним з керівництвом, особовим статусом. Не подобаються заняття, що потребують настирливості, наполегливої праці, моторних павичок, концентрації уваги. Ці особливості найбільш плідно реалізуються в таких професіях, як дипломат, репортер, менеджер, директор, брокер, кооператор.

6. *Артистичний тип.* У стосунках з оточуючими спирається па свою уяву та інтуїцію. Притаманний емоційно складний погляд па життя. Риси характеру: незалежність в прийнятті рішень, гнучкість, оригінальність мислення. Зазвичай не живе за правилами і традиціями. Надає перевагу заняттям творчого характеру: музика, малювання, діяльність в галузі гуманітарних наук. Добре розвинені сприймання та моторика. Високий рівень екстравертованості. У структурі інтелекту переважають вербальні здібності. Рекомендовані сфери діяльності: історія, філологія, мистецтво.

Методика Т. Д. Дубовицької на визначення рівня професійної спрямованості (РПС) студентів [6]

Інструкція. Здійснить діагностування власного рівня професійної спрямованості та ступінь прояву прагнення до оволодіння професією за обраним фахом відповідно до поданої інструкції. Прочитайте уважно твердження поданого нижче опитувальника. Відмітьте власну відповідь напроти номера питання, обравши один із варіантів, який відповідає Вашій думці: так (++), скоріше так (+), скоріше ні (- -), ні (-).

Текст опитувальника.

1. Кожна людина має можливість отримати ту професію, яка йому подобається, відповідає її інтересам і схильностям.
2. Якби мені трапилася нагода почати вчитися наново, то я вибрав би ту ж професію, яку зараз отримую.
3. Вимушено вчуся на цьому факультеті через певні обставини, а не із бажання отримати цю професію.
4. Моє бажання отримати цю професію і працювати по ній є досить стійким і обґрунтованим.
5. Вчуся передусім для того, щоб отримати вищу освіту, майбутня професія мене мало цікавить.
6. Бачу мало позитивного для себе у своїй майбутній професії.
7. Мої захоплення та зайняття у вільний час пов'язані з майбутньою професією.
8. У світі існує багато інших професій, які подобаються мені значно більше, ніж моя майбутня професія.
9. За власною ініціативою читаю додаткову літературу, що має відношення до майбутньої професії.
10. Після закінчення навчання далі вдосконалюватимуся та підвищуватиму кваліфікацію з професії, яку отримую зараз, з тим, щоби працювати ефективніше.
11. Отримувана мною професія і робота в ній навряд чи принесуть мені в майбутньому моральне задоволення.
12. Постараюся зробити все, щоб не працювати в професії, яку здобуваю.
13. Навіть якщо це буде важко, після закінчення навчання прагнутиму знайти роботу(і працювати) по отримуваній зараз професії.

14. У даний момент працюю (чи хочу знайти роботу) з професії, яку опановую.

15. У мене немає бажання працювати по отримуваній професії.

16. При нагоді прагну познайомитися з роботою фахівців в галузі моєї майбутньої професії.

17. Якщо я й працюватиму з професії, яку зараз опановую, то недовго.

18. Робота з професії, яку зараз опановую, дозволить мені в майбутньому повною мірою проявити себе, свої здібності.

19. Після закінчення навчання опаную іншу професію й працюватиму по ній.

20. У житті людини не все залежить від неї самої, їй доводиться іноді миритися з обставинами.

Опрацювання результатів.

Ключ до відповідей: «Так» – №№ 2, 4, 7, 9, 10, 13, 14, 16, 18; «Ні» – №№ 3, 5, 6, 8, 11, 12, 15, 17, 19.

За кожне співпадання з ключем нараховується 1 бал (відповіді на питання 1 та 20 при опрацюванні результатів не враховуються).

Підраховується загальна сума балів і визначається рівень професійної спрямованості (РПС) відповідно до таких норм:

0–4 бали – низький РПС;

5–13 балів – середній РПС;

14–18 балів – високий РПС.

При аналізі результатів враховується, що *професійна спрямованість* – це сукупність мотиваційних утворень (інтересів, потреб, схильностей, прагнень, бажань та ін.), пов'язаних з професійною діяльністю особистості, які впливають на вибір професії та прагненням працювати за обраним фахом, задоволенням професійною діяльністю. Рівень професійної спрямованості є вагомим фактором, який впливає на наполегливість та успішність оволодіння професією, на пізнавальну активність студентів у процесі навчання, на активність після закінчення ВНЗ та влаштування на роботу.

Високі показники свідчать про те, що студент прагне оволодіти обраною професією, бо йому вона подобається; він хоче в майбутньому працювати й надалі вдосконалюватися у професійній діяльності; у вільний час намагається займатися справами, які стосуються обраного фаху; прагне мати коло знайомств – спеціалістів у сфері обраної професії; вважає свою професію справою свого життя.

Низькі показники свідчать про те, що студент вимушено вчиться на даному факультеті – вступ до ВНЗ у зумовлений не інтересом до майбутньої професії та бажанням працювати за отриманим фахом, а іншими причинами, наприклад, підкоренням вимогам батьків, близьким розташуванням навчального закладу біля дому тощо. Студент не вбачає нічого привабливого для себе у своїй майбутній професії, вона йому малоцікава; у разі наявної можливості хоче змінити обраний фах, отримати іншу спеціальність.

Методика «Мотиви вибору професії» (за В. А. Семиченко [20])

Інструкція. Нижче наведені твердження, що характеризують будь-яку професію. Прочитайте й оцініте, якою мірою кожне з них вплинуло на вибір професії, за такими балами: 5 балів – дуже сильно вплинуло; 4 бали – сильно; 3 бали – середньо; 2 бали – слабо; 1 бал – ніяк не вплинуло.

Назвіть цю професію, спеціальність.

- 1 Вимагає спілкування з різними людьми.
- 2 Подобається батькам.
- 3 Припускає високе почуття відповідальності.
- 4 Вимагає переїзду на нове місце проживання.
- 5 Відповідає моїм здібностям.
- 6 Дозволяє обмежитися наявною освітою.
- 7 Дає можливість приносити користь людям.
- 8 Сприяє розумовому й фізичному розвитку.
- 9 Є високооплачуваною.
- 10 Дозволяє працювати близько від будинку.
- 11 Є престижною.
- 12 Дає можливість для росту професійної майстерності.
- 13 Єдино можлива в існуючій ситуації.
- 14 Дозволяє реалізувати здібності до керівної роботи.
- 15 Є привабливою.
- 16 Близька до улюбленого шкільного предмета.
- 17 Дозволяє одразу одержати гарний результат праці для інших.
- 18 Обрана моїми друзями.
- 19 Дозволяє використовувати професійні вміння поза роботою.
- 20 Дає більше можливостей виявити творчість.

Опрацювання та інтерпретація результатів.

Вся сукупність відповідей обробляється за такими блоками:

- Внутрішні індивідуально значущі мотиви: позиції 1,5,8,15,20.
- Внутрішні соціально значущі мотиви: 3,7,12,14,17.
- Зовнішні позитивні мотиви: 4, 9, 10, 16, 19.
- Зовнішні негативні мотиви: 2, 6, 11, 13, 18.

Максимальна сума вказує на переважаючу мотивацію.

Внутрішні мотиви вибору – це суспільна особиста значущість професії: задоволеність, яку приносить робота завдяки творчому характеру, можливість спілкування, керівництва іншими людьми тощо. Внутрішня мотивація виникає з потреб самої людини, тому на її основі людина трудиться із задоволенням без зовнішнього тиску.

Зовнішня мотивація – це заробіток, прагнення до престижу, страх осуду, невдачі й т.д. Зовнішні мотиви можна розділити на позитивні й негативні. До *позитивних мотивів* відносяться: матеріальне стимулювання, можливість просування по службі, схвалення колективу, престиж, тобто

стимули заради яких людина вважає потрібним прикласти свої зусилля. До негативних мотивів відносяться впливи на особистість шляхом тиску, покарання, критики, осуду й інших санкцій негативного характеру.

Перевага внутрішніх мотивів є найбільш ефективним з погляду задоволеності працею та продуктивності.

«Якорі кар'єри» (Е. Шейн, переклад і адаптація В. А. Чикер, В. С. Вінокурової [14])

Інструкція. Закресліть одну із цифр бланка праворуч залежно від того, наскільки важливим або узгодженим з вашими поглядами є кожне з наступних суджень.

Настільки важливим є для Вас кожне з наступних тверджень?

№ з/п	Твердження	Абсолютно неважливо	Виключно важливо
1.	Будувати свою кар'єру в межах конкретної наукової чи технічної сфери	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
2.	Здійснювати спостереження і контроль за людьми на всіх рівнях	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
3.	Мати можливість робити все по-своєму і не бути обмеженим правилами будь-якої організації.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
4.	Мати постійне місце роботи з гарантованим окладом і соціальною захищеністю.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
5.	Застосовувати своє вміння спілкуватися на користь людям, допомагати іншим.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
6.	Працювати над проблемами, які видаються майже не вирішеними	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
7.	Вести такий спосіб життя, щоб інтереси сім'ї та кар'єри взаємно врівноважували один одного	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
8.	Створити і побудувати щось, що буде повністю моїм винаходом або ідеєю.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
9.	Продовжити роботу за своєю спеціальністю, аніж отримати більш високу посаду, що не пов'язана з моєю спеціальністю.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
10.	Бути першим керівником в організації.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
11.	Мати роботу, що не пов'язана з режимом або іншими організаційними обмеженнями.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
12.	Працювати в організації, яка забезпечить мені стабільність на тривалий час.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
13.	Застосувати свої вміння та здібності на те, щоб зробити світ кращим.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
14.	Змагатися з іншими і перемагати.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

15.	Будувати кар'єру, яка дозволить не зраджувати	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16.	Створити нове комерційне підприємство.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17.	Присвятити все життя обраній професії.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18.	Зайняти високу керівну посаду.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19.	Мати роботу, яка дає максимум свободи й автономності у виборі занять, часу виконання тощо.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20.	Залишатися на одному місці проживання, ніж переїхати у зв'язку з підвищенням.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21.	Мати можливість використовувати свої вміння для служіння важливій меті.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Наскільки Ви згодні з кожним із наступних тверджень?

№ з/п	Твердження	Абсолютно не згоден	Повністю згоден
22.	Єдина справжня мета моєї кар'єри – знаходити та вирішувати складні проблеми, незалежно від того, у якій галузі вони виникли.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
23.	Я завжди прагну приділяти увагу моїй сім'ї і моїй кар'єрі.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
24.	Я завжди знаходжусь у пошуку цілей, які дають мені можливість почати й побудувати власну справу.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
25.	Я погоджусь на керівну посаду тільки у тому випадку, якщо вона знаходиться у сфері моєї професійної компетенції.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
26.	Я хотів би досягти такого статусу в організації, який би дав можливість спостерігати за роботою інших та керувати їх діяльністю.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
27.	У моїй професійній діяльності я більш за все турбувався про свою свободу та автономію.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
28.	Для мене важливіше мешкати там, де й раніше, ніж отримати нове призначення чи нову роботу в іншій місцевості.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
29.	Я завжди шукав роботу, на якій би міг приносити користь людям.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
30.	Змагання та виграш – це найцікавіші та найхвилюючі сторони моєї кар'єри.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	
31.	Кар'єра має сенс лише в тому випадку, якщо вона дозволяє вести той спосіб життя, який мені подобається.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	

32.	Підприємництво складає центральну частину моєї кар'єри.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
33.	Я певно, залишив би організацію, ніж став займатися роботою, що не пов'язана з моєю професією.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
34.	Я буду вважати, що досяг успіху в кар'єрі тільки тоді, коли стану керівником високого рівня в солідній організації.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
35.	Я не хочу, щоб мене обмежувала якась організація або світ бізнесу.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
36.	Я надав би перевагу організації, що забезпечує тривалий контракт.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
37.	Я хотів би присвятити свою кар'єру досягненню важливої і корисної мети.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
38.	Я почуваю себе успішним тільки тоді, коли я постійно включений в ситуацію вирішення складних проблем або змагань.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
39.	Обрати та підтримувати певний спосіб життя важливіше, ніж досягати успіхів у кар'єрі.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
40.	Я завжди хотів заснувати власний бізнес.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
41.	Я надаю перевагу роботі, що не пов'язана з відрядженнями.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ключ до методики.

№	Кар'єрна орієнтація	№ запитань
1	Професійна компетентність	1, 9, 17, 25, 33
2	Менеджмент	2, 10, 18, 26, 34
3	Автономія (незалежність)	3, 11, 19, 27, 35
4	Стабільність роботи	4, 12, 36
5	Стабільність місця проживання	20, 28, 41
6	Служіння	5, 13, 21, 29, 37
7	Виклик	6, 14, 22, 30, 38
8	Інтеграція стилів життя	7, 15, 23, 31, 39
9	Підприємництво	8, 16, 24, 32, 40

Опитувальник «Психологічна готовність керівників освітніх закладів до профорієнтаційної роботи» (А. С. Москальова)

Інструкція. З метою вивчення готовності керівників освітніх закладів щодо профорієнтаційної роботи дайте, будь-ласка, відповіді на наступні запитання:

1. Які профорієнтаційні завдання вирішують керівники освітніх закладів у своїй діяльності?

2. Що в профорієнтаційній роботі приваблює особисто вас як керівника освітнього закладу

- можливість підвищувати імідж власної організації;
- здатність втілити власні ідеї в життя;
- можливість зайвий раз заявити про себе;
- матеріальний статок;
- можливість впливу на інших людей;
- прагнення сприяти професійному самовизначенню учнівської (студентської) молоді
- інше _____

3. Якими є вимоги до особистості керівників освітнього закладу, що займаються профорієнтаційною роботою з учнівською та студентською молоддю:

Керівники середньої ланки

Керівники вищої ланки

4. Як ви розумієте поняття «профорієнтація»?

5. Що означає поняття «профорієнтаційна робота з учнівською та студентською молоддю особисто для Вас?» (напишіть свою думку)

6. Чи потрібно керівнику освітнього закладу підвищувати свої знання щодо профорієнтаційної роботи з учнівською та студентською молоддю?

- Так.
- Залежно від обставин.
- Важко сказати.
- Не обов'язково.
- Не замислювався (не замислювалась).
- Інше (вказіть) _____

7. Практичний психолог закладу освіти надав інформацію про недостатній рівень професійного самовизначення значної частини учнівської (студентської) молоді в закладі, яким Ви керуєте. Ваші дії?

8. Які етапи здійснення профорієнтаційної роботи в закладі освіти?

9. Укажіть якості, які необхідні керівнику закладу освіти для успішного здійснення профорієнтаційної роботи. Оцініть їх вираженість у Вас особисто за 5-бальною шкалою: 5 балів – дуже виражена; 4 – бали – скоріше виражена, ніж ні; 3 – бали – важко сказати; 2 бали – скоріше невиражена, ніж так; 1 бал – практично невиражена.

10. Укажіть заходи, які Ви здійснюєте в рамках профорієнтаційної роботи?

Укажіть, будь-ласка:

Вік _____

Стать _____

Сімейний стан (наявність дітей) _____

Регіон проживання (схід, захід, південь, північ, центр) _____

Тип навчального закладу _____

Опрацювання результатів.

Якісний аналіз відповідей на питання та їх оцінка за рівнем даного компоненту готовності (низький, середній, високий рівні):

Мотиваційний компонент: №№ 2; 5; 6.

Когнітивний компонент: №№ 1; 4; 8.

Операційний компонент: № 7; 10.

Особистісний компонент: №№ 3; 9.

Загальний показник психологічної готовності керівників освітніх організацій до профорієнтаційної роботи визначається за співвідношенням рівнів кожного компоненту таким чином:

- якщо всі компоненти знаходяться на низькому рівні, при цьому один з них може бути на середньому, загальний рівень готовності – низький;

- якщо два з компонентів знаходяться на низькому, а два – на середньому, загальний рівень готовності – нижче за середній;

- якщо всі компоненти знаходяться на середньому рівні, при цьому один з них може бути на низькому або на високому рівні, загальний рівень готовності вважається середнім;

- якщо два з компонентів знаходяться на середньому, а два – на високому, загальний рівень готовності – вище за середній;

• якщо всі компоненти знаходяться на високому рівні, при цьому один з них може бути на середньому рівні, загальний рівень готовності вважається високим.

Методика визначення рефлексивності (А. В. Карпов) [9]

Інструкція. Поставте поруч із № твердження відповідний бал., враховуючи їх значення: 1 – абсолютно неправильно, 2 – неправильно, 3 – скоріше неправильно, 4 – не знаю, 5 – скоріше правильно, 6 – правильно, 7 – цілком правильно.

1. Прочитавши гарну книгу, я завжди потім довго думаю про неї, хочеться з кимсь її обговорити. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
2. Коли мене зненацька про щось питають, я можу відповісти перше, що спало на думку. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
3. Перш, ніж зняти слухавку, щоби зателефонувати у справах, я зазвичай подумки планую розмову. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
4. Здійснивши якийсь промах, я довго потім не можу відволіктися від думки про нього. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
5. Коли я міркую про що-небудь або розмовляю з іншою людиною, мені буває цікаво згадати, що слугувало початком ланцюжка думок. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
6. Приступаючи до важкого завдання, я намагаюся не думати про труднощі, які будуть попереду. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
7. Головне для мене – уявити кінцеву мету своєї діяльності, а деталі мають другорядне значення. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
8. Буває, що я не можу зрозуміти, чому хтось незадоволений мною.
9. Я часто ставлю себе на місце іншої людини. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
10. Мені було б важливо в деталях уявляти собі хід роботи і що буде попереду **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
11. Мені було б важко написати серйозного листа, якби я попередньо не склав план. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
12. Я намагаюся діяти, а не розмірковувати над причинами своїх невдач **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
13. Я доволі легко приймаю рішення щодо дорогої покупки. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
14. Як правило, щось замисливши, я перебираю в голові свої задумки, уточнюючи деталі, розглядаючи всі варіанти. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
15. Я турбуюся про своє майбутнє. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
16. Гадаю, що в багатьох ситуаціях потрібно діяти швидко, керуючись першою ідеєю, що спала на думку. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
17. Іноді я приймаю необдумані рішення. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
18. Закінчивши розмову, я, буває, продовжую її вести, наводячи все нові і нові аргументи на захист своєї точки зору. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**
19. Якщо відбувається конфлікт, то, міркуючи над тим, хто в ньому винен, я в першу чергу починаю з себе. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

20. Перш, ніж прийняти рішення, я завжди намагаюся все детально обміркувати і зважити. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

21. У мене бувають конфлікти від того, що я іноді не можу передбачити, якої поведінки очікують від мене оточуючі. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

22. Буває, що обмірковуючи розмову з іншою людиною, я немовби подумки веду з нею діалог. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

23. Я прагну не замислюватися над тим, які думки і почуття викликають в інших людях мої слова і вчинки. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

24. Перш, ніж зробити зауваження іншій людині, я обов'язково подумаю, якими словами це краще зробити, щоби її не образити. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

25. Вирішуючи складне завдання, я думаю про нього навіть тоді, коли займаюся іншими справами. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

26. Якщо я з кимось сварюся, то здебільшого не вважаю себе винним. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

27. Рідко буває, що я жалкую про сказане. **1, 2, 3, 4, 5, 6, 7**

Опрацювання результатів.

Стени	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Тестові бали	До 80	80-100	101-107	108-113	114-130	123-130	131-139	140-147	148-156	157-171	172 і більше

Методика В. С. Ротенберга «Виявлення толерантності (терпимості) до невизначеності» [21]

Інструкція. Ви маєте виразити ступінь своєї згоди чи незгоди з наведеними нижче твердженнями, керуючись запропонованою тут шкалою оцінок: 1. Категорично не згодний; 2. Майже не згодний; 3. Скоріше не згодний; 4. Невизначене ставлення; 5. Скоріше згодний; 6. Майже згодний; 7. Цілком згодний.

Текст опитувальника:

1. Експерт, який не може надати чітку відповідь, скоріше за все, є недостатньо компетентним.

2. Мені хотілося б пожити певний час в іншій країні.

3. Немає проблем, яких не можна розв'язати.

4. Люди, які підкорили своє життя чіткому розкладу, позбавлені майже всіх радощів життя.

5. Хороша робота – це така, коли абсолютно зрозуміло, що і як робити.

6. Розв'язувати складні проблеми цікавіше, ніж вирішувати прості питання.

7. У довготривалій перспективі послідовне розв'язання низки невеликих простих проблем забезпечує більший зиск, аніж розв'язання великих і складних проблем.

8. Часто найбільш цікавими та такими, що стимулюють діяльність, людьми виявляються саме ті люди, котрі не побоюються бути оригінальними.

9. Те, що є звичним, завжди має більші переваги, ніж щось невідоме.

10. Люди, які наполягають на отриманні однозначних відповідей типу «так» чи «ні», просто не знають, наскільки все складно.

11. Людина, що веде виважене життя, в якому немає місця несподіванкам, насправді має бути вдячною долі.

12. Багато з наших найбільш важливих рішень у житті ґрунтуються на неповній інформації.

13. Мені подобаються такі вечірки, де більшість учасників мені знайома, ніж ті, де всі чи більшість людей мені зовсім не знайомі.

14. Викладачі чи наставники, які не чітко формулюють завдання, дають шанс виявити ініціативу та оригінальність.

15. Чим раніше ми прийдемо до єдності цінностей та ідеалів, тим краще.

16. Хороший учитель той, хто допомагає нам набувати власного погляду на стан речей.

Опрацювання та інтерпретація результатів.

Опрацювання: Підраховується кількість балів відповідно до ключа, при цьому парні пункти мають бути обраховані за зворотною шкалою.

Пряма шкала: 1 – категорично не згодний; 2 – майже не згодний; 3 – скоріше не згодний; 4 – невизначене ставлення; 5 – скоріше згодний; 6 – майже згодний; 7 – цілком згодний.

Зворотна шкала: 7 – категорично не згодний; 6 – майже не згодний; 5 – скоріше не згодний; 4 – невизначене ставлення; 3 – скоріше згодний; 2 – майже згодний; 1 – цілком згодний.

УВАГА! Високий результат свідчить про високий ступінь інтолерантності (нетерпимості до невизначеності). Середні значення: 44–48.

Ключ до методики.

Визначення рівня толерантності до невизначеності:

Шкала новизни (N)		Шкала складності (C)		Шкала неможливості розв'язання (I)	
Питання	Бали	Питання	Бали	Питання	Бали
2		4		1	
9		5		3	
11		6		12	
13		7			
		8			
		10			
		14			
		15			
		16			

Сума N		Сума С		Сума I	
Загальний результат:	N + C + I =				

Методика «Який Ваш креативний потенціал?» [15]

Інструкція: Більшість людей значно більш креативні, ніж вони думають. Цей опитувальник дозволить Вам пізнати Ваш потенціал і визначити, що саме, можливо, заважає Вам на шляху до більшого новаторства.

Прочитайте, будь ласка, наступні твердження та оцініть кожне з них залежно від того, чи буває так завжди, часто, іноді, рідко чи ніколи: *завжди – 1 бал; часто – 2 бали; іноді – 3 бали; рідко – 4 бали; ніколи – 5 балів.*

A. Моя особистість

1. Мені не вистачає впевненості у собі
2. Я ціную критичність
3. Я боюся відрізнятись від інших
4. Мої батьки схвалювали мою креативність
5. Я почуваюся некомфортно в ситуації невизначеності
6. Мені подобаються нові обличчя, місця
7. Мені необхідно постійне відчуття порядку в моєму житті
8. Я вважаю, що марення, мрії можуть збутися
9. Я почуваюся ніяково, коли люди виявляють свої почуття
10. Я отримую задоволення, граючи ролі
11. Я досягаю більшого, коли наслідую правила
12. Я дозволяю своїм почуттям керувати мною
13. Мені подобається, коли мене вважають незалежним
14. Мені подобається бути разом з вільно мислячими людьми
15. Я скоріше креативний, ніж активний
16. Мені подобається зазирати далеко уперед

B. Мій підхід до розв'язання проблем

1. Стикаючись із проблемою, я роблю поспішні висновки
2. Коли проблема виникає, я стаю об'єктивним і аналітичним
3. Необхідні всі факти, щоб прийняти рішення
4. Моє внутрішнє відчуття допомагає мені
5. Я розраховую на свої минулі знання подібних проблем
6. Я ненавиджу працювати над деталями
7. Секрет успіху – в укомплектованому штаті персоналу
8. Статистичні дані та діаграми дають викривлену картину
9. До проблем треба підходити одним і тим же чином
10. Мене сприймають як людину, що розв'язує проблеми оригінально
11. У мене є труднощі із ідентифікацією проблеми
12. Я використовую спеціальні техніки для розв'язку проблеми
13. Я сумую, якщо проблема видається надто складною
14. Коли інші не беруться за справу, я роблю це, якщо можу

15. Я люблю читати інструкції перед тим, як почати щось нове

16. Я вірю, що процес знаходження рішень – творчий

С. Моє робоче середовище

1. Люди в моїй організації думають, що їх спосіб дій – найкращий

2. Навколо мене креативність сприймають як ключ до виживання

3. Межі моїх повноважень чітко визначені

4. Тут сприймаються корисні ідеї ззовні

5. Час для творчих роздумів у моїй організації є обмеженим

6. Змагання між працівниками сприймається як здорове явище

7. Я міг би охарактеризувати мою організацію як затишну та орієнтовану на співробітництво

8. У моїй організації ми любимо знаходити проблеми

9. Тут, якщо ви креативні, це означає – мрійник

10. У моїй організації креативним людям дають свободу

11. Організаційні процедури вбивають ідеї

12. Я можу вільно висловлювати свої ідеї, не боячись, що їх вкрадуть

13. Мене зупинять, якщо я почну пропонувати нові рішення

14. Тут хороші ідеї являють цінність самі по собі

15. Нові ідеї повинні бути детально описані

16. Інновації схвалюються в моїй організації

Опрацювання та інтерпретація результатів.

Учасникам пропонується самостійно опрацювати дані тестування за наступним алгоритмом:

1. Замінити у парних рядках бал на зворотний: *завжди* – 5; *часто* – 4; *іноді* – 3; *рідко* – 2; *ніколи* – 1.

2. Підрахуйте загальний бал для кожного розділу: А, В і С.

3. Визначте Ваш креативний потенціал, просумувавши три оцінки: А + В + С.

Одержаний результат інтерпретується відповідно до наступного опису.

А

16–37. Ваш креативний потенціал стримується деякими Вашими почуттями стосовно себе, і Ви будете здивовані, як багато креативності вивільниться одного разу, коли Ви дозволите собі бути креативним.

38–59. Ваш креативний потенціал достатньо розвинений, але не завжди проявляється. Цьому заважають деякі особливості Вашої особистості. Вам необхідно навчитися регулювати емоційні стани, знижуючи напругу. Це допомагає зменшити дію бар'єрів.

60–80. Ви висококреативні. При цьому Ви маєте здібності надихати до креативності інших.

В

16–37. Ваш стиль розв'язання проблем має тенденцію бути «книжним», йому бракує креативності.

38–59. Ваш підхід до розв'язання проблем іноді визначається ригідністю

і може приводити до стандартних рішень, які більше, ніж потрібно, спираються на минулі розв'язки подібних проблем. Намагайтеся звільнитися від цього, і Ваша креативність проявить себе.

60–80. У Вас відкритий, креативний підхід до розв'язання проблем. Ви можете підтримувати інших під час розв'язання проблем. Ви можете скористатися кожним зручним випадком для того, щоб створити дух підприємництва і проблематизувати середовище навколо себе.

С

16–37. Ваше робоче середовище не підтримує креативного мислення. Подивіться на Ваші бали за пунктами А і В. Якщо вони високі, то Ви, безумовно, відчуваєте напругу на роботі. Як Ви збираєтеся боротися з цим?

38–59. Іноді важко бути креативним на Вашій роботі. Якщо у Вас високі оцінки за пунктами А і В, використовуйте Ваші можливості для того, щоб змінити середовище.

60–80. Ви працюєте в ідеальному середовищі для креативної особистості. Однак, якщо у Вас низькі оцінки за пунктами А і В, Вам слід працювати над розвитком Вашої креативного потенціалу. Ніхто не збирається Вам заважати пропонувати нові ідеї.

А + В + С

48–111. Нині Ви розумієте, що всі ми маємо значний потенціал креативності, – йому тільки треба дати шанс проявитися. Тому позбудьтеся перепон для прояву своєї креативності зі свого боку і з боку інших.

112–176. У Вас хороший креативний потенціал, який поки прихований і стримується чи Вами особисто, чи Вашим підходом до розв'язання проблем, чи Вашим робочим середовищем. Ви в змозі змінити кожен з трьох аспектів – так чого ж Ви зволікаєте?

177–240. Ви, вочевидь, висококреативна особистість з великим потенціалом. Продовжуйте розвивати Ваш талант, прагнучи знайти нові шляхи його використання – вдома, у Ваших захопленнях, і, звісно, на роботі.

БЛОК 3. РОЗВИВАЛЬНИЙ КОМПОНЕНТ

3.1. Форми та методи профорієнтаційної роботи з учнівською (студентською) молоддю

Врахування вікових особливостей учнів та студентської молоді (почуття дорослості, що базується на усвідомленій здатності до саморегуляції вчинків, розвиток умінь враховувати почуття й інтереси інших людей і орієнтуватися на них у своїй поведінці) визначає використання таких *інтерактивних технік*:

- *вправи-криголами* – створення в учасників тренінгу відповідного емоційного настрою;

- *презентація* – використовуються короткі вправи, що призначені розпочинати заняття: вони сприяють створенню атмосфери довіри в групі, заохочують до участі та взаємної підтримки;

- *ділова гра* – форма відтворення та соціального змісту професійної діяльності, моделювання систем відносин, характерних для даного неї;

- *мозкова атака (мозковий штурм)* як метод колективного обговорення, який дозволяє за стислий термін отримати велику кількість ідей, які так або інакше що відносяться до поставленого завдання (наприклад, підстав вибору певної професії та шляхів її опанування). Потім, після ретельного аналізу висунутих пропозицій, визначається потрібне рішення. колективного обговорення;

- *рольова гра* як імітація реальності, в процесі якої людина «приймає» певну професійну роль і демонструють поведінкові моделі, які, на її думку, відповідають такій ролі з метою визначити ставлення до конкретної життєвої ситуації, набути досвіду шляхом гри;

- *дослідження випадків* – базується на реальних випадках, які є власним досвідом членів групи; стимулює пошук здобутків і помилок у власній поведінці щодо професійного самовизначення;

- *психогімнастика* – учасники спілкуються без допомоги слів. Теми психогімнастичних вправ можуть бути найрізноманітнішими, але можна виділити основні: щоденні житейські ситуації; проблематика окремих членів групи; типові людські конфлікти; відносини в групі; фантазії та казки; ставлення до самого тренінгу. Після програвання можна використовувати різні варіанти аналізу, головне, щоб свої переживання висловили як учасники гри, так члени групи;

- *метод портфоліо* (портфоліо – метод навчання, оцінювання та атестації). Найчастіше у практиці профорієнтаційної підготовки використовують «робочий портфоліо» з метою залучення учасників до збору

інформації відповідно до трикутника профорієнтації (див. рис. 1) щодо змісту майбутньої професії, результатів самодіагностики та самоаналізу власних здібностей у контексті вимог професії, шляхів їх розвитку та ін.;

- *портфоліо-конференції*, на яких відбувається презентація та аналіз портфоліо учнів;

- *метод проектів* – групова робота щодо обдумування та формулювання основних ідей щодо врахування можливостей ринку праці за певною професією, аналіз вимог професії та необхідних здібностей з наступною презентацією результатів та їх обговоренням;

- *щоденники самостережень* – повсякденні записи учнів чи студентів, присвячені подіям їхнього життя (зокрема, щодо успішності опанування обраної професії) на основі застосування методів самостереження та розгорнутих роздумів про себе, свої стосунки з оточуючими та ставлення до світу.

3.2. Зразки вправ щодо розвитку здатності особистості до усвідомленого вибору професії.

Вправа «Абракадабра» (психогімнастика). Всі учасники діляться на пари, за командою тренера пари повинні встати у певну позу. Наприклад, ведучий каже: «Спина до спини!» – партнери у парах повинні стати спинами один до одного. Але якщо тренер каже «Абракадабра», учасники швидко змінюють партнерів і утворюють нові пари.

Гра «Най-най». За 5 хвилин учасникам пропонуються незвичні характеристики професій, на які вони повинні назвати ті професії, які на їхню думку найбільше відповідають цій характеристиці. Наприклад: «Найгрошовитіша професія? Найзеленіша... ? Найсмачніша...? Найдитячіша... ? Найсерйозніша...?»

Ігрова вправа «Професія спеціальність». Учасникам пропонується перерахувати професії, а ви по черзі називаєте відповідні спеціальності:

Лікар – хірург, терапевт, стоматолог, офтальмолог, ...

Психолог – зоопсихолог, медичний психолог, педагог-психолог, інженерний психолог, ...

Дизайнер – взуття, одягу, інтер'єру, ландшафту тощо.

Вправа «Фільм про моє життя». Учасникам пропонується написати короткий сценарій фільму про своє життя та охарактеризувати його за такими ознаками як: жанр, сюжет, головні та другорядні герої, хто виконує головну роль, хто виконує другорядні ролі, хто автор сценарію, хто режисер, які декорації, який музичний супровід, якщо фільм заслуговує нагороди, то якої саме. Потім усі учасники презентують сценарії фільмів про себе (за бажанням, можна «екранізувати» окремі сюжети сценарію шляхом використання методу розстановок).

Вправа «Самореклама». За 10 хвилин членам групи пропонується написати керівнику престижної компанії листа з пропозицією своїх послуг, які стосуються майбутньої професії, описати свої психологічні характеристики (інтереси, здібності, нахили та інше) свої успіхи.

Вправа «Комплімент». Ведучий пише на окремих папірцях літери алфавіту. Студенти по черзі витягають папірці, читають вголос свою літеру та встають у коло. Завдання студентам – сказати якнайбільше компліментів, що починаються на букву з папірця своєму сусідові по колу зліва як майбутньому фахівцю. Потім відбувається обговорення вправи.

Вправа «Три бажання». Ведучий говорить учасникам: «Ви знайшли стару закорковану пляшку, яку морські хвилі винесли на берег. Відкривши її, Ви побачили там джина, який пообіцяв виконати три ваші бажання. Бажання повинні бути правдоподібними, але цікавими».

Відбувається обговорення наступних питань:

1. Які ваші три бажання? Яке з них найважливіше?
2. Опишіть своє бажання чітко, як головну життєву ціль.
3. Що ви робите чи плануєте зробити аби досягти своєї цілі?
4. Які перешкоди на шляху її досягнення?

За бажанням ціль, а відповідно й бажання можна намалювати. Група обговорює реальність бажань, їхню відповідність можливостям того, хто їх прагне, дає поради щодо досягнення.

Вправа «Мої сильні та слабкі якості». Учасникам пропонується розділити лист паперу навпіл і написати на одній стороні свої сильні якості, а на іншій – слабкі. Охочі можуть зачитати їх, але не можна примушувати підлітків робити це без бажання. Ведучий пропонує порівняти кількість сильних і слабких рис та подумати, чи можна позбавитися від деяких своїх слабостей, і якщо так, то що для цього потрібно зробити. Дуже важливо пояснити учасникам, що завжди можна позбавитися від того, що не подобається в собі, головне, зрозуміти, що хочеться змінити в собі, а варіант як це зробити можна знайти завжди.

ЛІТЕРАТУРА

1. Беднюков М. А. Ступени кар'єри: Азбука профориєнтації / М. А. Беднюков, И. Л. Соломин. – СПб. : Речь, 2006. – 240 с.
2. Вачков И. В. Психология тренинговой работы: Содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И. В. Вачков. – М. : Эксмо, 2007. – 416 с. – (Образовательный стандарт XXI).
3. Грецов А. Г. Тренинг общения для подростков / А. Г. Грецов. – СПб. : Питер, 2005. – 160 с.
4. Грюн А. Любити себе / А. Грюн ; пер. з нім. Н. Лозинської. – Львів : Свічадо, 2001. – 86 с.
5. Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. О. Клімова, модернізований М. С. Янцуром [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://kariera.in.ua/ua/dovidka/howto/test/ddo/>
6. Дубовицкая Т. Д. Диагностика уровня профессиональной направленности студентов / Т. Д. Дубовицкая // Психологическая наука и образование. – 2004. – № 2. – С. 82–86.

7. Зеер Э. Ф. Основы профориентологии / Э. Ф. Зеер, А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М. : Высшая школа, 2005. – 159 с.
8. Карамушка Л. М. Психологія управління змінами в освітніх організаціях: спецкурс для слухачів очно-дистанційної форми навчання в системі післядипломної педагогічної освіти / Л. М. Карамушка, В. М. Івкін ; АПН України, Ун-т менедж. освіти. – К., 2009. – 28 с.
9. Карпов А. В. Рефлексивность как психическое свойство и методика ее определения / А. В. Карпов // Психологический журнал. – 2003. – Т. 24. – № 5. – С. 45–56.
10. Климов Е. А. Введение в психологию труда : учеб. для вузов / Е. А. Климов. – М. : Культура и спорт, ЮТИНИ, 1998. – 350 с.
11. Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг, Д. Бокум; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2008. – 992 с.
12. Лукашевич Н. П. Психология труда: учеб. пособ. / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. – 2-е изд., доп. и перераб. – К. : МАУП, 2004. – 112 с.
13. Обуховский К. Галактика потребностей. Психология влечений человека / К. Обуховский . – СПб. : Речь, 2003. – 296 с.
14. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология : учеб. пособие / Л. Г. Почебут , В. А. Чикер. – СПб. : Речь, 2000. – С. 207–212.
15. Практикум по психологии личности / О. П. Елисеев. – [2-е изд., испр. и перераб.]. – СПб. : Питер, 2003. – 512 с.
16. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. – СПб. : Речь, 2001. – С. 45–50.
17. Пряжникова Е. Ю. Профориентация : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – М. : Академия, 2005. - 496с.

18. Рогов Е. И. Выбор профессии: Становление профессионала / Е. И. Рогов. – М. : Изд-во ВЛ АД ОС-ПРЕСС, 2003. – 336 с: ил. – (Азбука психологии).
19. Рудестам К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – СПб. : Питер, 2000. – 384 с.
20. Семиченко В. А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человек: Модульный курс психологии. Модуль «направленность» (лекции практические занятия, задание для совместной работы) / В. А. Семиченко. – К. : Миллениум, 2004. – С. 373.
21. Собчик Л. Психология индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Л. Собчик. – СПб. : Речь, 2005. – 624 с.
22. Технологія підготовки персоналу освітніх організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін : навч.-метод. посіб. / за наук. ред. Л. М. Карамушки. – Біла Церква : КОШОПК, 2008. – 100 с.
23. Фопель К. Команда. Консультирование и тренинг организаций / К. Фопель. – М. : Генезис, 2005. – 395 с.
24. Цзен Н. В. Психотренинг: игры и упражнения / Н. В. Цзен, Ю. В. Пахомов. – Изд. 2-е, доп. – М. : Класс, 1999. – 272 с.
25. Хьелл Л. Теории личности / Л. Хьелл, Д. Зиглер. – 3-е изд. – СПб. : Питер, 2004. – 607 с. : ил. – (Серия «Мастера психологии»).

ГЛОСАРІЙ

Здібності – індивідуально-психологічні особливості людини, що виявляються в легкості засвоєння та успішному виконанні якої-небудь діяльності.

Навички – це повністю автоматизовані вміння чи їх компоненти, що виконуються швидко, точно і безпомилково. Виконання навички здійснюється за внутрішньо контрольованою програмою, на несвідомому рівні.

Профвідбір – система засобів, що забезпечують прогностичну оцінку взаємовідповідності людини та професії у тих видах діяльності, які здійснюються в нормативно заданих небезпечних умовах (гігієнічних, мікрокліматичних, технічних, соціально-психологічних), що вимагають від людини підвищеної відповідальності, здоров'я, високої працездатності, точності виконання завдань, стійкої емоційної регуляції.

Професійна спрямованість – це сукупність мотиваційних утворень (інтересів, потреб, схильностей, прагнень, бажань та ін.), пов'язаних з професійною діяльністю особистості, які впливають на вибір професії та прагненням працювати за обраним фахом, задоволенням професійною діяльністю.

Професійне самовизначення – це довготривалий, багатоетапний процес вибору професії на основі самовизначення стосовно напрацьованих у суспільстві та свідомо прийнятих людиною критеріїв професійності, формування особистістю свого ставлення до професійно-трудового середовища та способів її професійної самореалізації

Професійна деформація особистості – це зміна якостей особистості (стереотипів сприймання, ціннісних орієнтацій, способів спілкування та поведінки), що настають у наслідок тривалого виконання професійної діяльності.

Професійна компетентність – це сформований комплекс знань, умінь, якостей, професійних позицій.

Професія – вид фахової діяльності людини, яка потребує певного рівня спеціальних вмінь і може слугувати джерелом прибутку.

Профконсультування – система психолого-педагогічного вивчення особистості з метою надання їй допомоги у виборі такої професії, в якій найбільш повно реалізовувалися і розвивалися б її здібності.

Профорієнтація – комплекс психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на оптимізацію процесу працевлаштування у

відповідності з бажаннями, схильностями, здібностями і з урахуванням потреби суспільства в фахівцях.

Уміння – заснована на знаннях і навичках усвідомлена готовність успішно виконувати певну діяльність.

Навчально-методичне видання

Бондарчук Олена Іванівна

Москальова Алла Степанівна

Нежинська Олена Олександрівна

Прокопенко Олена Антонівна

**ПІДГОТОВКА КЕРІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ ДО
ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З УЧНІВСЬКОЮ ТА
СТУДЕНТСЬКОЮ МОЛОДДЮ**

Спецкурс

*для слухачів очно-дистанційної форми навчання
в системі післядипломної педагогічної освіти*

За редакцією авторів

Здано до склад. Підп. до друку
Формат Папір офсет. Гарнітура Times New Roman.
Друк ризографічний. Ум. друк. арк. Наклад 300 прим. Зам. №

Видавництво Державного вищого навчального закладу
«Університет менеджменту освіти»
вул. Артема, 52-А, м. Київ, 04053, тел.: (044) 484-10-96
e-mail: rector@umo.edu.ua

Або видавництво

*Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 3459 від 09.04.2009 р.
(якщо друкує видавництво)*