

**АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
ІНСТИТУТ ПРОБЛЕМ ВИХОВАННЯ АПН УКРАЇНИ**

**НАУКОВО-МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ЗІ
СТАРШОКЛАСНИКАМИ**

Науково-методичний посібник для вчителів

КИЇВ – 2008

Мельник О.В., Уличний І.Л. Науково-методичне забезпечення профорієнтаційної роботи зі старшокласниками: науково-методичний посібник для вчителів /За ред. О.В.Мельника. – К.:, 2008. – 122 с.

У методичному посібнику обґрунтовуються науково-методичні засади профорієнтаційної роботи зі старшокласниками в умовах профільного навчання; розкриваються сутність поняття „професійне самовизначення старшокласника”, його структура, показники та критерії виявлення рівнів сформованості цього новоутворення особистості у ранній юності; подається зміст, форми та методи підготовки учнів старшої школи до професійного самовизначення, організаційні та методичні аспекти методики психолого-педагогічного проектування профорієнтаційної роботи зі старшокласниками у навчально-виховному процесі профільної школи.

Рецензенти:

*Побірченко Н.А., докт. психолог. наук,
професор*

Мачуський В.В., канд..пед. наук, ст. н. співр.

*Рекомендовано вченою радою Інституту проблем виховання АПН
України (протокол № 5 від 27 березня 2008 р.)*

ВСТУП

В усі часи суспільство піклувалось про передачу підростаючому поколінню соціального і професійного досвіду. Від початку існування людства цей досвід передавався по спадковості, від покоління до покоління. З розвитком виробництва підвищувалися вимоги до людини, які спонукали роботодавців здійснювати відбір працівників для виконання тих чи інших функцій у громадській та виробничій діяльності. Згодом вирішення проблеми забезпечення кваліфікованими виконавцями професійних функцій динамічно зростаючого й ускладнювального виробництва спрямувалося в систему освіти підростаючих поколінь.

Сучасне суспільство зацікавлене у високому інтелектуальному та творчому потенціалі виробничих сил, висока продуктивність праці яких залежить від якісної підготовки фахівця до виконання конкретних професійних обов'язків. При цьому професійна діяльність людини, яка відповідає рівню вимог виробництва й успішно виконується, повинна задовольняти її найважливіші життєві потреби. Таким чином, прагнення взаємної злагоди людини і виробництва, яке ґрунтується на обміні інтересів та знань на умови життя, визначає узгодженість диспозицій особистості та суспільства.

Головна проблема, яка виникає під час вирішення цього протиріччя – відповідність між людиною, як носієм потенційних можливостей виконання конкретних функцій та рівнем вимог професійного середовища до виконавців. Для вирішення означеної проблеми існує ряд суспільних засобів і серед них чільне місце належить системі професійної орієнтації молоді, яка навчається.

Важливість цієї ланки підготовки особистості до життя та майбутньої праці суттєво зросла в умовах реформування системи середньої освіти в Україні й надання їй профільної спрямованості. Запровадження профільного навчання у старшій школі певним чином змінює традиційне бачення процесу професійного самовизначення учнівської молоді.

По-перше, об'єктивно задана потреба в учнів після закінчення 9 класу обрати майбутній профіль навчання у старшій школі. Така потреба сформована нормативними документами держави. По-друге, профільна спеціалізація навчання у старшій школі передбачає збільшення кількості годин на вивчення профільних предметів й у такий спосіб задається майбутня галузь професійної діяльності учня. За таких умов науково-методичне забезпечення профорієнтаційної роботи зі старшокласниками має набути певного змісту, який задається напрямами профільного навчання. При цьому профільне самовизначення особистості конкретизується відповідно до майбутньої галузі професійної діяльності, що висуває підвищені вимоги до забезпечення усвідомленого і обґрунтованого профільного самовизначення.

Саме тому, зважаючи на означені вище об'єктивні умови, у методичному посібнику обґрунтовуються науково-методичні засади

профорієнтаційної роботи зі старшокласниками в процесі профільного навчання; розкриваються сутність поняття „професійне самовизначення старшокласника”, його структура, показники та критерії виявлення рівнів сформованості цього новоутворення особистості раннього юнацького віку; подається зміст, форми та методи підготовки учнів старшої школи до професійного самовизначення, організаційні та методичні аспекти впровадження методики психолого – педагогічного проектування профорієнтаційної роботи зі старшокласниками у навчально-виховний процес профільної школи.

1. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ В УМОВАХ ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ

1.1. Формування професійного самовизначення старшокласників у сучасній теорії та практиці шкільної профорієнтації

Радянська система професійної орієнтації сформувалася і функціонувала в межах планової командно-адміністративної системи управління економікою. Згідно з тенденціями в економічному та соціальному розвитку держави теорія, методи й методики профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю в Україні спрямовувалися на розподіл та використання трудових ресурсів у країні в окремих галузях, регіонах, на кожному підприємстві. Виконання планів забезпечувалося за допомогою партійно-політичних, командно-адміністративних та ресурсних важелів, які були в руках численних чиновників на різних рівнях партійно-державної владної вертикалі.

Було б несправедливо стверджувати, зазначають Г.Бал, П.Перепелиця, В.Рибалко, Б.Федоришин, що така модель управління професіоналізацією молоді була нежиттєздатною і не мала будь-яких позитивних моментів. Про її можливості свідчили значні успіхи в створенні розгалуженої, загальнодоступної і досить ефективної системи професійної орієнтації учнівської молоді [137]. Але не менш очевидними були у неї й суттєві вади.

Екстенсивна стратегія економічного розвитку держави, яка реалізовувалася через безперервне планове нарощування об'ємів виробництва, створювала надлишок робочих місць та надвисокий попит на робочу силу і, як правило, невисокої кваліфікації. Надзвичайно широкого поширення у 1960-1980 роки набрало явище „надзайнятості”, тобто розширення чисельності робітників підприємства до рівня значно вищого, ніж це потрібно для виконання виробничих завдань за раціональної організації праці та управління. У таких умовах на більшості підприємств постійно відчувався дефіцит робітників. Саме тому, на думку переважної більшості дослідників (В.Васильєв, Є.Клімов, С.Крягжде, Є.Павлютенков, К.Платонов, М.Пряжніков, В.Сидоренко, В.Синявський, М.Тименко, Б.Федоришин, С.Чистякова, М.Янцур) в ті роки домінувало визначення професійної орієнтації як системи державних заходів, спрямованих на формування в учнівської молоді готовності до свідомого вибору майбутньої професії на основі потреб, в першу чергу, суспільства, а лише потім із урахуванням інтересів і здібностей особистості. Головна мета у такому визначенні простежувалася у напрямку відтворення виробничого потенціалу заздалегідь спрямованого на певне коло професій та галузі виробництва і цим визначалася психолого-педагогічна технологія профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю [9; 10; 34; 36; 37; 46; 48; 49].

Характерною рисою моделі професійної орієнтації в ті часи була

надзвичайна жорсткість її конструкції, велика інерційність, низька чутливість до сигналів зворотного зв'язку. Створений механізм, за умов домінування інтересів держави в підготовці підростаючого покоління до вибору майбутньої професії, дозволяв спрямовувати профорієнтаційні засоби на вирішення, в першу чергу, проблеми забезпечення виробництва фахівцями масових професій. Така система не була зацікавлена в запровадженні гнучких, автономних механізмів саморегуляції руху потенційних споживачів праці. Тому в умовах розгортання суспільних перетворень вона виявилася неефективною для вирішення завдань ринкової економіки.

З поглибленням економічних реформ в Україні ринкові принципи все більш пронизують всі сфери життєдіяльності особистості. Поступово формується інфраструктура сучасного ринку праці. На думку В.Васильєва можна виділити ряд характерних ознак, які суттєво впливають на особливості професійного самовизначення особистості в умовах ринку праці. Серед них:

- динамічність ринкового середовища, яка не забезпечує сталості сформованих у особистості стратегій самореалізації у конкретній професії та в цілому в різних сферах життя;

- домінуюча активність особистості і її свобода вибору напряму професійного зростання та, одночасно, повна відповідальність за власний вибір;

- розуміння особистістю соціальної справедливості не як рівності прибутків, а як рівності шансів на суворе дотримання правових та моральних правил ділової активності;

- повага до добробуту людини, в основі яких лежать її особистий талант, напружена праця та творча професійна самодіяльність;

- економічний зиск вчинків особистості у різних сферах життєдіяльності;

- індивідуалізм, самостійність, розважливність, готовність до ризику, певна жорстокість і навіть агресивність при захисті та реалізації своїх власних інтересів [9, с. 59-62].

Оскільки традиційна система професійної орієнтації виявилася не в повній мірі дієздатною забезпечити вимоги сучасного професійного середовища до потенційних споживачів послуг на ринку праці, то зупинимося на особливостях руху споживачів професійних послуг та продавців особистісного професійного потенціалу, які найсуттєвіше характеризують і формують вимоги до змісту профорієнтаційної діяльності підростаючих поколінь.

В умовах ринку праці, на думку сучасних його дослідників [30; 41; 50; 58; 89; 116; 130; 154; 181; 182; 197; 217; 219], реалізацію професійного потенціалу особистості схематично можна розглядати як динамічний та суперечливий процес взаємодії між потенційними робітниками та підприємцями. Зазначимо, перш ніж майбутній фахівець зможе отримати робоче місце він має узгодити вимоги соціально-професійного середовища

з власними професійними можливостями, тобто з досягнутим у процесі навчання й виховання особистісним рівнем розвитку. Механізмами цього процесу є глибокий самоаналіз та самооцінка людиною майбутніх можливостей реалізації зростаючого професійного „Я”. Спонукальною силою до такої самодіяльності особистості виступають динамічні вимоги ринкового професійного середовища. При цьому потужність впливу таких вимог об’єктивно зумовлена бажанням продавців робочих місць забезпечити виробничий процес найкращими фахівцями.

Відзначимо також динамічність та неперервність процесу взаємодії працедавців та працівників. Оскільки на ринку праці існує певна пропозиція потенційних споживачів робочого місця, то співробітництво між працедавцями та фахівцями відбувається у конкурентному середовищі. Невиконання людиною на високому професійному рівні виробничих обов’язків може призвести до його втрати. Саме це є потужним джерелом безперервного професійного самовдосконалення особистості, її фундаментом професійного саморозвитку.

Зупинимось на характеристиці вимог сучасних суб’єктів ринкового господарювання до особистісних характеристик професіоналізму людини. Підкреслимо, що саме до особистісних характеристик людини-професіонала. Проведений нами аналіз сучасних експериментальних досліджень виявив, що в останні десятиліття з поміж трьох компонентів (люди, техніка і технологія, фінанси) забезпечення ефективності та конкурентоспроможності будь-якого виробництва домінуючим визначається потенціал виробничих сил. У структурі цього потенціалу особистісним характеристикам професіонала надається в нашій країні в останні десятиліття першочергове значення, а лише потім рівню загальної та фахової підготовки.

Зупинимось коротко на характеристиці вимог вільних робочих місць до потенційних її споживачів. Серед них у соціальному розвитку особистості вимагається вміння працювати в колективі та зберігати його виробничу стабільність. Особливо наголошується керівниками підприємств на здатності фахівця сформувати „ядро” колективу та залучитися до створення психологічного комфорту в ньому, як основи виробничої стабільності суб’єкта господарювання.

У духовному розвитку підприємцями важливого значення надається прагненню працівника до підвищення професіоналізму, як здорового способу здійснити успішну кар’єру. Також у цій групі виокремлюються вимоги до особистості такими поняттями як: самовіддача, самореалізація, самовираження, самовдосконалення, усвідомлення відповідальності, стабільність.

У групі вимог до фахової підготовки домінуючими характеристиками потенційного працівника визначено компетентність, творче розкріпачення та бажання підвищувати кваліфікацію. За ранговими показниками на запитання до підприємців: „Що необхідно змінити, щоб підготувати працівників до професійної діяльності в нових вимогах ринку

праці?” на першому місці ними відзначається створення умов для кращого розвитку творчого потенціалу особистості. На другому місці – стимулювання розвитку самостійності людини і на третьому, лише, підвищення професійно-кваліфікаційної структури підготовки людини в період оволодіння професією.

Відзначимо, достатньо високий попит на фахівців, розуміння суб'єктами господарювання важливості людського чинника на виробництві, та високий рівень безробіття в країні визначає діюче на ринку праці об'єктивне протиріччя між бажаннями людини здобути хорошу професію та високими вимогами цих професій до її виконавців. Таке протиріччя між особистістю та середовищем і є тією спонукальною силою до власної самодіяльності, спрямованої на формування, зокрема, серед молоді прагнення до самовдосконалення, самосприйняття цінності праці як домінуючого чинника в майбутньому конкурентоспроможності на ринку праці.

Далі ми зупинимося на розумінні сучасною молоддю необхідності власної активності у вирішенні питання професійного самовизначення. Аналіз результатів проведеного опитування висвітливо у такій логічній послідовності:

- оцінка старшокласниками ціннісних пріоритетів вибору майбутньої професії;
- оцінка старшокласниками факторів від яких залежить розмір грошової винагороди фахівця;
- оцінка старшокласниками факторів, як перешкод для працевлаштуватися;
- рівні сформованості у старшокласників інтересу до майбутньої професії;
- самовдосконалення старшокласників, як умова їх конкурентоспроможності в майбутньому на ринку праці.

Отже, першим нашим кроком стало дослідження у старшокласників ціннісних пріоритетів вибору майбутньої професії. Для цього дітям пропонувалося пронумерувати десять ціннісних пріоритетів вибору майбутньої професії за порядком їх значущості та обрати серед них один із домінуючих. Анкетування проводилося у жовтні місяці, тобто в першій половині навчального року. Узагальнені результати представляємо в таблиці 1.1.

Отримані результати засвідчили, в структурі ціннісних пріоритетів сучасних старшокласників домінують матеріальні чинники, що стверджує про гостру необхідність задоволення первинних потреб фізичного існування людини. Таких учнів серед десятикласників виявилось 51,6% і вагоме зростання представників цієї групи школярів у 11 класі (58,4%). Одержані результати (див. табл. 1.1.) свідчать про те, що цінність праці розглядається учнями старшої школи як джерело отримання засобів для життя. До того ж наголошення старшокласниками важливості у майбутній професії набуття високого соціального статусу теж розглядається як засіб

отримання грошової винагороди (учні 10 класу – 21,8%, а учні 11 класу – 22,8%).

Таблиця 1.1

**Оцінка старшокласниками ціннісних пріоритетів
вибору майбутньої професії (абс./відн. значення)**

Групи старшокласників	Ціннісні пріоритети вибору майбутньої професії				
	Матеріальна винагорода	Соціальний статус	Можливість самореалізації	Можливість спілкування	Інші
Учні 10 класу	64/51,6	27/21,8	8/6,5	4/3,2	21/16,9
Учні 11 класу	87/58,4	34/22,8	18/12,1	---	10/6,7

Визначені нами вище об'єктивні вимоги до фахівців сучасного ринкового господарювання та висновки дослідників у галузі психології розвитку особистості засвідчують про віддалене розуміння сучасних старшокласників значення глибокої і постійної роботи над собою для їх професійного зростання в майбутньому. Та незначна частина серед досліджуваної групи учнів (з них учнів 10 класу – 6,5%, а учнів 11 – 12,0%), що визначила ціннісним пріоритетом професійного самовизначення можливість самореалізації в майбутній професії не впливає на загальну картину здобутих результатів. А це означає складність проблеми сучасної молоді людини, яка обирає майбутню професію.

Оскільки вибір майбутньої професії серед старшокласників детермінується переважно отриманням матеріальної винагороди за виконаний обсяг послуг чи робіт, то нам було необхідно виявити також наскільки учні усвідомлюють фактори від яких залежить розмір грошової винагороди фахівця. Для цього ми запропонували школярам прорангувати значення факторів успішної професійної діяльності, від яких, передусім, залежить розмір матеріальної винагороди. Для зручності обробки ми згрупували означені фактори за такими показниками: професійна майстерність (професійні знання та вміння, професійний досвід, кваліфікація), об'єктивно задані умови праці (тривалість робочого часу, посада, продуктивність праці, якість праці), особистісні характеристики фахівця (відповідальність, активність, самостійність, здатність до ризику, чесність). Отримані результати представляємо в таблиці 1.2.

В цілому аналіз результатів дав нам можливість стверджувати, що сучасні старшокласники не в повній мірі розуміють вимоги ринкового середовища. Не усвідомлюють також учні важливості тих чинників, що визначають правильно узгоджені власні можливості з вимогами конкретних професій і опосередковано впливають на професійну

стабільність в майбутньому.

Серед опитаних нами учнів виявилось, що домінуючими в професії для отримання високих прибутків є група характеристик професійної майстерності. Серед показників цієї групи факторів десятикласники віддали перевагу професійним знанням та вмінням. Учні 11 класу вважають найважливішим чинником рівня грошової винагороди фахівця професійну кваліфікацію. Одноставними виявилися всі учні щодо професійного досвіду. Особистісним характеристикам професіоналізму фахівця, які визначають його потенційну можливість до самовдосконалення, учні старшої школи відвели найнижчі місця.

Таблиця 1.2

Оцінка старшокласниками факторів від яких залежить розмір грошової винагороди фахівця (рангові місця)

Фактори рівня грошової винагороди фахівця	Рангові місця	
	10 клас	11 клас
Професійний досвід	2	2
Кваліфікація	4	1
Тривалість робочого часу	10	13
Посада	3	11
Продуктивність праці	12	3
Професійні знання та вміння	1	4
Якість праці	5	5
Можливості сім'ї	9	9
Відповідальність	7	10
Активність	6	8
Самостійність	8	7
Здатність до ризику	11	6
Чесність	13	12

Зроблені нами вище висновки актуалізували ще одне гостре питання. Оскільки ціннісним пріоритетом для учнів старшої школи є розмір матеріальної винагороди, якої можна досягнути в майбутньому завдяки професійній майстерності, то доцільно було також з'ясувати у них уявлення про вплив об'єктивних та суб'єктивних складових професійної діяльності на можливість отримати статус безробітного. Для цього дітям було запропоновано виділити серед поданих нами та дописати власні фактори, які визначають стабільність зайнятості професіонала на ринку праці. Отримані результати подаємо в таблиці 1.3

Аналіз результатів дав нам можливість з'ясувати, що незважаючи на домінуючі чинники зростання в професії, все ж стати безробітним у сучасних умовах молодь вважає зовсім інші причини. З поміж інших найголовнішим фактором, який приводить людину до безробіття, на думку

учнів старшої школи, є невідповідність можливостей людини вимогам професії. Ми зазначали вище, що розмір грошової винагороди фахівця визначається учнями його професійною майстерністю. Тому це свідчить про розуміння учнями старшої школи важливості правильного вибору майбутньої професії, який узгоджений з вимогами ринкового професійного середовища.

Таблиця 1.3

**Оцінка старшокласниками факторів, як перешкод для
працевлаштуватися (рангові місця)**

Групи старшокласників	Фактори стабільності професіонала на ринку праці				
	Відсутність достатньої кількості вакансій	Невідповідність вимогам професії	Недостатній рівень оплати праці	Неготовність до роботи в ринкових умовах	Невміння працювати в колективі
Учні 10 класу	4	1	5	3	2
Учні 11 класу	-	1	-	2	3

З одержаних результатів (див. табл. 1.3) відкривається і певна динаміка зміни в розумінні учнями значення для майбутньої професії різних факторів. Старшокласники впродовж навчання доходять висновку про важливість особистісних чинників для стабільного професійного зростання. Перше місце у випускному класі учні відводять фактору невідповідності фахівця вимогам обраної професії, його неготовності до роботи в ринкових умовах, невідміння працювати в колективі. На нашу думку саме тут закладені спонукальні сили для активізації самодіяльності особистості. До того ж проаналізовані нами дослідження вікових особливостей розвитку дітей молодшого юнацького віку стверджують про можливість і необхідність створення умов для їх особистісного самовдосконалення.

Зазначимо, зроблені нами вище висновки актуалізували ще одну проблему учнів старшої школи. Її сутність полягає в дослідженні активності особистості в питанні формування професійного самовизначення. Для визначення активності дитини у професійному самовизначенні ми скористалися розробленою С.Крягжде концепцією розвитку професійних інтересів учнів, згідно якої професійне становлення особистості варто розглядати крізь призму динаміки розвитку її професійних інтересів. Під цією динамікою, вважає вчений, потрібно розуміти вибірково-пізнавальне та активне ставлення особистості до обраної чи бажаної професії.

На першому етапі, доводить учений, у дитини виникає інтерес „споживача”, який характеризується лише позитивним сприйняттям інформації про окремі сторони професії. Наступний етап С.Крягжде пов’язує з активним пошуком підтвердження позитивних емоцій про професію, який приводить до спроби дитини зайнятися цією справою. Результатом активності учня є сформований у нього інтерес „діяча”. За умови, коли дитина в практичній діяльності не лише спробувала себе у певному виді діяльності, але й отримала від цього задоволення, у неї виникає бажання повторити цю діяльність. У такий спосіб, на думку дослідника, інтерес „діяча” трансформується власне у професійний інтерес. Такий рівень розвитку інтересу є необхідною умовою професійного самовизначення особистості [27, 47-49].

Ми скористалися означеною класифікацією для визначення включеності особистості в різноманітні види діяльності. З цією метою нами було вивчено активність старшокласників у цілеспрямовано організованій позакласній та позаурочній роботі. Одержані результати подаємо в таблиці 1.4.

Аналіз отриманих нами результатів засвідчив, переважна частина учнів старшої школи визначилася з напрямками діяльності, які в майбутньому складуть основу їхньої професійної праці. Учні з достатньо розвиненим професійним інтересом повністю включилися у визначений вид пізнавально-перетворюючої діяльності. Вони відвідують гуртки, секції, факультативи, займаються дрібним заробітком, активно вивчають фахову літературу тощо. В одинадцятому класі, як правило, діти вже знають що потрібно для оволодіння улюбленою професією. Більшість випускників загальноосвітньої школи цієї групи досліджуваних відвідують підготовчі курси і відділення вищих навчальних закладів. До того ж переважна частина з них остаточно визначилася з відповідним факультетом вузу. Група учні з рівнем розвитку інтересу „діяча” теж достатньо активні. Проте розуміння важливості майбутньої професії у них обмежується лише вибором навчального закладу.

Таблиця 1.4

Рівні сформованості у старшокласників інтересу до майбутньої професії (абс./відн. значення)

Рівні сформованості інтересів старшокласників	Групи учнів	
	10 клас	11 клас
Рівень „споживача”	47/37,9	46/30,9
Рівень „діяча”	51/41,1	63/42,3
Професійний інтерес	26/21,0	40/26,8

Отже, підведемо підсумки результатів проведеного нами опитування. В структурі ціннісних пріоритетів сучасної молоді домінують матеріальні чинники. Цінність праці розглядається ними як джерело отримання засобів

для життя, тому визначальним фактором вибору певної професії є кількість грошової винагороди. При цьому сучасні старшокласники не в повній мірі розуміють сучасні вимоги ринкового середовища та не усвідомлюють їх важливості, оскільки більшість з них пов'язують отримання в майбутньому високих прибутків з професійною майстерністю. Але, на думку молоді, професійна майстерність не може зберегти фахівця від безробіття. Домінуючим фактором, який приводить людину до безробіття є невідповідність вимог професії можливостям її виконавців. І, насамкінець, не дивлячись на складні сучасні умови переважна кількість старшокласників визначилася з напрямками діяльності, які в майбутньому складуть основу їх професійної праці і активно працює в напрямі її оволодіння.

Далі ми перейдемо до аналізу сучасного стану профорієнтаційної роботи зі школярами. Як ми відзначали в 1960-1970-х роках для забезпечення екстенсивного розвитку виробництва кваліфікованою робочою силою відбулася розбудова державної системи професійної орієнтації населення. Така система була створена для потреб планової економіки. Її головним завданням було збалансування об'єктивних потреб економіки у фахівцях масових, переважно не високої кваліфікації, професій та можливостями і бажанням молоді. Зрозуміло, в умовах ринкового господарювання така система не відповідала новим вимогам соціально-економічного середовища.

Тому закономірним видається її повне руйнування у 90 роках минулого століття. Зокрема, була припинена діяльність організаційних структур професійної орієнтації учнівської молоді (центри профорієнтації, кабінети профорієнтації в школах тощо) і ліквідовані шкільні навчально-методичні кабінети професійної орієнтації, які координували відповідну роботу у системі освіти в межах певного регіону. Була також призупинена профорієнтаційна діяльність міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, професійно-технічних училищ, технікумів. Впродовж 1990-2000 року поступово зникло таке загальноживане поняття як „базові підприємства”. До того ж недостатнє державне фінансування суб'єктів навчально-виховного процесу (вчителів, майстрів виробничого навчання, заступників директора з виховної роботи і т.д.) спричинило згорання їхньої профорієнтаційної діяльності. Таким чином, організаційну базу професійної орієнтації учнівської молоді було практично ліквідовано.

Відродження державної системи професійної орієнтації, спрямованої на активізацію професійного самовизначення учнівської молоді в умовах ринку праці, розпочалося з обговорення концепції профорієнтації учнівської молоді, підготовленої В.Зінченком, Є.Павлютенковим, М.Тименком, М.Янцуром та її ухваленням Кабінетом Міністрів України. Дещо пізніше було прийнято положення про організацію професійної орієнтації населення та прийнятому у тому ж році (1995 р.) положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається. В цілому ці регулюючі нормативні документи і обумовили напрями дослідницьких пошуків в

теорії і методиці профорієнтаційної роботи зі школярами [23; 24].

Активний пошук методологічних підходів до визначення змісту професійної орієнтації школярів та психолого-педагогічних засобів його реалізації в умовах запровадження ринкових механізмів господарювання було розпочато вітчизняними науковцями з критичного аналізу пострадянських здобутків. Її головним висновком, на нашу думку, який детермінував логіку розгортання досліджень з галузі профорієнтації, стало положення безперервного руху до особистості, як суб'єкта професійного зростання. Тому наукове розуміння сутності професійної орієнтації учнів трансформувалося з системи заходів впливу на особистість у створення дієвих умов (організаційних, інформаційних, методичних, психолого-педагогічних тощо) для допомоги особистості в активному та свідомому професійному самовизначенні.

Безперечно, що на таке розуміння завдань професійної орієнтації учнівської молоді відіграли фундаментальні дослідження в психології розвитку особистості та визнання джерелом розвитку особистості самою особистістю, її потенційну властивість до самозростання. За таких умов актуалізувалася проблема пошуку ефективних засобів особистісного зростання в умовах нових вимог професійного середовища. Такі пошуки спрямувалися спершу до діючої раніше профорієнтаційної системи, а згодом до досвіду країн з розвиненою ринковою економікою.

Одним з результатів пошукової дослідницької роботи було доведення вітчизняними вченими (В.Сидоренко, В.Синявський, М.Тименко, М.Янцур та ін.), що профорієнтаційна робота має реалізовуватися в процесі вивчення базових дисциплін шкільного компоненту, варіативної його частини, в процесі позакласної та позашкільної діяльності учнів. З огляду на це було здійснено цілу низку досліджень, спрямованих на виявлення можливостей реалізації профорієнтаційних завдань у означених вище освітніх складових [34; 36; 37; 46; 48; 53; 59].

Серед них профорієнтаційна робота в процесі: трудового та профільного навчання, фізико-математичного блоку, хіміко-біологічного циклу, гурткової роботи, допрофесійної та професійної підготовки в міжшкільних навчально-виробничих комбінатах тощо. Результати цих досліджень поглибили результати досліджень з вікової профорієнтації, згідно якої профорієнтаційна робота повинна здійснюватися на всьому проміжку навчання дитини в школі і складатися з певних етапів, які визначаються своєрідністю вирішуваних дитиною завдань.

Проведені дослідження також вперше окреслили мету, зміст та засоби профорієнтаційної роботи в початковій школі, яка передбачає ознайомлення дітей у процесі навчальної, позакласної та позашкільної роботи з найпоширенішими професіями, вихованням позитивного ставлення до праці, формування вмінь працювати в колективі.

Зазначимо, що переважна частина досліджень була здійснена для середньої школи і спрямовувалася на формування у школярів інтересу до

певної професії. Для цього дослідниками пропонувалося залучати додаткові ресурси для пошуку дітей за певними групами інтересів та організації для них додаткових занять поглибленого вивчення окремих предметів. Така методика пропонувалася для формування у школярів спрямованості на певну професію.

Для учнів старшої школи було проведено ряд досліджень, які обґрунтували необхідність введення системоутворюючої ланки у систему професійної орієнтації учнівської молоді. Ним став курс „Основи вибору професії”, одним із завдань якого визначено підготовку старшокласників до вибору майбутньої професії. Було також доведено необхідність його проведення у 9-х класах загальноосвітніх шкіл. Результатом реалізації змісту цього курсу, проведення індивідуальних профконсультацій та іншої профорієнтаційної діяльності учнів повинна була стати готовність особистості до вибору майбутньої професії. Така готовність передбачала сформованість у школярів знань про власні індивідуальні особливості, можливості та вимоги сучасного світу професій.

В останні роки на дослідження у галузі шкільної профорієнтації позитивно вплинули ідеї гуманістичної педагогіки, згідно якої у вихованні особистість стає суб'єктом освітнього процесу, з притаманним їй прагненням до активного самозростання. Тому в сучасних умовах методи і методики діяльності педагога та учнів у навчально-виховному процесі сучасної школи розробляються на основі особистісно зорієнтованого підходу.

Доведення вченими ефективності запровадження в освітню практику особистісно зорієнтованого підходу актуалізували також нові дослідження у професійній орієнтації учнівської молоді. Їх загальною характеристикою є домінування не профорієнтаційних завдань, які мають вирішуватися педагогами у навчально-виховному процесі, а дослідження вікових особливостей професійного самовизначення учнів, виявлення яких дозволить значно активізувати цей процес. При цьому напрями активізації професійного самовизначення особистості, на думку сучасних вчених, повинні лежати в площині створення відповідних педагогічних ситуацій, в яких відбувається актуалізація основних механізмів (самооцінка, самовдосконалення, самоактуалізація) особистісного саморозвитку людини.

Отже, підведемо підсумки сучасного стану дослідження проблеми формування у старшокласників професійного самовизначення в сучасній теорії та практиці шкільної профорієнтації. Проведене нами вивчення особливостей сучасного соціально-економічного середовища засвідчило про високий попит на фахівців, яким притаманні не лише рівень загальної та фахової підготовки. Ринок праці вимагає фахівців з високим рівнем морально-духовної культури, здатних до безперервного професійного саморозвитку.

В сучасній теорії професійної орієнтації та виховній практиці домінують дослідження, спрямовані на виявлення особливостей

професійного самовизначення учнів, які дозволять значно активізувати цей процес. При цьому напрями активізації професійного самовизначення особистості, на думку сучасних вчених, повинні лежати в площині створення відповідних педагогічних ситуацій, в яких відбувається актуалізація головних механізмів (самооцінка, самовдосконалення, самоактуалізація) особистісного саморозвитку людини.

1.2 . Профільне навчання у системі загальної середньої освіти

На сьогодні розвиток світового й, зокрема, європейського освітнього простору, об'єктивно вимагає від української школи адекватної реакції на процеси реформування загальної середньої школи. Домінуючим напрямом розвитку вітчизняної старшої школи є її орієнтація на широку диференціацію, варіативність, багатопрофільність, інтеграцію загальної і професійної освіти. Початковий етап такої диференціації розпочинається у старших класах неповної середньої школи, де вона має попередній, орієнтовний характер. На старшому ступені середньої школи, як і в більшості країн світу, здійснюється профільна диференціація навчання. Учні навчаються у спеціалізованих класах, секціях, відділеннях тощо, які можна вважати аналогами профілів, уся багатоманітність яких зводиться до академічного (загальноосвітнього) та практичного (технологічного, допрофесійного) напрямів.

Перехід вітчизняної загальної середньої освіти на 12-річний термін навчання й профілізація старшої школи створює умови для оволодіння старшокласниками змістом навчальних предметів на рівні стандарту (обов'язковий мінімум змісту навчальних предметів, який не передбачає подальшого їх вивчення), академічному рівні (обсяг змісту навчальних предметів достатній для вивчення їх у вищих навчальних закладах) та рівні профільної підготовки (зміст навчальних предметів поглиблений, передбачає орієнтацію на майбутню професію).

Профільне навчання є видом диференційованого навчання, який передбачає врахування освітніх потреб, нахилів і здібностей учнів. Така диференціація забезпечується за рахунок створення умов для навчання старшокласників відповідно до їхнього професійного самовизначення. Досягається це за допомогою змін у меті, змісті, структурі та організації навчально-виховного процесу.

Профіль навчання охоплює сукупність базових і профільних навчальних предметів та курси на вибір. Профільні предмети, зокрема, забезпечують прикладну спрямованість навчання за рахунок інтеграції знань і способів їх застосуванням у різних сферах практичної і, передусім, професійної діяльності. Навчальні курси на вибір, які є складовою варіативної частини навчального плану, забезпечують внутріпрофільну спеціалізацію, поглиблюють зміст профільних предметів, надавши їм прикладної і початкової професійної спеціалізації.

Старша школа функціонує переважно як профільна. Профільне навчання у 10-11 (12) класах здійснюється за такими основними

напрямами: суспільно-гуманітарний, природничо-математичний, технологічний, філологічний, художньо-естетичний, спортивний. Їх перелік відповідає соціально-диференційованим видам діяльності, які зумовлені суспільним розподілом праці, і містять знання про природу, людину, суспільство, культуру, науку та виробництво.

Напрями профільного навчання диференціюються за певними профілями. Природничо-математичний напрям містить фізико-математичний, математичний, фізичний, екологічний, біолого-хімічний, біолого-фізичний та біолого-географічний профілі. Суспільно-гуманітарний напрям поділяється на історичний, правовий, філософський та економічний профілі. Філологічний напрям передбачає диференціацію за українським, іноземним та історико-філологічним профілем. Технологічний напрям поділяється на технологічний та інформаційно-технологічний профілі. Диференціація за профілями художньо-естетичного та спортивного напрямів, відповідно до діючого Типового навчального плану, не передбачається.

Згідно із Законом України „Про загальну середню освіту”, профільне навчання запроваджується у:

- профільних класах звичайних загальноосвітніх шкіл (I-III рівень акредитації);
- спеціалізованих школах (школах-інтернатах) загальноосвітніх навчальних закладах I- III рівня акредитації з поглибленим вивченням окремих предметів та курсів;
- гімназіях (загальноосвітніх навчальних закладах II-III рівня акредитації з поглибленим вивченням окремих предметів);
- ліцеях (загальноосвітніх навчальних закладах III рівня акредитації з профільним навчанням і допрофесійною підготовкою);
- колегіумах (загальноосвітніх навчальних закладах III рівня акредитації філологічно-філософського та (або) культурно-естетичного профілів).

До системи загальної середньої освіти належать також міжшкільні навчально-виробничі комбінати, які створені для задоволення потреби учнів загальноосвітніх навчальних закладів у профорієнтаційній, допрофесійній, професійній підготовці.

Форми організації профільного навчання регламентують діяльність суб'єктів навчально-виховного процесу в системі профільних загальноосвітніх навчальних закладів і забезпечують умови для реалізації його мети і завдань. За характером взаємодії суб'єктів профільного навчання виділяються внутрішньо шкільні та зовнішні форми його організації.

До внутрішньо шкільних форм профільного навчання належать:

- профільні класи в загальноосвітніх навчальних закладах,
- профільні групи в багатопрофільних загальноосвітніх навчальних закладах,
- профільне навчання за індивідуальними навчальними планами і

програмами;

- динамічні профільні групи (в тому числі різновікові).

До зовнішніх форм профільного навчання належать:

- міжшкільні профільні групи;

- профільні школи інтернатного типу;

- опорні старші школи;

- навчально-виховні комплекси (НВК);

- міжшкільні навчально-виробничі комбінати (МНВК);

- загальноосвітні навчальні заклади на базі вищих навчальних закладів.

Профільна підготовка відрізняється від загальноосвітньої підготовки більш конкретними професійно орієнтованими характеристиками мотивів, цілей, засобів і результатів навчальної, продуктивної та творчої діяльності, які виступають по відношенню до учня у вигляді певних вимог. У старших класах учень переходить від загальноосвітнього профілю до більш конкретного, який передбачає певну концентрацію навчальної діяльності навколо визначеної групи професій. З часом така орієнтація буде ще більше звужуватись і наприкінці шкільного, власне профільного, навчання має відбутись конкретизація вибору напрямку майбутньої професійної підготовки. Таким чином, профільне навчання є середовищем для професійного самовизначення учнівської молоді.

Зазначимо, професійне самовизначення старшокласника ми розглядаємо як процес цілеспрямованих і послідовних самозмін, спрямованих на узгодження досягнутих і ще неарелізованих можливостей особистості та вимог обраної професії. Результатом сформованості такого самовизначення є готовність учня до вибору майбутньої професії або ж професійного навчального закладу, який задає галузь його майбутньої професійної діяльності. Саме тому мета профорієнтаційної роботи у процесі допрофільного навчання має лежати у площині забезпечення готовності учня до профільного самовизначення, а у процесі профільного навчання його готовності до професійного самовизначення в обраній галузі професійної діяльності.

Варто наголосити, що ми використовуємо у визначенні поняття саме самозмін і узгодження. Розкриємо їхню сутність. Зображений нами у підрозділі 1.1 схематичний рух взаємодії фахівців і працедавців свідчить про те, що традиційне бачення механізмів професійного самовизначення особистості не в змозі вирішити проблему конкурентоспроможності фахівця на ринку праці. Під традиційним баченням ми маємо на увазі механізми прийняття рішення, співставлення, накладення, проекція т. ін. вимог професії та бажання і можливостей особистості. Лише у процесі узгодження, коли одночасно змінюється дитина і зростають вимоги професій, у повній мірі включаються механізми самопізнання, самооцінки і самовдосконалення особистості, виробляється нею стратегія і тактика поведінки на ринку праці. Така стратегія реалізується у трьох напрямках: 1) самовдосконалення до рівня вимог бажаної або ж обраної професії, 2)

вибір іншої професії (з нижчими вимогами), 3) перенесення (відхід) від вирішення проблеми. При цьому відповідальність за активність лежить на дитині і її найближчому оточенні.

Розкриємо теоретичні засади уведених нами понять (самозміна і узгодження) у процес професійного самовизначення старшокласників. В історії професійної орієнтації є доволі велика кількість підходів до вивчення проблеми професійного самовизначення особистості. Узагальнено можна виокремити такі напрями: поведінковий, психодинамічний, гуманістичний. Принципові розбіжності між ними (Г.Крейда), здебільшого виникають під час вирішення трьох проблемних питань: про фактори, характер і сутність професійного розвитку особистості.

У поведінковому підході, як правило це представники західного і американського необіхевіоризму (теорія наuczіння, когнітивна теорія), центром є не особистість, а взаємодія її з соціальним середовищем. Дослідження такої взаємодії спрямоване на розробку технологій формування певних поведінкових навичок, навичок спілкування або ж схем поведінки людини у певних ситуаціях. Людина при цьому виступає лише як продукт впливу навколишнього середовища, в якій відсутня перспективна мета діяльності, несформоване глибоке і розмаїте внутрішнє життя, її переживання тощо. На даний час побудова системи професійної орієнтації, згідно цього підходу не вирішила проблему професійного самовизначення молоді у економічно розвинених країнах. Хоча і є доволі суттєві напрацювання.

Наступних напрям – психодинамічний або ж функціональний. До цього напрямку належить теорія психоаналізу З.Фройда і неофройдизм, індивідуальна психологія А.Адлера, аналітичної психології К.Юнга, К.Роджерса, В.Франкла тощо. Головною метою цих підходів є дослідження умов, які забезпечують формування „Я – концепції” та професійної перспективи особистості. Таке формування базується на глибокому самоаналізі особистості і виробленні нею нового образу свого „Я” за рахунок усвідомлення прихованих мотивів і механізмів саморегуляції поведінки. Побудова системи професійної орієнтації, згідно цього підходу, також не вирішила проблему професійного самовизначення молоді у економічно розвинених країнах. Позитивним стало лише напрацювання методик роботи з дорослим населенням, яке мало певні проблеми в професійній діяльності.

Представники гуманістичного напрямку предметом своїх досліджень визначають людину з усіма її особливостями, досвідом, можливостями і потенціями, життєвими планам і перспективам. Головними положеннями цього напрямку є визнання того, що:

- джерелом розвитку особистості є сама особистість, її активність, самостійність, ініціативність, творчість і відповідальність;
- будь-якій діяльності особистості властива інтенційність і „потенційність”, які характеризують у її розвитку як наявність чогось, але

ще не розкритого і не реалізованого нею.

Наведемо окремі положення відомих вітчизняних представників, які започаткували цей напрям:

– „вихідним моментом” всіх динамічних змін, що відбуваються в розвитку особистості впродовж певного періоду, і які цілком визначають ті форми і той шлях, прямуючи яким, людина набуває нових властивостей особистості є „соціальна ситуація розвитку”, яка визначається поєднанням зовнішніх і внутрішніх умов життєдіяльності особистості, віддзеркалена в переживаннях суб’єкта цього процесу і реалізована в діяльності разом з іншими людьми (Л.Виготський);

– становлення особистості є детермінований суспільними умовами (навчанням, вихованням) процес її „саморуху”, що спонукається внутрішніми суперечностями, які виникають у ньому. З розвитком особистості зростає значення внутрішніх умов. Внутрішнє середовище стає фактором подальшого розвитку особистості, її „саморуху” від нижчих до вищих форм взаємовідношень із зовнішнім середовищем. Усвідомлюючи свої досягнення і недоліки, особистість виявляє прагнення до самовдосконалення, до самоосвіти і самовиховання. Це не якийсь інертний процес, котрий підштовхується зовнішньою, чужою силою, а як „саморух”, „спонтанійний”, внутрішньо необхідний рух (Г.Костюком);

– вищі психічні властивості особистості у розвитку детермінуються протиріччями суб’єкт-об’єктних відносин, супроводжуються стражданнями, визначаються спрямованістю, спонукаються мотивами і реалізуються у вчинках. Соціальні вимоги не проектуються механічно в людину, а опосередковуються внутрішніми умовами, перш за все, власною моральною самодіяльністю вихованця. Тому спрямованість у вихованні має лежати в площині актуалізації потенційних можливостей самоприйняття особистістю соціальних і моральних вимог (Л.Рубінштейн);

– у категорії „переживання” домінуючим є емоційно-почуттєвий компонент, який у процесі життєдіяльності особистості формується в ієрархічну систему мотивів діяльності, які визначають її спрямованість і перебувають у потенційному стані до того часу, поки об’єкт не потрапляє в поле активності особистості (Л.Божович);

– внутрішньою умовою розвитку особистості є постійна „незавершеність” і „неузгодженість” як характерна генетична риса організації індивіда, як його потенційна можливість до безмежного розвитку (Л.Анциферова);

– проблема розвитку особистості у своїй висхідній формі – це проблема суспільного способу її життя, який містить у собі різні потенційні можливості її становлення (Альбуханова – Славська);

– внутрішні особистісні новоутворення мають сильний енергетичний компонент. Його природа емоційна. Сила кожного особистісного утворення (якості, цінності, почуття) залежить від емоційного переживання, від емоційної напруженості. Особистісне становлення можливе за умови максимально напруженої активності, доступної людині

лише у глибинах внутрішнього світу. Внутрішня діяльність набагато складніша і вимагає настійливої напруги волі. Довільна поведінка є людською самодіяльністю, тому що вона найбільшою мірою пов'язана з тими діями і вчинками, які мотивуються осмисленим рішенням. Для вольових проявів суттєве те, що вони перетворюють мислення особистості у вчинкове, дієве, емоційно-вольове. А це – шлях до розвитку активної, творчої особистості (Бех І.Д.);

– особистість зростає в умовах вимог соціального середовища та прагне до самоактуалізації в ньому, як природної людської властивості до зростання. Тому людина сама повинна взяти на себе певну відповідальність за те, що вона робить, за свій розвиток, самотійно повинна знаходити вихід із складних ситуацій, визначати сенс свого життя загалом. На їхню думку, нав'язати або сформулювати все це неможливо, через це необхідно створити лише умови для саморозвитку, надати особистості підтримку і допомогти їй в цьому процесі (А.Маслоу, К.Роджерс і Г.Олпорт).

Підведемо висновок окреслених нами вище положень представників гуманістичного напрямку розвитку особистості. Серед них:

– в динаміці зростання особистості домінуючим і визначальним чинником є активність („самодіяльність”, „саморух”, „самоактуалізація”) особистості;

– розвиток особистості детермінується актуалізацією тих властивостей особистості, які ще не виявилися на певній стадії розвитку і знаходяться в потенційному стані;

– об'єкти соціального середовища набувають спонукальної сили, лише потрапляючи в поле сприйняття особистості, актуалізуючи її потреби, що знаходилися до цього в потенційному стані;

– суспільство на певному етапі свого розвитку лише створює потенційні можливості, які реалізує сама особистість;

– внутрішні особистісні зрушення в розвитку особистості можливі за умови максимально напруженої власної активності, доступної людині лише у глибинах внутрішнього світу, яка вимагає настійливої напруги волі;

– особистість зростає в умовах вимог соціального середовища та прагне до самоактуалізації в ньому, як природної людської властивості до зростання.

Коротко охарактеризовані нами головні положення представників гуманістичного напрямку розвитку особистості дозволили обрати методологію для розробки науково-методичних засад активізації профільного самовизначення старшокласників, а саме::

– у динаміці профільного самовизначення особистості домінуючим і визначальним чинником є її активність самозміна („самодіяльність”, „саморух”, „самоактуалізація”);

– професійне самовизначення учня детермінується актуалізацією тих його властивостей, які ще не виявилися на цій стадії розвитку особистості і

знаходяться в потенційному стані;

- професійне самовизначення учня набуде спонукальної сили лише потрапивши у поле його сприйняття, актуалізувавши потреби, які знаходилися до цього в потенційному стані;

- профільне навчально-виховне середовище на певному етапі створює лише потенційні можливості для професійного самовизначення учня, які реалізує безпосередньо учень;

- зрушення у професійному самовизначенні учня можливі за умови максимально напруженої його активності, доступної лише у глибинах внутрішнього світу, яка вимагає настійливої напруги волі.

- система професійної орієнтації учнів старшої школи має бути спрямована на активізацію їхнього профільного самовизначення, системоутворюючою ланкою якої виступатиме зміст профорієнтаційного курсу;

- зміст, форми та методи до профільної підготовки мають пом'якшувати стихійний вплив, забезпечувати достатній рівень профільного самовизначення і спонукати до процесів самовиховання і самовдосконалення, тобто самостійного узгодження власних уподобань і можливостей та вимог бажаної (обраної) професії.

Тобто, ідея дослідження науково-методичних засад активізації професійного самовизначення старшокласників полягає в реалізації особистісно орієнтовного підходу до професійної орієнтації, визнанні детермінованості цього процесу внутрішніми психологічними факторами, які спрямовані на задоволення особистісних проблем суб'єкта професійного вибору та вимог обраної професії. За такого підходу і спираючись на результати досліджень Б.Федоришина, В.Рибалки, С.Синявського та ін., професійна орієнтація визначається як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення, обов'язковим етапом якого є профільне самовизначення. Особистість у такому процесі стає суб'єктом профорієнтаційної діяльності, що використовує засоби професійної орієнтації для підготовки до свого власного й самостійного професійного самовизначення.

Отже, соціально-економічні зміни в суспільстві обумовлюють необхідність перегляду підходів до вирішення багатьох психолого-педагогічних проблем національної школи, зокрема проблеми підготовки старшокласників до професійного самовизначення. Успішне вирішення цього завдання у значній мірі залежить від ефективності профорієнтаційної роботи із школярами, яка є одним з найбільш дієвих факторів підготовки учнів середніх закладів освіти до вибору майбутньої професії.

1.3. Професійне самовизначення старшокласників в умовах профільного навчання

За останні десятиріччя суттєво підвищився інтерес дослідників до проблем професійного самовизначення та професійної орієнтації

учнівської молоді. Зазначимо, у вітчизняних дослідженнях напрацьовано вагомий доробок у галузі теорії і практики підготовки молоді до професійного самовизначення в основі яких лежить особистісно орієнтований підхід. Згідно головних положень такого підходу дослідники (Л.Йовайша, Є.Климов, В.Назімов, В.Рибалко, В.Сидоренко, В.Синявський, Б.Федоришин, С.Чистякова і ін.) наголошують на важливості особистісних аспектів цього процесу, які відіграють домінуюче значення у професійному самовизначенні особистості.

Проведений аналіз досліджень (Л.Йовайша, Є.Климов, В.Назімов, В.Рибалко, В.Сидоренко, В.Синявський, Б.Федоришин, С.Чистякова) підготовки особистості до професійного самовизначення свідчить про те, що дану проблему вчені розглядають у контексті значно ширшого поняття „професійний розвиток особистості”. При цьому професійне самовизначення старшокласника є, на думку Є.Клімова, важливим і обов’язковим етапом цілісного розвитку особистості.

Крім того в останні десятиліття поняття „професійне самовизначення особистості” розуміється вченими (В.Поляков, Н.Побірченко, М.Пряжников, В.Рибалко, В.Сидоренко, С.Чистякова) як процес формування ставлення особистості до себе як суб’єкта майбутньої професійної діяльності, що передбачає готовність людини до ефективної професійної діяльності та самореалізації у ній, успішної адаптації до вимог ринку праці та за необхідності зміни професії.

Професійне самовизначення старшокласника також тісно пов’язується з професійним розвитком особистості і в працях К.Платонова. Відомий вчений у галузі професійної орієнтації стверджує, що процес розвитку особистості як суб’єкта професійної праці тісно пов’язаний зі становленням професійного самовизначення. Останнє ж є критерієм успішності початкового етапу професійного розвитку особистості.

Не дивлячись на помітні досягнення в галузі наукового обґрунтування проблем професійного самовизначення школярів, все ж є значні труднощі в їхній практичній реалізації. Слід зазначити, що становлення національної школи супроводжувалося фактичною руйнацією системи профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю, рівноцінної заміни якій і досі не створено. Внаслідок згорання системи трудової підготовки в системі загальної середньої освіти України професійну орієнтацію було поступово витіснено за межі навчально-виховного процесу у школі. Останніми осередками профорієнтаційної роботи з учнями залишилися міжшкільні навчально виробничі комбінати, чисельність яких протягом останнього десятиріччя скоротилася більш ніж на 40%. Проте, внаслідок впровадження профільного навчання у старшій школі професійна орієнтація одержала новий шанс для свого відродження.

Крім того зростання вимог до виконавців професійних обов’язків на будь-якому робочому місці і в усіх сферах економічного господарювання поволі сформувало соціальне замовлення на профорієнтаційні послуги, оскільки для успішного виконання фахівцем зростаючих вимог є

правильно обрана майбутня професія дитиною ще зі школи. Саме тому професійне самовизначення особистості є складним і довготривалим процесом, ефективність якого визначається узгодженістю можливостей і бажання людини зі змістом та вимогами професійної діяльності, здатністю адаптуватися до мінливих соціально-економічних умов.

Свідоме професійне самовизначення передбачає аналіз особистістю суб'єктивних та об'єктивних умов професійного вибору з наступним вільним, самостійним і узгодженим прийняттям рішення щодо конкретного вибору професії або напрямку професійної освіти. За такого підходу професійна орієнтація визначається як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення.

Через таке визначення професійної орієнтації змінюються підходи до характеристики структури, змісту, форм і методів, технології і техніки її здійснення у навчально-виховному процесі сучасної профільної школи. Домінуючою у такій системі професійної орієнтації стає спрямованість на виявлення, розвиток і задоволення інтересів і потреб особистості, які узгоджуються з інтересами і потребами суспільства.

Змістовно рух такої пошукової діяльності у процесі професійного самовизначення учнів старшої школи представляємо на рисунку 1.

Динамічно-функціональна модель професійного самовизначення старшокласника (див. рис. 1) віддзеркалює процес узгодження дитиною знань про світ і вимоги професії (Образ „Я – у світі професій”) зі сформованими та усвідомленими нею в процесі розвитку можливостями та потребами (образ „Я”). Проміжною ланкою між вимогами професії і можливостями учня є його самодіяльність (власні емоційно-вольові зусилля вихованця) у напрямі зрівноважування об'єктивних вимог професійного простору (об'єктивно задана потреба обрати майбутню професію після закінчення 11 класу) та суб'єктивних факторів (майбутні професійні домагання) оволодіння в майбутньому бажаною професією. Результатом такого процесу є побудова програми кар'єрного зростання як першого кроку до оволодіння обраною професією. Тобто професійне самовизначення старшокласників є процесом узгодження дитиною знань про різноманіття і вимоги професії (Образ „Я-у світі професій”) зі сформованими та усвідомленими нею в процесі розвитку можливостями та потребами (образ „Я”).

Зазначимо, механізмами узгодження вимог професій з можливостями та потребами людини є процеси зрівноважування об'єктивно діючого протиріччя. Таке зрівноваження може відбуватися, з одного боку, у напрямі самовдосконалення особистості до рівня вимог обраної професії, а з іншого, вибору виду майбутньої професійної діяльності згідно досягнутого рівня розвитку особистості. Вибір старшокласником напряму професійного самовизначення здійснюється шляхом самопізнання, самоусвідомлення та самооцінки, які є домінуючими формами узгодження вимог майбутньої професії з можливостями та потребами людини.

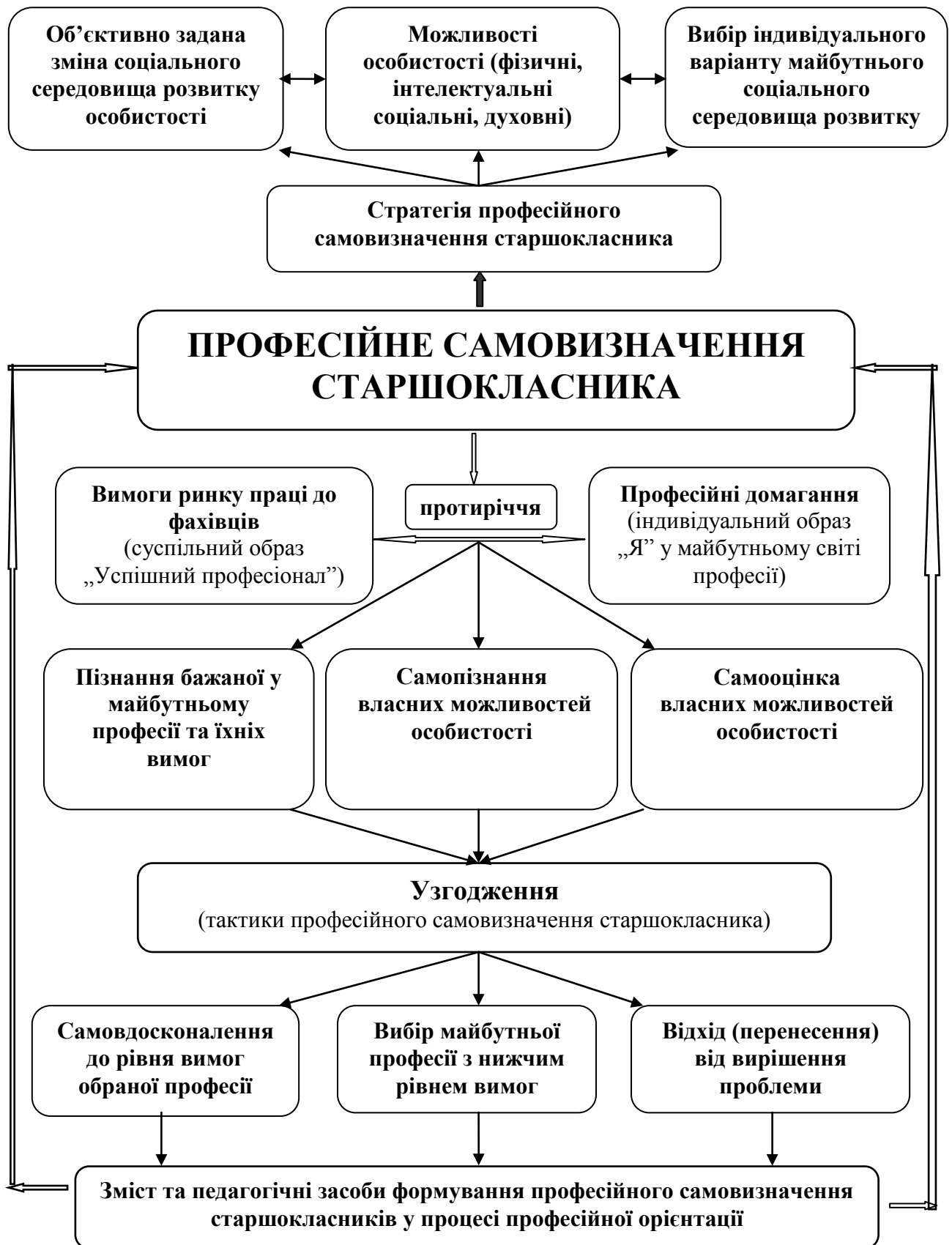


Рис. 1.1. Динамічно-функціональна модель професійного самовизначення старшокласника

Охарактеризований нами рух пошукової діяльності учня має забезпечуватися певними компонентами його підготовки до професійного самовизначення. Сукупність таких компонентів ми об'єднали у є чотири модулі:

- світ професій, що поєднує у собі знання про види професійної праці людини та напрями оволодіння обраною професією;

- образ „Я”, який поєднує у собі знання про індивідуальні особливості учня, його можливості і домагання, напрями самовдосконалення до рівня вимог обраної професії;

- технологія вибору майбутньої професії, яка поєднує у собі знання правил вибору учнем майбутнього професії, його уміння складати та корегувати індивідуальну програму кар'єрного зростання, аналізувати суперечності і уникати усталених помилок;

- профільні проби, які передбачають виконання проектних і проектно-технологічних робіт у сфері суспільно-гуманітарних, природничо-математичних, технологічних, художньо-естетичних та спортивних професій.

Реалізація виділених нами вище складових підготовки старшокласників до професійного самовизначення у процесі профільного навчання забезпечить:

- виховання в учнів ставлення до себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності, усвідомлення своєї індивідуальної неповторності, відповідальності та впевненості у досягненні майбутнього професійного успіху;

- активізацію процесів самопізнання, самооцінки та актуалізацію потреби в самовдосконаленні;

- формування системи знань учнів про зміст та структуру світу професій, сучасні вимоги соціального середовища до фахівців на ринку праці, стратегію і тактику реалізації визначених напрямів власного кар'єрного зростання у майбутньому;

- ознайомлення учнів із способами і прийомами прийняття обґрунтованих рішень про вибір майбутньої професії, забезпечення їх практичним досвідом пошуку необхідної інформації для розробки або ж удосконалення стратегії професійного зростання у майбутньому.

1.4. Структура професійного самовизначення старшокласників

Зміна соціально-вікової ситуації розвитку особистості старшокласника формує у нього гостру потребу вирішення питання майбутньої життєдіяльності і професійної зокрема. Виникнення такої потреби спонукає дитину до активності та пошуку засобів для її задоволення. Саме тому у ранньому юнацькому віці розпочинається усвідомлення свого місця в професійному майбутньому.

Соціальне та особистісне самовизначення дитини цього віку відбувається під впливом формування системи поглядів і переконань про явища й події об'єктивного світу. Забезпечується це інтенсивним

розвитком у молодшому юнацькому віці теоретичного мислення і, як наслідок, виникають стійкі та усвідомлені уявлення дитини про своє „Я”, як деяку цілісну індивідуальність, що відрізняється від інших.

Становлення у юнацькому віці якісно вищої форми самосвідомості, яка характеризується її узагальненим характером, актуалізує проблему вибору майбутнього життєвого шляху, яка за час навчання учнів у старших класах загальноосвітньої середньої школи трансформується у проблему самовизначення. Вирішується це протиріччя на достатньому для цього віку теоретичному рівні, результатом якого є стійка уява юнаків про своє „Я” та місце в суспільному житті. Крім того світогляд, як узагальнена і систематизована уява про світ у цілому, його закони і вимоги, безмежно розширює те середовище, в якому живуть юнаки. Пошук сенсу життя, вибір життєвого шляху, визначення свого місця в суспільстві, активне формування світогляду і становлення характеру, орієнтація на майбутнє – головні особливості юнацького віку.

На думку І.Беха найбільш значущою якістю для старшокласників у структурі їхньої особистості виявляється спрямованість, у якій концентруються ставлення людини до оточуючої дійсності, до інших людей і до самої себе. У ранній юності спрямованість особистості, головна її установка полягає насамперед у самовизначенні, у виборі людиною свого життєвого шляху. З цим пов'язані думки, прагнення юнаків і дівчат, роздуми про сенс життя і щастя. У цьому віці відбувається „зрівнювання” прав старших дітей і батьків, надання їм більшої самостійності як у особистих справах, так і у вирішенні спільних сімейних питань. Головна риса самосвідомості і спрямованості в ранній юності – націленість у майбутнє. Це прагнення визначити місце в житті, нетерпляче очікування свого майбутнього й бажання взяти участь у життєвих справах. Своє життя юнаки і дівчата уявляють яскравим, насиченим важливими подіями і великими звершеннями. Досягненнями цього віку є: вироблення моральної свідомості; розвиток рефлексивної самосвідомості, як здатності звертати свідомість на себе, розмірковувати над своїм психічним станом та здатність розмірковувати за іншу людину; усвідомлення старшокласниками своєї дорослості і ролі, яку вони покликані зіграти в суспільному житті [6, с.101-116].

З поміж виділених новоутворень в структурі самосвідомості особистості ряд дослідників (Л.Божович, М.Гамезо, К.Гуревич, І.Кон, О.Леонтьєв, В.Мухіна) наголошують на здатності старшокласника до саморозвитку, яка спонукає його замислюватися про сенс життя і згодом трансформується у власну філософію поведінки. В цьому віці виникає глобальний інтерес до своєї особистості. Предметом думок дитини стають своя зовнішність, поведінка, мова, інтелект, здібності, риси характеру й переживання. Гостра потреба дитини цього віку розібратися у власному внутрішньому світі свідчить про розвиток особистісної рефлексії як її здатності до самоаналізу особистісних якостей. Також, що видається важливим для нашого дослідження, у дитини формується особистісна

саморегуляція власної поведінки, яка здійснюється за рахунок трансформації зовнішнього контролю (зі сторони оточуючих) у самоконтроль [1; 6; 8; 25; 28; 39; 47].

Отже, нагромаджені старшокласником в процесі розвитку „ресурси” професійного самовизначення виявляються на достатньому рівні їх сформованості для задоволення актуальних вимог соціальної ситуації. До таких „ресурсів” цього вікового етапу розвитку особистості нами віднесено:

а) система поглядів і переконань дитини про явища і події об’єктивного світу, яка стійка й сфокусована в уявленні про своє “Я”, як деяку цілісну індивідуальність, що відрізняє дитину від інших;

б) узагальнена і систематизована уява старшокласника про світ у цілому, його закони і вимоги, які складають основу світогляду та характеру;

в) спрямованість особистості, у якій концентруються її ставлення до оточуючої дійсності, до інших людей і до самої себе;

г) рефлексивна здатність самосвідомості юнаків і дівчат розмірковувати над своїм внутрішнім станом та здатність аналізувати вчинки інших людей;

д) особистісна саморегуляція дитиною власної поведінки, яка здійснюється за рахунок трансформації зовнішнього контролю (зі сторони оточуючих) у самоконтроль.

При цьому невикористані „резерви” професійного самовизначення виявляється у залученні додаткових можливостей для зростання до рівня нових вимог соціального середовища. До таких невикористаних „резервів” ми відносимо:

а) інтенсивний розвиток у старшокласників теоретичного мислення, що дозволяє аналізувати та усвідомлювати зростаючі вимоги соціального середовища й вирішувати актуальні протиріччя на достатньому для цього віку теоретичному рівні;

б) стійка уява про своє „Я” та майбутнє місце в суспільному житті, які складають основу мотивації самовдосконалення особистості;

в) світогляд та характер, як узагальнене і систематизоване уявлення про світ в цілому, його закони і вимоги, що є підґрунтям для знаходження юнаками й дівчатами себе у світі професій;

г) спрямованість особистості, у якій концентруються ставлення дитини до оточуючої дійсності, до інших людей і до самої себе, які є спонукальною силою до самовиховання;

д) усвідомлення старшокласниками своєї дорослості і соціальної ролі, яку вони повинні набути в суспільному житті, а, отже, пошук свого місця в професійному майбутньому;

е) моральну самосвідомість дитини старшого шкільного віку, як її рефлексивну здатність аналізувати власні вчинки й розмірковувати з позиції іншої людини;

є) особистісну саморегуляцію поведінки, яка здійснюється за

рахунок трансформації зовнішнього контролю (зі сторони оточуючих) у самоконтроль і цим створюються внутрішні умови для самопізнання та самовдосконалення.

Готовність до професійного самовизначення старшокласника у площині орієнтації на розвиток (на майбутнє) формується під впливом вимог близької зміни соціальної ситуації розвитку. До неї ми віднесли:

а) соціально-вікову ситуацію життєдіяльності старшокласника, пов'язану із закінченням загальноосвітньої середньої школи, яка актуалізує потребу вирішення питання життєвого й професійного майбутнього;

б) необхідність, у зв'язку з досягненням віку, обов'язкового включення дитини в недалекому майбутньому у певну професійну групу, яка актуалізує у неї потребу у професійному самовизначенні;

в) протиріччя між вимогами майбутнього професійного середовища до особистості та їх відповідність бажанням і можливостям дитини, яка актуалізує самодіяльність старшокласника, спонукає до самопізнання, самооцінки та самовдосконалення.

Визначення нами змістовні ознаки професійного самовизначення старшокласника дають нам можливість стверджувати про наявність достатнього особистісного ресурсу розвитку дитини цього віку для узгодження її потреб з вимогами діючого соціального середовища. Проте спонукає дитину до активності саме близька їх зміна, оскільки наближається закінчення загальноосвітньої середньої школи. Нові вимоги потребують вирішення інших проблем (соціальних, професійних тощо). Тому ще до вступу дитини в ці умови актуалізуються невикористані резерви підтягування особистісного рівня розвитку до рівня майбутніх вимог соціально-професійного середовища життєдіяльності. Вирішення цього протиріччя й визначає потенційні можливості старшокласника до усвідомленого професійного самовизначення.

Отже, готовність старшокласника до професійного самовизначення є складним і динамічним утворенням особистості, яке характеризує наявність у дитини достатнього особистісного ресурсу (фізичного, інтелектуального, соціального, духовного) для взаємодії з актуальним соціальним середовищем, вимоги якого зростають і вимагають залучення невикористаних внутрішніх резервів для підтягування особистісного рівня розвитку до рівня задоволення нових вимог середовища розвитку.

В обґрунтуванні структури досліджуваного новоутворення особистості ми будемо спиратися на розроблену нами структурно-функціональну модель професійного самовизначення старшокласника (див. рис. 1.). З огляду на неї ми виділяємо: мотиваційний, когнітивний, поведінковий та „Я” компоненти. Виділені нами компоненти віддзеркалюють:

– ставлення особистості до необхідності професійного самовизначення;

– сформованість образу „Я-у світі професій”, який віддзеркалює інформаційну й когнітивну базу професійного самовизначення

старшокласника;

– практична реалізація професійного самовизначення особистості, основу якого складає вчинок як прояв самозростання особистості. Загальну структуру професійного самовизначення старшокласника представляємо в таблиці 1.5.

Таблиця 1.5

Структура професійного самовизначення старшокласника

Структура професійного самовизначення старшокласника					
Мотиваційний компонент		Когнітивний компонент		Поведінковий компонент	
Зовнішня мотивація: соціально-вікова потреба у потреба професійному самовизначенні	Внутрішня мотивація: процесуальна, творча, самовдосконалення, самореалізації	Знання про власні індивідуальні особливості (образ – „Я”)	Знання про вимоги професійного середовища (образ – „Я” у світі професій).	Загально трудові вміння та навички	Спеціальні вміння: вміння аналізувати професії, власні бажання і можливості; вміння будувати індивідуальну програму професійного зростання
Стійкість та дієвість мотивів		Глибина та міцність знань		Точність умінь та навичок	
„Я” компонент					
Загальний рівень розвитку особистості та самооцінка індивідуальних особливостей					
Чіткість ієрархічної структури ціннісних орієнтацій та адекватність самооцінки					

Обґрунтуємо необхідність виділення саме означених вище компонентів структури професійного самовизначення особистості. Закінчення молодшими юнаками загальноосвітньої школи актуалізує у них необхідність, у зв'язку з досягненням віку, обов'язково залучитися в близькому майбутньому до певної професійної групи. Обране майбутнє професійне середовище висуває певні вимоги до професіоналізму особистості, її фізичного, соціального, інтелектуального та духовного розвитку. В цей же час особистість має певний рівень їх розвитку, які складають сукупність актуальних ресурсів розвитку старшокласника. Ці

ресурси є результатом його навчально-пізнавальної діяльності і профорієнтаційної, зокрема. Протиріччя між бажаннями особистості у тісному зв'язку з наявними ресурсами та їх відповідністю вимогам обраної професії до фахівця відтворюються в переживаннях дитини і актуалізують процеси самопізнання, самооцінки та самовдосконалення старшокласника.

На думку І.Беха, який розглядає природу особистісної цінності як суб'єктивно-об'єктивне її утворення, переживання належить одночасно і суб'єкту й об'єктивному життєвому світу. Емоційне переживання, як атрибут свідомості, набуває єдино можливої своєї визначеності, якщо пояснювати його на основі капітальної властивості емоцій – енергетичного насичення матеріальної та ідеальної реальності у процесі її психічного відображення на неусвідомленому чи усвідомленому рівнях. З урахуванням цієї закономірності побудова емоційно насичених образів є одночасно побудовою особистісних смислів, які покликані задавати мотиваційну основу людської поведінки і діяльності. Джерела моральної поведінки дитини, доводить вчений, починаються з уміння дотримуватися її на основі розуміння і врахування власних переживань, самовідчуття емоційних реакцій, їх узагальнення. Важливо, щоб відтворення переживань було яскравим і стійким, а для цього необхідна їх повторюваність, бо тільки раз пережитий емоційний стан дитина не може втримати в самосвідомості, а отже, й актуалізувати його в необхідний момент [6].

Обґрунтований вітчизняним дослідником механізм формування ставлення особистості до морального самозростання чітко прослідковується і під час формування у старшокласників професійного самовизначення. Оскільки дитина знаходиться в полі вимог її майбутнього професійного середовища, то така ситуація об'єктивно існуюча дійсність, яка є джерелом переживання особистості. Усвідомлення необхідності вирішення цієї проблеми породжує у старшокласників емоційно-суб'єктивне переживання професійного майбутнього. При цьому енергетичне насичення наявних ресурсів особистості для вирішення протиріччя між вимогами майбутньої професії та можливостями старшокласника формує у свідомості дитини емоційно насичені образи себе у світі професій, які задають мотиваційну основу розгортання потенціалу професійного самовдосконалення старшокласника. Сформованість ієрархічної системи мотивів самовдосконалення особистості складає її мотиваційний компонент структури, як емоційне насичення ставлення особистості до діяльності.

Показниками мотиваційного компоненту структури професійного самовизначення старшокласника, які визначають його ставлення до вибору майбутньої професії є складові спрямованості особистості як її підструктури. Це інтереси, мотиви, настанови, наміри, ціннісні орієнтації, потреби, нахили. Дослідивши співвідношення складових психологічної підструктури спрямованості особистості, домінуючими ми виділили інтереси, мотиви, професійні наміри. На нашу думку, саме ці показники

визначають ставлення суб'єкта до готовності виконувати певну діяльність. Критеріями мотиваційного компонента професійного самовизначення учня старшої школи є чіткість ієрархічної структури мотивів, їх стійкість та дієвість.

Сукупність показників (інтереси, мотиви, наміри) мотиваційного компонента структури професійного самовизначення старшокласника представлено в таблиці 1.6.

Таблиця 1.6

Показники, рівні та особливості прояву мотиваційного компонента структури професійного самовизначення старшокласника

Мотиваційний компонент структури професійного самовизначення старшокласника		
Показники	Особливості прояву	Рівень
1. Інтереси	Професійний інтерес – визначений вид діяльності і висока активність по оволодінню нею.	В
	Інтерес діяча – учень диференціює різноманітні види діяльності за ступенем привабливості, але пасивний по відношенню до них.	С
	Інтерес споживача – відсутня чітка диференціація інтересів, подобаються тільки окремі сторони діяльності. Активність не проявляється.	Н
2. Наміри	Існує реалістичний особистий професійний план, обрана майбутня професія.	В
	Наміри коливаються в межах найближчої перспективи, обраний навчальний заклад.	С
	Питання вибору професії неактуальне, покладаються на випадок, сприйнятливі до зовнішнього тиску (думка друзів, батьків)	Н
3. Мотиви	Чітка, стійка, диференційована і дієва структура мотивів вибору професії, яка проявляється в будь-якій діяльності, зокрема, при виборі професії.	В
	Опосередкована мотивація – професія розглядається як засіб досягнення чогось, здебільшого наявні суто прагматичні мотиви.	С
	Відсутня або ледве помітна диференціація мотивів, які нестійкі і не впливають на діяльність.	Н

Наступний компонент структури професійного самовизначення учня старшої школи передбачає задіяти старшокласником невикористані його резерви для професійного зростання. Вони необхідні дитині для зрівноважування власних бажань з вимогами майбутньої професії.

На явні ресурси особистості до самозростання фокусуються в понятті „Я” – реальне у об’єктивній соціальній ситуації розвитку, яка в найближчому майбутньому різко зміниться. У нових умовах гостро постають питання професійного входження в певну соціальну групу. Тому, поряд з „Я” – реальним, у дитини формується „Я” у світі професій, яке містить бачення старшокласником себе у відповідності з нормами і вимогами професійного середовища. Саме неузгодженість „Я” – образів є рушійною силою самодіяльності особистості, що передбачає включення механізмів самопізнання й самооцінки невикористаних резервів для розгортання потенціалу професійного самовдосконалення.

Залучення невикористаних резервів особистості, виявлених у процесі самопізнання, збагачують „Я” – реальне дитини та „Я” у світі професій. При цьому процеси зрівноваження цих утворень в особистості складають сутність „Я” – майбутнього. Образ майбутнього „Я” має динамічну міру конкретизації в залежності від досягнутих актуальних ресурсів особистості (фізичних, соціальних, інтелектуальних, духовних) та можливостей залучення у цей процес невикористаних резервів професійного самовдосконалення людини. Проекція „Я” – реального дитини на „Я” у світі професій та узгодженість їх з „Я” – майбутнім визначають „Я” концепцію особистості.

Стосовно визначення сутності цього компонента, який ми називаємо когнітивний, доцільно звернутися до праць Беха І. На його думку розвиток саморегуляції передбачає цілеспрямоване формування і створення умов для прояву готовності правильно сприймати вимоги інших людей, колективу, суспільства в цілому, готовності до аналізу ситуації, у якій знаходиться і діє людина у зв’язку з реалізацією цих вимог; готовності до аналізу власних можливостей успішно виконувати вимоги; вміння планувати різні сфери діяльності відповідно зовнішнім умовам і внутрішнім можливостям; готовності ставити вимоги самому собі, вміння блокувати інші мотиви і зосереджуватися на виконанні самовимог; готовності, якщо це необхідно, витримувати великі навантаження [6].

Сукупність показників когнітивного компоненту структури професійного самовизначення старшокласника, який визначає усвідомлення особистісних властивостей та вимоги професійного середовища, представляємо в таблиці 1.7.

Отже, когнітивний компонент характеризує здатність дитини до продуктивної діяльності, спершу самоаналізу та самооцінки, а потім самовдосконалення у обраній майбутній професії. Його показниками є знання про власні індивідуальні особливості, можливості та бажання, мінливість і різноманітність світу професій, структуру сучасного виробництва, кон’юнктуру ринку праці, вимоги обраної професії та їх адекватну самооцінку.

У когнітивному компоненті (див. рис. 1.7) критеріями є виявлення глибоких і міцних знань про власні індивідуальні особливості, можливості та бажання (образ – „Я”), мінливість і різноманітність світу професій,

кон'юнктура ринку праці, шляхи оволодіння певною професією та способи реалізації особистого професійного плану (образ – „Я” у світі професій). Критеріями виявлення розвитку когнітивного компонента потенціалу професійного самовдосконалення старшокласника є адекватна самооцінка, глибина і міцність знань про власні індивідуальні особливості та вимоги професійного середовища.

Таблиця 1.7

Показники, рівні та особливості прояву когнітивного компонента структури професійного самовизначення старшокласника

Когнітивний компонент структури професійного самовизначення старшокласника		
Показники	Особливості прояву	Рівень
Знання про вимоги професійного середовища (образ – „Я” у світі професій).	Старшокласники володіють інформацією про мінливість і різноманітність світ у професій та кон'юнктуру ринку праці, а за необхідності в змозі самостійно почерпнути її з різноманітних джерел. Знають, як проаналізувати будь-яку професію, власні індивідуальні особливості, бажання і можливості.	В
	Те саме що і в попередньому випадку, але менш систематизовано.	С
	Не задумуються і не приділяють таким питанням належної уваги.	Н
Знання про власні індивідуальні особливості (образ – „Я”)	Знають шляхи і способи узгодження вимог професії та індивідуальні особливості, роблять конкретні кроки до оволодіння майбутньою професією.	В
	Частково.	С
	Не знають.	Н

Відповідний у старшокласника рівень вікового розвитку, достатній рівень самопізнання та пізнання вимог майбутньої професії, їх адекватна самооцінка та стійка і глибока мотиваційна сфера спонукає дитину до самовдосконалення у напрямі зрівноважування особистісних можливостей вимогам майбутнього професійного середовища. Її самодіяльність емоційно насичена та спрямована на пошук засобів до самозростання. Тому наступний компонент професійного самовизначення старшокласника ми виділяємо поведінковий, який характеризує рівень включеності дитини у різноманітні види активної пізнавально-перетворюючої діяльності. Така діяльність визначає реалізацію людиною невикористаних резервів зростання до рівня вимог обраної професії. Одиницею аналізу цього

компоненту є здійснений особистістю вчинок.

Обґрунтовуючи вчинковий спосіб існування людини, Бех І. стверджує, вчинки людини виконують не лише свою перетворювальну функцію щодо навколишнього світу, а й за їх допомогою здійснюються певні інтеграційні процеси у її психічній сфері. Зв'язуючись у єдиний цілеспрямований життєвий потік, вони синтезують початково розрізнені особистісні цінності у чітку систему, призводять до цілісності особистості. Одиницею аналізу особистості має виступити вільний вчинок. Прагнення, яке виникає у результаті процесу рефлексії, для свого втілення у моральний вчинок має набути усвідомленого хотіння. Адже воно і являє собою судження, що приводиться до виконання. Такої якості хотіння на відміну від емоційного переживання практично породжується на природній емоційній основі з залученням процесу самосвідомості і функціонує як довільне утворення [6].

Сукупність показників поведінкового компоненту структури професійного самовизначення старшокласника, який визначає усвідомлення особистісних властивостей та вимоги професійного середовища, представлено в таблиці 1.8.

Таблиця 1.8

Показники, рівні та особливості прояву поведінкового компоненту структури професійного самовизначення старшокласника

Поведінковий компонент структури професійного самовизначення старшокласника		
Показники	Особливості прояву	Рівень
Загальнотрудові та спеціальні вміння і навички	Учень сам знаходить, формулює і вирішує проблеми, пов'язані з вибором майбутньої професії	В
	Те саме, що і в попередньому випадку, але тільки при деякій допомозі керівника або по аналогії з відомим.	С
	При вирішенні проблем вибору професії діє за заданим зразком.	Н

Отже, у поведінковому компоненті (див. табл. 1.8) суттєвим є виявлення, перш за все, точності вмінь та навичок. У структурі професійного самовизначення старшокласника ми виокремили загально трудові та спеціальні вміння. Спеціальні вміння передбачають здатність старшокласника самостійно знаходити, користуватися та забезпечувати інформацією процес вибору майбутньої професії (інформація про власні індивідуальні особливості, вимоги конкретної професії, попит на ринку праці тощо). Дані вміння та навички необхідні школярам для узгодження власних потреб з можливостями реалізації професійних намірів, корекції в

майбутньому професійної перспективи та знаходження суб'єктивно значимого компромісу. Критеріями виявлення показників поведінкового компоненту є точність умінь та навичок

У „Я” компоненті структури професійного самовизначення ми виділяємо наступні складові. Перший показник цього компоненту – ціннісні орієнтації, змістовність яких характеризує рівень самосвідомості особистості, її зрілість. Другий показник – самооцінка, що характеризує відповідність суб'єктивної оцінки самого себе (власних фізичних сил і розумових здібностей, вчинків, мотивів, мети і завдань своєї поведінки, свого відношення до оточуючих, до інших людей і до самого себе) по відношенню до реального прояву зазначених характеристик у повсякденних вчинках і діях. Форми прояву самооцінки – стійкість, висота, адекватність.

Сукупність показників Я” компоненту структури професійного самовизначення старшокласника, який визначає усвідомлення особистісних властивостей та вимоги професійного середовища, представляємо в таблиці 1.9.

Таблиця 1.9

Показники, рівні та особливості прояву „Я” компоненту структури професійного самовизначення старшокласника

„Я” компоненту структури професійного самовизначення старшокласника		
Показники	Особливості прояву	Рівень
Ціннісні орієнтації	Чітко диференційована ієрархічна структура ЦО, виділені цінності співпадають з віковими особливостями (цікава робота, хороші й вірні друзі, здоров'я, щасливе сімейне життя, любов).	В
	При диференціації учні користуються балам Виділяють такі цінності, як впевненість у собі, пізнання, активність у діяльності протягом життя, самостійність у роботі, матеріальна забезпеченість.	С
	Відсутні диференціація цінностей, учень не в змозі їх виділити. Головні цінності – задоволення (приємне проведення часу, розваги і т.п.).	Н
Самооцінка	Адекватна.	В
	Дещо завищена або занижена.	С
	Неадекватна.	Н

Отже, показниками „Я” компоненту професійного самовизначення є ціннісні орієнтації і самооцінка, як характеристики їх самосвідомості. Критеріями виявлення показників цього компоненту є стійкість і змістовність ціннісних орієнтацій та адекватність самооцінки. Сукупність

показників (див табл. 1.9.) „Я” компоненту фокусує здатність дитини до знаходження компромісу між об’єктивними та суб’єктивними потребами.

Визначена структура, показники та критерії сформованості у старшокласників готовності до професійного самовизначення дозволили визначити рівні їх розвитку.

Високий рівень розвитку характеризується наявністю в учнів старшої школи чіткої і дієвої структури мотивів, у якій інтерес до майбутньої професії є домінуючим у навчально-трудої діяльності і підпорядковує собі всі інші мотиви. Проблема професійного самовизначення для цієї групи старшокласників та шляхів оволодіння майбутньою професією вирішена. Міцність та глибина знань про професії, їх вимоги та попит на ринку праці дають можливість школярам удосконалювати власні індивідуальні особливості та здійснювати конкретні кроки з оволодіння майбутньою професією. Достатній рівень знань та вмінь допомагає старшокласникам аналізувати актуальні проблеми та самостійно планувати власну життєдіяльність і поетапно вирішувати проблеми, пов’язані з вибором майбутньої професії. Цьому сприяє достатній рівень розвитку самосвідомості особистості, сформована ієрархічна структура ціннісних орієнтацій та їх адекватна самооцінка.

Середній рівень розвитку виявляється перш за все у незацікавленості старшокласників у вирішенні проблем вибору майбутньої професії. Тому вони переважно обмежуються обранням лише навчального закладу для продовження освіти. У цієї групи учнів відсутня професійна альтернатива. Загальний рівень знань та вмінь достатній, але відсутній дієвий і чіткий інтерес до конкретної професійної діяльності. Вони безініціативні, тому надають перевагу лише тим видам діяльності, які викликають у них ситуативний інтерес. У мотиваційній сфері переважають мотиви спілкуванні і самоствердження. Професію діти аналізують поверхово. Вирішення завдань, пов’язаних з майбутньою професією, здійснюється ними за допомогою і під тиском близького соціального середовища за аналогією з уже відомим. За досить високого загального рівня розвитку школярі не в змозі побудувати ієрархічну структуру суб’єктивно значимих ціннісних орієнтацій. Саме тому вони сприйнятливі до зовнішнього тиску. За такого підходу активність учня в актуалізації і вирішенні проблем професійного самовизначення переноситься на більш пізній термін.

Низький рівень розвитку. Ця група старшокласників не готова до обрання майбутньої професії. Школярі мають, як правило, неадекватну самооцінку, низький рівень знань та вмінь. Ситуативна і недиференційована структура мотивації, яка проявляється за конкретних зовнішніх та внутрішніх умов. Проблема вибору майбутньої професії для цих учнів не актуальна. Серед цієї групи учнів здебільшого ті, які мають відхилення від вікових закономірностей психічного розвитку, педагогічно занедбані школярі, діти з проблемами в сім’ї тощо. Як правило, ці учні мають проблеми не тільки пов’язані з вибором майбутньої професії, але й відрізняються від інших низькою успішністю з шкільних предметів та

неадекватною самооцінкою

Отже, професійне самовизначення старшокласника є поліструктурним новоутворенням, зміни у якому відбуваються під впливом різноманітних факторів. Саме тому для формування готовності особистості до професійного самовизначення необхідно використовувати не лише специфічні засоби професійної орієнтації, але й інші, із суміжних галузей знань. Тобто, формування особистості здійснюється в процесі вивчення основ наук, які включено до базового освітнього компоненту, предметів та курсів шкільного освітнього компоненту, трудової та професійної підготовки, позакласної і позашкільної роботи.

Окреслені вище фактори дозволяють розглядати процес професійного самовизначення як взаємодію двох систем – особистості як складної саморегулюючої системи і системи суспільного орієнтування учнів у вирішенні питання свідомого вибору професії. Тому формування готовності старшокласника до професійного самовизначення ми розуміємо як цілеспрямований педагогічний вплив на особистість учня, який актуалізує перед ним проблему вибору майбутньої професії і пов'язану з ним діяльність, передусім самостійну, яка спрямована на самопізнання, самооцінку та ознайомлення зі світом професій, узгодження власних можливостей з вимогами обраної професії. Результатом такої профорієнтаційної діяльності учня є вибір майбутньої професії та професійного навчального закладу для продовження освіти й оволодіння бажаною професією.

Означені механізми та форми професійного самовизначення учнів старшої школи дають можливість стверджувати, що в сучасних умовах професійна орієнтація як система заходів, спрямованих на підтримку особистості в ситуації професійного вибору, має на меті створення педагогічних ситуацій для самостійного розв'язання старшокласниками проблеми свого місця в професійному майбутньому. Крім того професійне самовизначення особистості, за такого підходу, віддзеркалює погляд людини на світ професій та своє місце в ньому, узгодженість яких формує у дитини потребу самовдосконалення в межах обраної трудової діяльності.

2. НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЕКТУВАННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ КЛАСНОГО КЕРІВНИКА

2.1. Теоретичні засади психолого-педагогічного проектування профорієнтаційної роботи зі старшокласниками у процесі профільного навчання

Нині, коли в Україні створені об'єктивні передумови для реалізації в загальноосвітній школі ідей гуманістичної педагогіки, методи та методики професійного самовизначення особистості мають на меті формування освіченої, творчої, морально збагаченої, фізично здорової особистості, яка прагне до самовдосконалення.

В останні роки такі тенденції стали помітні і в галузі профорієнтації. Стратегічні напрями формування потенціалу професійного самовизначення старшокласників закріплені Національною доктриною розвитку освіти, Законом України „Про загальну середню освіту”, Постановою Кабінету Міністрів України від 16.11.2000 р. №1717 „Про перехід загальноосвітніх навчальних закладів на новий зміст, структуру і 12-річний термін навчання”, Концепцією загальної середньої освіти (12-річна школа), Концепцією профільного навчання в старшій загальноосвітній школі. Реалізація означених програм передбачає вдосконалення діючих і розробку нових педагогічних систем та психологічних підходів до розвитку особистості дитини, пошук нових методів підвищення якості навчально-виховного процесу.

Означені вище умови актуалізують необхідність розгортання досліджень, спрямованих на пошук вискоєфективних технологій профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю. Традиційно організований профорієнтаційний процес у якому особистість учня постає лише об'єктом організованого впливу, а виховна діяльність складалася з набору стандартних заходів інформаційного змісту в сучасних умовах не забезпечує повною мірою можливості для професійного самовизначення особистості, реалізації її актуальних і потенційних можливостей особистісного зростання.

Одним із напрямів підвищення ефективності професійного самовизначення учнівської молоді, на нашу думку, є запровадження у навчально-виховний процес методики психолого-педагогічного проектування профорієнтаційних заходів, спрямованої на формування у старшокласників потенціалу професійного самовдосконалення. Така методика є динамічною виховною стратегією активізації діяльності особистості. Її динамічність фокусується у врахуванні розвитку сучасного школяра (ідеалів, цінностей, переконань, мотивів діяльності) та розвитку соціальної ситуації (соціально-політичні, економічні, екологічні зміни), які визначаються зростанням вимог професійного середовища до майбутнього професіонала.

Методика психолого-педагогічного проектування виховного процесу

в загальноосвітній школі в останні роки досить ґрунтовно висвітлена в працях сучасних науковців [3; 6; 13; 18; 20;21; 22; 30; 39; 51; 52]. На доцільності використання цієї методики та її важливості у педагогічній діяльності вчителів наголошують також й інші вчені (І.Бех, Г.Костюк, А.Макаренко, В.Сухомлинський), зокрема, у профорієнтаційній роботі зі школярами К.Платонов.

Вперше у вітчизняній педагогіці актуальність проблеми проектування особистості як об'єкта педагогічної роботи була визначена А.Макаренком. Критикуючи широке використання тестів у навчально-виховному процесі школи відомий педагог відзначав: „... коли людину вивчили, з'ясували і записали, що в неї воля – А, емоції – Б, інстинкт – В, тоді що робити з цими величинами ніхто не знає” [30, с. 79].

Вихід з означеної вище педагогічної ситуації А.Макаренко вбачав у модернізації виховної діяльності педагогів. Він стверджував, що у вихованні вони повинні вміти проектувати особистість дитини, а цього можна досягти лише на основі глибокого вивчення її індивідуальних особливостей і якостей, встановлення рівня розвитку. Тому, на його думку, „... добре в людині завжди доводиться проектувати і педагог зобов'язаний це робити” [30, с. 134].

Ідея проектування особистості дитини висвітлена і в працях В.Сухомлинського. Педагогіка, на його думку, має набути функції проектуючої науки. Така наука повинна ґрунтуватися на психологічних знаннях, а не на емпіричних узагальненнях. У досягненні цілей виховання, навчання і розвитку особистості педагогові потрібно використовувати цілепокладання, моделювання, розвиваючі технології. Відомий педагог і вчений стверджував: „... проектування і творення людини, здатної стати активною силою суспільного розвитку сьогодні і в майбутньому – це найважливіше завдання школи і кожного педагога зокрема” [52, с. 408].

В.Сухомлинський не лише наголошував на важливості проектування змісту навчання і виховання, а й визначив методологічну основу такої методики. На його думку спрямованість виховання і навчання учня має спиратися на „зону найближчого” і „зону віддаленого” розвитку дитини. Тому різні педагогічні системи мають надавати вчителю можливості проектувати навчально-виховний процес, щоб „... пробудити у дитини думку про те, щоб вона стала такою, якою може і повинна стати” [52, с. 605].

Розглядаючи проблему проектування розвитку особистості учня, класик української психології Г.Костюк також підкреслював, що „... виховання за своєю суттю – це керівництво індивідуальним становленням людської особистості, виховувати – це проектувати поступове становлення якостей майбутньої особистості і керувати здійсненням накреслених проєктів” [25, с.308].

На важливості психолого-педагогічного проектування виховного процесу в сучасному освітньому просторі зазначає І.Бех. Згідно наукової позиції вченого у вихованні потрібно моделювати не лише відчужену від

актуалізованого стану свідомості суб'єкта форму дії вихователя і зміст загальної виховної мети, а й проект її поетапного досягнення, який забезпечує таку операційну систему впливів, що робить виховний процес достатньо прогнозованим і керованим [6, с. 137].

Також, стверджує І.Бех, дуже важливо під час проектування розглядати два класи педагогічних задач, які розрізняються за їх місцем у процесі виховання. Це, по-перше, задачі, які виховують, їх розв'язують вихованці, тобто ті, за допомогою яких здійснюється їхня виховна діяльність (самодіяльність). І, по-друге, педагогічні задачі, які розв'язує педагог, тобто завдання, що керують цією діяльністю.

Суть розв'язку педагогічної задачі, на думку вченого, полягає в забезпеченні переходу від деякого вихідного стану системи особистісних смислів і соціально-моральних цінностей до передбачуваного стану цієї системи, причому цей перехід має бути здійснений за дотримання певних обмежень, які накладаються на часові параметри і організаційні форми процесу виховання і виховних дій. Одна із особливостей педагогічних задач полягає в тому, що процес їх розв'язання розгортається як суб'єкт – суб'єктна взаємодія [6, с. 15-16].

Використання методики психолого-педагогічного проектування професійного саморозвитку у профорієнтаційній роботі з учнівською молоддю вперше запропоновано відомим дослідником у психології праці К.Платоновим. На його думку є лише три шляхи формування особистості: стихійний, цілеспрямований і самоформування.

Згідно його позиції, стихійне формування особистості – це формування її під впливом випадкових зовнішніх факторів. Вплив випадкових факторів неминучий. Тому запрограмувати всі стихійні впливи на особистість і забезпечити домінування одного з них практично неможливо навіть в умовах експерименту. До стихійних впливів він відносить вулицю, однокласників, близьке соціальне оточення, випадкові книги, засоби масових комунікацій тощо.

Цілеспрямоване формування особистості він визначає як формування її по заздалегідь розробленому проекту. Такий проект запроваджується у навчально-виховний процес за допомогою відповідного змісту, методів і прийомів впливу на особистість. Метою реалізації проекту повинна бути модель. Цілеспрямоване формування особистості зазвичай масове і, як правило, шаблонне. За таких умов, і до цього потрібно прагнути, воно повинно бути індивідуальним, в основі якого лежить особистісний підхід. При цьому результатом цілеспрямованого виховання, на його думку, є готовність особистості до певної діяльності. Результати діагностики рівня готовності особистості до виконання певної діяльності повинні нести, в першу чергу, прогностичну функцію. Прогнозування має містити загальне, актуальне і потенційне професійного майбутнього особистості. Саме тому розуміння поняття „підготовка” доцільно розглядати в площині доведення чогось до стану готовності, який відповідає визначеним вимогам і актуалізує сферу потенційного у розвитку

особистості.

Наступний етап проектування професійного становлення особистості К.Платонов пов'язує з поняттям саморегулювання. Сутність саморегулювання, в широкому його розумінні, полягає в узгодженні особистістю будь-чого відповідно до чогось, заданого ззовні. Для вирішення такої суперечності недостатньо навчання, тренування і вправ, які складають основу цілеспрямованого виховання. Це лише підґрунтя для дій. Готовність до діяльності, підкріплена визначеною спрямованістю особистості, виявляється у її вчинках і визначає зміст саморегуляції людини. Тому домінуючим напрямом формування особистості в цілому та, особливо, на завершальних етапах проектування становлення професіонала має бути спрямованість особистості. Результатом такого психолого-педагогічного проектування професійного розвитку особистості є її моральні якості [39, с. 232-237].

Проведений нами аналіз наукових досліджень проблеми проектування навчально-виховного процесу в загальноосвітній школі засвідчив, що проектування у 1930-1970 роках переважно пов'язувалося з інженерною діяльністю в галузі приладобудування, архітектурі, тощо. Лише в останні десятиріччя уявлення про сутність проектування, сферу його застосування, значно розширилося і було введено до категоріального апарату суспільно-гуманітарних наук. Сьогодні проектування розглядається як особливий вид діяльності, що охоплює всі ланки соціального організму суспільства і, зокрема, систему освіти.

Необхідність запровадження проєктивних технологій у виховну практику загальноосвітніх шкіл досить ґрунтовно підтверджена результатами численних експериментальних досліджень [3; 6; 13; 18; 20; 21; 22; 30; 39; 51; 52]. Вже ні в кого не виникає сумнівів що проєктивна, особистісно зорієнтована педагогіка спрямована на випереджаюче, цілісне, фундаментальне розв'язання основних суперечностей виховного процесу сучасної школи. В цьому процесі учень є суб'єктом педагогічної взаємодії з його складним світом думок, почуттів, цінностей.

Доцільно зазначити, що сучасні експериментальні пошуки проектування навчально-виховного процесу (В.Краєвський, В.Загвязинський, М.Поташник, В.Кан-Калік, Н.Кузьміна, Ю.Кулюткін, В.Онушкін, А.Щербаков та ін.) переважно лежать в площині дослідження функціональних складових педагогічної діяльності (інформаційна, комунікативна, організаторська, конструктивна, прогностична). Проектування педагогічної діяльності, на думку вчених-педагогів, це одна із функцій (прогностична) педагогічної роботи, яка передбачає побудову моделі взаємодії з учнями. Така модель динамічна, постійно коректується і спирається на педагогічне прогнозування взаємодії учасників навчально-виховного процесу та передбачає його результати.

Сучасна пізнавальна ситуація у сфері дослідження проблеми психолого-педагогічного проектування розвитку особистості характеризується також і відсутністю загальноприйнятого визначення

поняття „психолого-педагогічне проектування”. Для обґрунтування власної позиції у розумінні цієї категорії наведемо кілька сучасних визначень.

Так, з позиції теорії педагогічного управління навчально-виховним процесом (Ж.Тощенко), проектування в діяльності управлінця не повинно обмежуватися вивченням конкретних об'єктів, соціальних процесів, явищ і їх можливостей. Проекти необхідно втілювати в дійсність, реалізовувати їх у процесі соціального розвитку особистості [51].

Більш ґрунтовнішою нам видається позиція О.Коберника, який використав у своїх дослідженнях системний підхід до проектування педагогічного процесу спираючись на праці І.Беха, Ю.Бабанського, В.Беспалько, Т.Ільїна, Н.Селіванова. Він стверджує, що будь-яка система є активною і це виявляється, насамперед, в її функціях. При цьому функціональна залежність, на його думку, спостерігається між окремими елементами системи, елементами і системою в цілому, а також між самою системою та іншою, більш широкою системою, елементом якої вона є. Досліджуючи проектування навчально-виховного процесу з позицій системного підходу, він переконливо доводить про необхідність визначення у цій системі діяльність педагога та діяльність учня у взаємодії. На його думку доцільно говорити про проектування особистісної розвиваючої взаємодії [21; 22].

Цікаве, на нашу думку, і визначення проектування як мистецтва. Проектування в загальному його розумінні, на думку А.Антонюк, потрібно розуміти як науково-обґрунтоване визначення системи параметрів майбутнього об'єкта, його якісно нового стану. Це прототип, прообраз передбачуваного або можливого об'єкта, стану чи процесу в єдності з шляхами його досягнення. Проектувати, згідно поглядів вченої, означає творити, добувати щось нове [2, с. 12].

Також в наукових дослідження є і інші позиції. Сутність їх поглядів (О.Притика, В.Федоров, В.Галузинський) сфокусована у положенні, згідно якого проектування розвитку особистості учня є окремим елементом проектування навчально-виховного процесу. Проектування, як зазначають дослідники, є органічною частиною педагогічного процесу, що відображає діалектику взаємодії мети і засобів виховання з основними тенденціями розвитку особистості. При цьому ними виділяються такі принципи проектування: єдність загальних та індивідуальних цілей виховання, забезпечення в проектуванні цілісного підходу до особистості, врахування можливостей навчально-виховного процесу, „оптимістична гіпотеза” в проектуванні, встановлення основних етапів розвитку особистості [11].

Такої ж точки зору дотримується А.Маркова. Вона наголошує на тому що в сучасних умовах освітнього середовища гостро стоїть потреба проектування виховної системи школи, яка побудована на принципах індивідуалізації та диференціації. На її думку кожна школа, проектуючи, створюючи, удосконалюючи свою виховну систему, повинна враховувати наявність різних категорій дітей, а педагогічний колектив має оволодіти

технологією індивідуального підходу [31, с. 18].

Глибше розуміння сучасними науковцями сутності психолого-педагогічного проектування, на нашу думку, допоможе сформульоване академіком О.Киричуком положення про необхідність переходу на особливий тип пізнання соціально-психологічних явищ і процесів – практично-орієнтований, в основі якого лежить проектування. При цьому проектування варто розглядати як складну багаторівневу ієрархічну систему, яка дасть можливість виділити три рівні проектування у рамках досліджуваної проблеми. Це, зокрема, соціальне, що відповідає сучасним умовам виховання та вимогам суспільства; психолого-педагогічне, що розробляється для навчального закладу або ж на рівні вікових паралелей, класу, групи учнів і відображає основні напрями діяльності педагога і вихованців у їхній взаємодії; особистісне, як таке, що є власне процесом розробки проекту розвитку особистості й характеризує уявлення вихователя й самого вихованця про його близьке і віддалене майбутнє. Означені рівні проектування взаємопов'язані. Психолого-педагогічне проектування є частковим по відношенню до соціального, а особистісне – до психолого-педагогічного і соціального [18; 19].

Так, зокрема, в дослідженнях В.Казмиренко зосереджується увага на соціально-психологічному проектуванні. Їх результатом стало виокремлення основних ознак такого проектування. Практичним працівникам, на його думку, під час соціально-психологічного проектування потрібно зосереджуватися на: організаційному кліматі колективу та створенні соціально-психологічного простору в цілісності, структурності, інформаційному та діловому обміні, який має на меті зняти суперечності між учасниками проекту, упорядкувати взаємозв'язки, наміри, відносини, мотиви поведінки та спонукати учасників проекту до організаційних досягнень [15].

В працях В.Киричука, Л.Романової предметом дослідження визначається психолого-педагогічне проектування роботи класного керівника з учнівським колективом, а об'єктом – психолого-педагогічне проектування соціального розвитку особистості в системі роботи навчального закладу. Для вирішення завдань удосконалення якості педагогічного процесу ними пропонується поетапне впровадження системи психолого-педагогічного проектування діяльності класного керівника у виховну роботу навчального закладу. Такий підхід, на їх думку, актуалізує:

а) зовнішні (соціальні) чинники і складові гуманного впливу на особистість освітнього і позаосвітнього оточення завдяки впровадженню нових освітніх психолого-педагогічних технологій і програмово-методичних засобів;

б) внутрішні (психологічні й духовні) резерви саморозвитку, самореалізації й самовдосконалення кожного учасника навчально-виховного процесу.

Організація й проведення проектування соціального розвитку

особистості за такою технологією, стверджують дослідники, забезпечує гармонію розвитку кожної особистості, класного колективу, всіх учасників навчально-виховного процесу, стосовно реалізації мети національного виховання [16, с. 10].

Дослідження О.Коберника спрямовані на створення психолого-педагогічного проекту виховного процесу в загальноосвітній школі як загального задуму спільної діяльності вихователя й вихованців. З цією метою ним розроблена загальна програма дій вчителя й керівника школи, технологія якої містить в собі кілька складових: підготовчу роботу вихователів, розробку педагогами проекту та його погодження з керівництвом, контроль керівництва за якістю реалізації проекту [22].

Означений вище аналіз праць з проблеми психолого-педагогічного проектування дає нам можливість зробити проміжні висновки щодо сутності цього процесу. В цілому проектування („проект” у перекладі з латинської означає кинутий вперед задум, план тощо) виховного процесу в загальноосвітній школі в сучасних умовах вбачається сучасними вченими як один із високотехнологічних та високоефективних напрямів удосконалення педагогічної взаємодії учасників навчально-виховного процесу. Цілеспрямований і гармонійний виховний процес можливий лише за заздальгідь розробленим проектом. Саме проект дає можливість перетворити навчально-виховний процес із мало впорядкованої сукупності дій вчителів у цілісну педагогічну взаємодію. За своїм змістом педагогічне проектування доцільно розглядати не лише як процес розвитку окремих об'єктів, а як цілісну систему діяльності педагогічного колективу та самодіяльності учнів. Системоутворюючим фактором такої відкритої виховної системи є педагогічна взаємодія, а її результатом – закономірні, послідовні і неперервні зрушення у розвитку взаємодіючих суб'єктів.

Отже, психолого-педагогічне проектування профорієнтаційної роботи зі старшокласниками – складна, багаторівнева ієрархічна система, що поєднує в собі три підсистеми:

- соціальне проектування, яке передбачає узгодження змісту профорієнтаційної роботи з сучасними вимогами суспільства;
- психолого-педагогічне проектування, яке розробляється загалом для навчального закладу, складовими якого є проекти всіх учасників навчально-виховного процесу загальноосвітньої школи;
- особистісне проектування, в основі якого лежить проект професійного зростання особистості в межах актуального та потенційного майбутнього.

В цілому вивчення нами наукових праць з означеної проблеми засвідчило що на даний час комплексних, системних досліджень технології проектування профорієнтаційної роботи в загальноосвітній школі поки що немає. Більшість науковців виокремлюють часткові виховні проблеми і здійснюють наукові пошуки практичного їх вирішення. Тому обґрунтування методики проектування профорієнтаційної роботи зі старшокласниками та означені нами вище методологічні засади такої

роботи будуть використані для дослідно-експериментальної перевірки можливості її використання під час формування у старшокласників потенціалу професійного самовизначення.

Визначення та обґрунтування методики проектування виховної роботи розпочинається з визначення мети та конкретизації головних завдань її реалізації. Це перший і найголовніший етап будь-якої педагогічної діяльності. Розуміння мети та завдань виховання дає педагогу можливість визначити наперед свою діяльність і діяльність вихованців, обґрунтовувати зміст та найкращі умови і способи розв'язання конкретних практичних виховних задач. Про важливість усвідомлення самим педагогом цілі виховання зазначав ще Ушинський К. Досвідчений педагог стверджував: „ ... віддаючи вихованню чисті та вразливі душі дітей, віддаючи для того, щоб воно привело в них перші, а тому і найглибші риси, ми маємо повне право запитати вчителя, які цілі він буде переслідувати у своїй діяльності і повинні вимагати на це запитання чіткої відповіді” [54, с. 19].

Отже домінуючою і визначальною складовою будь-якого проектування є визначення мети проекту, як передбачуваного в майбутнього стану розвитку об'єкту, якого маємо досягти або до якого прагнемо. Визначення мети ґрунтується на певних припущеннях (гіпотезах) і конкретизується в задачах. Її досягнення передбачає задоволення вимог або ж попиту соціального середовища до кількості та якості певного об'єкту (явища, ресурсів, професіоналізму особистості тощо). Сформульована мета дозволяє обґрунтувати актуальні характеристики та визначити потенціальні можливості удосконалення об'єкту проектування. Дослідження сутності об'єкта проекту та його відповідності соціальному замовленню конкретизується у предметі проектування, в якому сфокусований його зміст. Останній, в свою чергу, спрямовує пошук засобів його реалізації у певному процесі.

Стосовно визначення мети проектування профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю ми скористаємося рекомендаціями О.Киричука. Він зазначає що мету виховання формулюють у вигляді „всебічно розвиненої особистості”. На його думку таке формулювання правильне, коли виховання трактується як суспільне явище, поза його функціонуванням у вигляді виховного процесу. В реальному житті потрібне більш конкретне уявлення не стільки про всебічний розвиток (змістову сторону цього процесу), скільки про саморозвиток, що передбачає наявність розвинених форм самосвідомості і здатності до оволодіння нею соціально-адекватними засобами й способами їх реалізації. Якщо виходити саме з такого розуміння, підкреслює вчений, то мета виховання повинна:

- а) відповідати потребам і умовам сучасного стану соціального розвитку суверенної України;
- б) бути єдиною і загальною для всіх ланок і ступенів системи виховання;
- в) виступати у конкретизованому вигляді критерієм ефективності

виховного процесу на кожному з вікових етапів саморозвитку індивіда [20, с.34].

На нашу думку у формулюванні О.Киричука йдеться про стратегічну мету, тактичні завдання та конкретні задачі. Стратегічна мета визначена у державних програмах, законах, постановах тощо. Прослідкуємо логіку визначення стратегічної мети професійної орієнтації учнівської молоді у законодавчих актах.

Головною метою національного виховання, згідно з національною програмою „Освіта” (Україна ХХІ століття), є набуття молодим поколінням соціального досвіду, успадкування духовних надбань українського народу, досягнення високої культури міжнаціональних взаємин, формування у молоді незалежно від національної приналежності особистих рис громадянина Української держави, розвиненої духовності, фізичної досконалості, моральної, художньо-естетичної, правової, трудової (підкреслено нами), екологічної культури [12].

Згідно віку суб'єктів національного виховання мета конкретизується у завданнях функціонування загальної середньої освіти (Законах України „Про освіту” та „Про загальну середню освіту”, Концепції профільного навчання в старшій загальноосвітній школі) в яких йдеться про всебічний розвиток дитини „... трудову підготовку, професійне самовизначення (підкреслене нами), формування загальнолюдської моралі, засвоєння ... обсягу знань ..., екологічне виховання, фізичне вдосконалення...” [12].

За змістовними складовими головна мета національного виховання конкретизується в завданнях і основних принципах концепції професійної орієнтації населення. В ній професійна орієнтація визначена як комплексна, науково обґрунтована система форм, методів і засобів впливу на особу з метою активізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності.

Профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей і талантів людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереження здоров'я і виступає одним з найважливіших елементів державної політики в сфері соціального захисту та зайнятості населення.

Професійна орієнтація забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, сприяє підвищенню її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної та трудової незалежності.

Головною метою профорієнтаційної роботи є сприяння специфічними методами посиленню конкурентоспроможності працівника

на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення [23; 24].

Важливою умовою досягнення загальної мети профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю є конкретні завдання. В дослідженнях Б.Бітінаса подана загальна модель конкретизації мети, якою ми й скористаємося. На його думку, для виокремлення завдань, доцільно здійснити три етапи конкретизації мети виховання. А саме:

1. За віковими показниками, що здійснюється теорією виховання, при цьому мета залишається єдиною за своїм соціальним змістом для всіх етапів вікового розвитку, встановлюється лише міра посильності і визначається найкраща для певного вікового ступеня психологічна форма її вияву.

2. За соціально-психологічними умовами того чи іншого виховного закладу. Цей вид конкретизації визначається регіональними особливостями, національним складом населення, багатоманітністю макро і мікро середовища навчальних закладів тощо. Єдина система цілей виховання при цьому є предметом тактичного аналізу.

3. За раніше реалізованими цілями виховання. Така конкретизація мети полягає у виборі напряду проекту в конкретній виховній роботі на основі досягнення певного рівня саморозвитку суб'єктів педагогічної взаємодії, їх фізичних, психічних, соціальних і духовних потенцій. Здійснюється зазначений етап конкретизації під час планування виховної роботи на рівні класу, вікової групи учнів, навчального закладу [7, с. 64].

Отже, в результаті проведеного аналізу ми можемо стверджувати, що в сучасних умовах розроблені три найважливіших процедурні моменти конкретизації мети професійної орієнтації учнівської молоді. Методологічним положенням їх виокремлення є філософське розуміння єдності загального, особливого та одиничного в цілісному уявленні певного процесу.

Взаємозв'язок термінів „загальні завдання професійної орієнтації” (конкурентоспроможність працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення), „особливі завдання профорієнтаційної роботи” (активізація професійного самовизначення учнів) та „конкретні завдання профорієнтаційної роботи зі старшокласниками” (формування потенціалу професійного самовизначення) складають головну мету професійної орієнтації учнівської молоді (підвищення конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної його професійної зайнятості).

Загальні завдання професійної орієнтації є змістовою конкретизацією більш ширшого поняття – мети національного виховання і одночасно виявляється необхідною її умовою. Загальні завдання вказують на необхідні інтегральні властивості особистості (конкурентоспроможність працівника на ринку праці) в сучасних умовах.

Особливі завдання професійної орієнтації – наступний рівень змістової конкретизації мети виховання. Ці завдання конкретизують процедуру та сутність формування в учнів певних властивостей

особистості (професійне самовизначення учнів), з урахуванням типу навчально-виховного закладу, регіональних особливостей, соціокультурного та природного середовища тощо. Особливі завдання професійної орієнтації видаються досить неоднорідними. В цілому вони визначаються специфікою профорієнтаційної роботи в сім'ї, дитячих дошкільних закладах, загальноосвітніх школах, позашкільних установах, вищих навчальних закладах тощо.

Конкретні завдання професійної орієнтації визначаються для певної школи з урахуванням особливостей регіону, в якому знаходиться навчальний заклад, соціокультурного, природного і предметного середовища, педагогічної ситуації, суб'єктів взаємодії, результатів психолого-педагогічної діагностики та інших чинників. Оскільки предметом нашого дослідження є формування у старшокласників потенціалу професійного самовизначення у навчально-виховному процесі школи, то, враховуючи специфічну профорієнтаційну роботу зі старшокласниками в загальноосвітній школі, це буде конкретне завдання реалізації загального завдання професійної орієнтації з учнівською молоддю в середній загальноосвітній школі. А по відношенню до особливого завдання такої роботи – сформульоване нами припущення, що завершальним та найважливішим етапом професійного самовизначення особистості у старшому шкільному віці є побудова програми кар'єрного зростання.

Тому, на нашу думку, конкретні профорієнтаційні завдання в школі перетворюються у виховні задачі, які визначаються і обґрунтовуються суб'єктами профорієнтаційного впливу у реальному виховному процесі. До них належать:

- управлінські кадри загальноосвітньої школи (директор);
- вчителі-предметники, класні керівники, завучі з методичної та виховної роботи, шкільний психолог, соціальний педагог, керівники гуртків тощо.

Також конкретизуються профорієнтаційні задачі стосовно віку учнів: молодші школярі, учні середньої школи, старшокласники. В часовому просторі задачі можуть бути визначені на півріччя, рік та на інші терміни, залежно від їх складності. Підкреслимо, що при визначенні поняття „задачі” та їх сутнісне розуміння ми спираємося на формулювання їх видів висвітлених у працях І.Беха [6].

Отже, формування мети і завдань є першим етапом проектування навчально-виховних заходів. Це вирішальний та надзвичайно складний крок у педагогічній діяльності. Адже виокремлення актуальних завдань особистісного розвитку дитини дозволить вчасно та адекватно створити відповідні педагогічні умови для самодіяльності школяра.

Перш ніж перейти до обґрунтування наступного етапу проектування педагогічної діяльності доцільно виокремити його складові. З позиції взаємодії суб'єктів виховання, доцільно виокремити такі підмодулі психолого-педагогічного проектування профорієнтаційної роботи:

- профорієнтаційна робота класного керівника;
- профорієнтаційна робота в процесі вивчення базових дисциплін шкільного компоненту;
- профорієнтаційна робота в процесі вивчення варіативних програм;
- позакласна виховна робота;
- позашкільна виховна діяльність.

Локальними компонентами, при вертикальному розгляді проектування виховної діяльності є три підмодулі проектування:

- проектування виховних заходів, спрямованих на формування у старшокласників образу „Я”;
- проектування виховних заходів, спрямованих на формування у старшокласників образу „Я у світі професій”;
- проектування виховних заходів, спрямованих на активізацію невикористаних ресурсів та наявних резервів професійного самовизначення.

Наступним етапом виховної взаємодії при вертикальному розгляді методики проектування є психолого-педагогічна діагностика та комплексний аналіз педагогічної ситуації. Її результати використовуються для проектування виховної роботи всіма учасниками навчально-виховного процесу. При цьому доцільно акцентувати увагу на тому що учасники педагогічної взаємодії одночасно є і джерелами цієї інформації. Тому їх узагальнення потрібно ввести до обов'язків практичного психолога або ж соціального педагога. Оскільки не всі загальноосвітні школи мають фінансові можливості для залучення відповідних фахівців з цього питання, то потрібно визначити компетентну особу у цих питаннях. В цілому предметом психолого-педагогічної діагностики є фізичний, психічний, соціальний і духовний розвиток.

Дослідження стану фізичного здоров'я та рівня розвитку фізичних якостей (рухливість, стійкість, спритність, гнучкість, витривалість, швидкість, розвиток органів чуття, сформованість санітарно-гігієнічних умінь і навичок, потреба у здоровому способі життя) здійснюється на підставі щорічного медичного обстеження учнів та виконання ними фізичних нормативів на уроках фізкультури.

Діагностика психічного розвитку старшокласників передбачає дослідження його відповідності віковим особливостям раннього юнацького віку. До такої процедури включаються діагностика вищих психічних функцій (мислення, пам'ять, увага), спрямованості особистості та за необхідності особливості їх темпераменту. В практичній діяльності домінуючими показниками розвитку учнів старшої школи є рівень їх саморегуляції, емоційно-вольова сфера, мотиваційно-ціннісні орієнтації. Зазначимо, що таку діагностику має здійснювати соціально-психологічна служба навчального закладу.

Зважаючи на те що в майбутньому старшокласники стануть потенційними споживачами ринку праці, пріоритетними напрямками є діагностика їх соціального розвитку. Соціальний розвиток передбачає

дослідження особистісних проблем учнів старшої школи. До них належать: рівень розвитку потреби у визнанні (як найважливішого показника соціального розвитку); спрямованість особистості в міжкультурній взаємодії; рівень соціально-психологічної адаптованості у колективі однолітків; самостійність та відповідальність у прийнятті рішень; розвиток адаптаційних механізмів (сформованості уміння сприймати, розуміти, аналізувати погляди близького оточення) тощо. Конкретизація дослідження складових соціального розвитку та її необхідність у практичній самодіяльності школярів у кожному випадку, як правило, обґрунтовується практичними працівниками. Реалізують ці завдання психологи, соціальні педагоги разом із класними керівниками.

У духовному розвитку, домінуючій складовій потенціалу професійного самовизначення старшокласників, діагностуються зміст і сформованість їх ціннісних трудових орієнтацій та життєвих планів щодо професійного майбутнього. Важливими показниками духовного розвитку учнів старшої школи є також рівень самооцінки та сформованість у них образу „Я у світі професій”.

Наступним етапом виховної взаємодії при вертикальному розгляді методики проектування є психолого-педагогічне прогнозування та моделювання, яке ми розуміємо як специфічну форму передбачення керівником проекту розвитку досліджуваного явища, його конкретні характеристики в майбутньому. Створення такої моделі дає можливість вихователю перейти до планування виховних заходів, узгодження порядку їх проведення з іншими учасниками навчально-виховного процесу та затвердження адміністрацією освітнього закладу.

Отже, реалізація в загальноосвітній школі ідей гуманістичної педагогіки має на меті формування освіченої, творчої, морально збагаченої та фізично здорової особистості. Це потребує високоефективних технологій профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю спрямованих на формування у старшокласників потенціалу професійного самовизначення. Однією з таких технологій є методика проектування профорієнтаційної роботи зі старшокласниками, яка передбачає активізацію невикористаних ресурсів та наявних резервів професійного самовдосконалення школярів у виховній роботі класного керівника.

2.2. Організаційно-методичні умови реалізації профорієнтаційного проекту в навчально-виховному процесі школи

Традиційно організований профорієнтаційний процес, у якому особистість учня є лише об'єктом організованого впливу, в сучасних умовах не забезпечує повною мірою можливості для професійного саморозвитку особистості, її самодіяльності та реалізації актуальних і потенційних можливостей особистісного зростання. Результати наукових пошуків вітчизняних дослідників стверджують про необхідність створення педагогічних ситуацій, які активізують профорієнтаційну діяльність учнів.

Одним із напрямів такої роботи є психолого-педагогічне

проектування профорієнтаційної роботи класного керівника в старшій школі. Реалізація такої методики в умовах запровадження профільного навчання забезпечить послідовне та неперервне самовдосконалення особистості у процесі її професійного самовизначення.

Психолого-педагогічне проектування профорієнтаційної роботи класного керівника в старшій школі пропонується здійснювати впродовж чотирьох етапів:

- 1) підготовча робота;
- 2) розробка проекту;
- 3) реалізація проекту;
- 4) контроль за якістю реалізації проекту та підведення підсумків його проведення.

На першому етапі доцільно з'ясувати часові та методичні можливості реалізації методики психолого-педагогічного проектування профорієнтаційних заходів у виховній роботі класного керівника учнів старшої школи. Вирішення цього питання лежить у площині річного планування виховної роботи класу та його погодження із загальношкільним планом. Тому години виховної роботи класного керівника розподіляються на дві групи: загальношкільні та класні.

До загальношкільних належать інформаційні профорієнтаційні заходи (тематичні лекції, зустрічі зі спеціалістами, профорієнтаційні виставки) для учнів старших класів, які пропонуються керівництву школи включити їх в річний план виховної роботи школи. Означені заходи ґрунтуються на можливостях залучення батьків учнів старших класів, які навчаються в школі, та можливостях педагогічних кадрів загальноосвітньої школи до проведення масових профорієнтаційних заходів.

Методичні аспекти реалізації методики психолого-педагогічного проектування профорієнтаційних заходів у виховній роботі класного керівника учнів старшої школи вирішуються шляхом підготовки методичних рекомендацій проведення профорієнтаційної роботи та необхідних діагностичних методик дослідження розвитку особистості старшокласника. До початку реалізації проекту класні керівники ознайомлюються з методикою та уточнюються окремі процедурні моменти її реалізації.

Складання річного виховного плану роботи класного керівника розпочинається з вивчення особистісних властивостей учнів класу. До цієї роботи залучаються шкільний психолог, лікар та вчитель фізкультури. Проведення діагностики рівня розвитку особистості здійснюється за показниками фізичного, соціального, інтелектуального та духовного розвитку (додаток А).

Оцінка фізичного розвитку старшокласників здійснюється за кількісним і якісним виконанням нормативів фізичного розвитку дитини. Її комплексною характеристикою є оцінка з фізкультури. Крім того можна використати також й інші показники фізичного розвитку учнів (рухливість, спритність, гнучкість, витривалість, швидкість). Отримані результати

заносяться в зведену для всього класу таблицю. Також разом з лікарем складається зведена таблиця результатів щорічних медичних оглядів учнів (додаток А, табл. А.1).

Інтелектуальний розвиток визначається за допомогою тесту визначення загального рівня розвитку особистості Р.Кеттела. Здобуті результати також заносяться в зведену таблицю класу. В неї також поміщається успішність кожного старшокласника. У діагностиці цього показника загального розвитку особистості за необхідності можна досліджувати також її мислення, пам'ять, увагу, особливості темпераменту та емоційно-вольову сферу (див. додаток А, табл. А.2).

Головним показником соціального розвитку особистості є соціальна активність старшокласника в різних видах його діяльності, яка виявляється в наполегливості дитини під час досягнення мети пізнавально-перетворюючої діяльності. Для визначення вольового самоконтролю особистості використовується тест-опитувальник визначення наполегливості учня. Для визначення активності учня у позакласних та позашкільних заходах доцільно використати анкету дослідження видів діяльності у яких приймає участь старшокласник. Отримані результати заносяться в зведену таблицю дослідження соціального розвитку особистості (див. додаток А, табл. А.3).

У духовному розвитку особистості досліджується домінуючий напрям мотивації досягнення учня, яка диференціює мотиваційну сферу особистості на дві групи узагальнених і стійких мотивів (мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі). Також здійснюється оцінка класним керівником сформованості ціннісного ставлення старшокласника до навчально-трудової діяльності в школі. Здобуті результати заносяться у зведену таблицю дослідження духовного розвитку особистості (див. додаток А, табл. А.4).

Здійснена діагностична підготовча робота потребує узагальнення отриманих результатів. Для цієї мети доцільно використати графоаналітичну модель потенціалу професійного самовизначення старшокласників.

Принцип побудови означеної моделі ми запозичили з наукових праць І.Репіної. Дослідницею було запропоновано графоаналітичний метод діагностики підприємницького потенціалу підприємства. Такий метод дає можливість системно встановити кількісні та якісні взаємозв'язки між окремими елементами потенціалу, рівень їх розвитку та на підставі узагальнених результатів обґрунтувати та своєчасно реалізувати управлінські рішення щодо підвищення ефективності функціонування підприємства [55].

У найзагальнішому вигляді запропонована нею графічна модель аналізу потенціалу має форму сфери. Така форма репрезентує всі можливі напрями розвитку потенціалу і тим самим розкриває діалектику його зростання. Проте практично перенести сферичну форму оцінки потенціалу професійного самовизначення старшокласника практично неможливо, та й

на нашу думку, недоцільно. Тому ми спростили графічну модель до геометричної форми квадрата. На чотирьох векторах ми зупинилися залежно від обґрунтованої нами структури сформованості потенційних можливостей учнів старшої школи. У найзагальнішому вигляді така модель представлена нами у додатку А. Стосовно рівня розвитку (високий, середній, низький) потенціалу професійного самовдосконалення старшокласника представлені зразки у додатку А на рисунку А.2. – А.3.

Графоаналітичний метод аналізу формуючого новоутворення особистості у старшому шкільному віці має кілька особливих теоретичних аспектів, які необхідно враховувати при його використанні. Квадрат потенціалу може бути двох типів.

Перший тип має правильну форму квадрата, його всі вектори однакові або наближаються до цього. За таких умов особистість має збалансований потенціал, а його наближення до максимальної величини свідчить про високий рівень сформованості потенціалу професійного самовизначення особистості.

Другий тип має спотворену форму квадрата (дисгармонія векторів). Цей тип може бути двох видів. Або серед всіх векторів один у розвитку різко відрізняється від інших в більшу чи меншу сторону і на нього потрібно звертати особливу увагу, або всі вектори розвинені нерівномірно і недостатньо, що свідчить про складні проблеми у розвитку особистості. Якщо квадрат потенціалу особистості наближається до другого типу, то означена структура потребує негайних перетворень у напрямку розвитку та збалансованості його елементів.

Ще один важливий аспект, який потрібно враховувати під час аналізу квадрату потенціалу самовизначення особистості лежить в площині диференціації їх за розміром. Здійснювати класифікацію рисунків потрібно за їхніми розмірами. До високого рівня належать ті, вектори якого розташовані в межах від 60 до 100 графічних одиниць, середній – у межах 30-60, низький – до 30 графічних одиниць.

Аналіз сформованості потенціалу професійного самовизначення старшокласника здійснюється у напрямі встановлення взаємозв'язків сутнісних складових цього новоутворення. Внутрішня сторона графічно-аналітичного квадрату потенціалу відображає „ресурс” особистості нагромаджений дитиною в процесі розвитку. Тобто сукупність властивостей старшокласника, які зумовлюють можливість його життєдіяльності та, зокрема, навчально-трудої діяльності. Нагромаджені старшокласником в процесі розвитку „ресурси” його потенціалу професійного самовизначення виявляються у достатньому об'ємі графічного квадрату потенціалу (в межах від 30 і вище графічних одиниць) та характеризують рівень розвитку цього особистісного новоутворення у дитини.

Зовнішній контур графоаналітичного квадрату потенціалу окреслює „невикористані резерви” старшокласника, які характеризують нерозкриті можливості його до зростання особистості до рівня вимог майбутнього

професійного середовища.

Висвітлений нами метод використовується до початку та після закінчення реалізації проекту, що дозволяє прослідкувати за ефективністю запроєктованих профорієнтаційних засобів розкриття потенційних можливостей особистості до самозростання. Система моніторингу, зрізи якого проводяться два рази впродовж навчального року, дає змогу аналізувати стан розвитку кожного суб'єкта педагогічного проекту у порівнянні з іншими учасниками профорієнтаційної роботи.

Методика побудови графічно-аналітичного квадрату потенціалу професійного самовдосконалення також дозволяє систематизувати отримані результати дослідження та звести їх до однієї таблиці для всього класу. Така таблиця представлена нами у додатку А.5. Для обробки одержаних діагностичних даних та їх систематизації стосовно форми квадрату було використано комп'ютерні засоби, оскільки такий спосіб має ряд переваг. До цих переваг ми можемо віднести швидкість та точність обробки отриманих результатів і звільнення практичних працівників від рутинної обробки анкет.

Зібрані та опрацьовані результати стають підґрунтям для здійснення наступного етапу проекту. Цей етап містить у собі два підетапи. Спочатку систематизуються початкові результати дослідження потенціалу професійного самовизначення старшокласників, а потім здійснюється підбір форм та методів профорієнтаційної роботи класного керівника.

Систематизація проводиться методом диференціації рисунків квадрату потенціалу на три групи. Форма графічно-аналітичного квадрату потенціалу першої групи учнів була об'ємною (від 30 і більше пунктів) та правильної форми. До другої групи учнів належать рисунки квадрату потенціалу, які мають спотворену форму (один або кілька векторів значно випереджають інші). І, нарешті, третю групу складають ті рисунки, які невеликі за об'ємом (до 30 пунктів) та ті, що мають спотворену форму квадрату потенціалу у напрямі недостатнього розвитку одного з векторів. Результати систематизації діагностичних даних ми заносяться в зведену таблицю для всіх учнів класу (див. додаток А, таблиця А.6).

В результаті систематизації результатів діагностики сформованості потенціалу професійного самовизначення отримуємо групи учнів з різним рівнем його розвитку. Тому наступний крок полягає у підборі форм та методів профорієнтаційної роботи, які змогли б забезпечити зростання показників структури потенціалу досліджуваного новоутворення особистості. Для цього попередньо систематизуються форми і методи відповідної роботи. Результати заносяться до зведеної таблиці всього класу (див. додаток А, табл. А.7).

Під час відбору профорієнтаційних форм та методів варто виходити з такого їхнього переліку. Спочатку вони розподіляються за необхідною кількістю учасників, які будуть залучені до профорієнтаційної роботи. Такими формами профорієнтаційної роботи у виховній діяльності класного керівника є індивідуальні, групові та колективні.

Під індивідуальною формою роботи ми розуміємо глибоке комплексне вивчення школяра, його інтересів, нахилів, стану здоров'я та фізичного розвитку, уваги, мислення тощо з метою виявлення індивідуальності для активізації потенціалу професійного самовизначення старшокласника. Доброзичливість, наявність раніше підготовленої достатньої діагностичної інформації про учня та відповідного довідкового матеріалу – умови, які позитивно впливають на ефективність означеної форми роботи.

Групова форма профорієнтаційної роботи визначена нами як взаємодія класного керівника та певної групи учнів. До того ж група розглядалася нами як обмежена в розмірах кількість учнів, які виділені з колективу класу на основі певних ознак. Кількість, структура та склад означеної вище групи визначається залежно від мети та завдань її діяльності. Зазначимо, такі групи організуються для впливу в системі міжособистісних стосунків з метою розвитку соціально-психологічної компетентності, навичок спілкування та взаємодії. Крім того такі групи середньотривалі (від кількох днів до кількох місяців), а діяльність старшокласників у них ненормована та нерегламентована.

З поміж інших головним методом роботи групи є вільна дискусія без попередньо прийнятого плану, яка реалізується у формі ігрової взаємодії. Обговорення проблемних для старшокласників питань будуються відповідно до принципу „тут і зараз”, тобто аналізуються проблеми безпосередніх учасників групової динаміки. Ефективність роботи групи визначається активністю учнів й цим забезпечує розвиток у них здатності до самопізнання та самооцінки, а згодом і самовдосконалення.

Колективна форма профорієнтаційної роботи передбачає і використовується класним керівником для проведення заходів, які стосуються значної кількості школярів (лекція, розповідь тощо). Означені форми профорієнтаційної роботи класного керівника використовувалися для:

- повідомлення профорієнтаційної інформації (професійне інформування);
- виховання у школярів відповідального і активного ставлення до професійного самовизначення;
- розвитку пізнавальної активності, наполегливості, ініціативності, самостійності, творчості, спостережливості;
- стимулювання особистості до самоосвіти, самооцінки, самопізнання та самовдосконалення;
- формування необхідних в майбутньому професійно важливих якостей особистості, вірного розуміння сутності професійного самовизначення.

До інших форм та методів, які використовуються класним керівником у психолого-педагогічному проектуванні профорієнтаційної роботи є: диспути, вечори, вікторини, дискусійні клуби, круглі столи (за участю батьків, представників сучасних професій), зустрічі з

професіоналами, творчі проекти, міні-твори, твори-роздуми, дослідницька робота, інтерв'ю, лекторії, усні журнали, виставки, щоденники саморозвитку, аналіз професійних ситуацій, ігри (ділові, рольові, імітаційні), інформаційні трибуни; прес-конференції; тематичні читання тощо.

Також підбирається сукупність актуальних для старшокласників тем для психолого-педагогічного проектування класним керівником профорієнтаційної роботи в колективі. Перша група тем спрямовується на формування у особистості ставлення до професійного самовдосконалення. Інша частина тем спрямовується на поглиблення і усвідомлення старшокласником образу „Я” та образу „Я” у світі професій за рахунок включення механізмів самопізнання та самооцінки. Також частина тем використовується для створення умов практичної реалізації професійного самовизначення особистості у профорієнтаційній діяльності колективу класу. Ця група тем має на меті спонукати старшокласників до здійснення конкретних вчинків.

Проектування психолого-педагогічної взаємодії класного керівника та колективу класу переслідує кілька тактичних завдань. Їх сутність полягає у виборі профорієнтаційних засобів у виховній роботі класного керівника, запланованих та розроблених до початку навчального року і спрямованих на формування складових структури потенціалу професійного самовизначення учнів.

Означені вище заходи (форми, методи, конкретні розробки виховних занять) спрямовуються на підтягування особистісних характеристик старшокласника до рівня вимог майбутнього професійного середовища. Оскільки дитина знаходиться в полі цих вимог, то така об'єктивно існуюча дійсність використовується для створення педагогічних ситуацій усвідомлення дітьми необхідності вирішення цієї проблеми. Методичні розробки для цього тактичного завдання актуалізують необхідність залучення наявних ресурсів особистості для вирішення протиріччя між вимогами майбутньої професії та можливостями старшокласника. Такий напрям роботи спрямовується на формування мотиваційної основи розгортання потенціалу професійного самовизначення старшокласника і цим визначає ставлення учня до самодіяльності під час профорієнтаційної роботи.

Інша група виховних заходів класного керівника має на меті залучити учнів до активного самопізнання, спрямованого на формування у старшокласників адекватного образу „Я” та його зрівноважування з образом „Я” у світі професій. Такі форми та методи роботи повинні актуалізувати у особистості наявні ресурси її самовдосконалення до рівня соціальної ситуації розвитку, яка в найближчому майбутньому різко зміниться в аспекті професійного вибору. Тому творчі завдання, дослідницька діяльність і т. д. є тим середовищем, у якому формується образ „Я” у світі професій, який містить бачення старшокласником себе у відповідності з новими нормами і вимогами майбутньої професії.

Здобуті учнями в процесі самодіяльності знання про власні індивідуальні особливості, можливості та бажання, мінливість і різноманітність світу професій, структуру сучасного виробництва, кон'юнктуру ринку праці, вимоги обраної професії та їх адекватну самооцінку проектуються виховними заходами у виховній роботі на вимоги конкретно обраної професії і цим самим актуалізується необхідність включення учнів у певний вид пізнавально-перетворюючої самодіяльності.

Залежно від означених вище тактичних завдань та результатів діагностики сформованості у старшокласників потенціалу професійного самовизначення диференціюються профорієнтаційні заходи у роботі класного керівника на перше та друге півріччя навчального року. Узагальнені результати систематизації профорієнтаційної роботи класного керівника фіксуються у зведеній таблиці плану виховної роботи (див. додаток А, табл. А.7).

Третій етап реалізації проекту відбувається безпосередньо в умовах навчально-виховного процесу загальноосвітньої школи. Перед початком навчального року погоджуються всі організаційно-методичні питання з адміністрацією школи. Також обговорюються і затверджуються пропозиції до генерального плану організації виховного процесу в школі. Реалізація розробленого проекту триває впродовж одного навчального року, в кінці якого проводяться контрольні діагностичні зрізи.

Зазначимо, науково-методичне забезпечення проектування профорієнтаційної роботи здійснюється шляхом обговорення змістовних, організаційних та методичних аспектів формування у старшокласників потенціалу їх професійного самовизначення на засіданнях методичного об'єднання класних керівників учнів 10-11 класу загальноосвітньої середньої школи впродовж навчального року. Розроблений план роботи методичного об'єднання класних керівників учнів 10-11 класу загальноосвітньої середньої школи поданий у додатку Б.

Розпочиналася методична робота об'єднання класних керівників з визначення його теми та погодження її із загальношкільною темою науково-методичної роботи. Для прикладу такою темою може бути тема в такому формулюванні: „Особистісно зорієнтований підхід у професійному самовизначенні старшокласників”. Визначена тема є складовою загальношкільної теми: „Особистісно зорієнтований підхід у вихованні, навчанні і розвитку особистості в навчально-виховному процесі школи”. Означена вище тема після обговорення та внесення певних пропозицій до річного плану засідань схвалюється учасниками об'єднання і затверджується керівництвом школи.

Загалом, впродовж року, доцільно проводити не менше шести засідань методичного об'єднання класних керівників учнів старшої школи. Їх планування має на меті логічно вибудувати обговорення актуальних проблем здійснення розробленого проекту виховної роботи класного керівника у попередньому навчальному році та вчасно підкоректувати

змістовне наповнення кожного його етапу.

Крім того, запропоновані учасникам методичного об'єднання для обговорення теми засідань передбачають на початку навчального року висвітлити організаційно-методичні проблеми профорієнтаційної роботи зі старшокласниками, а згодом перейти до обговорення вікових особливостей професійного самовизначення дитини у молодшому юнацькому віці. Такі вікові особливості розглядаються у площині:

- ознайомлення старшокласників з вимогами сучасних професій;
- формування адекватної самооцінки учнів та активізації потенціалу професійного самовдосконалення дітей старшого шкільного віку й залучення їх до різноманітних видів пізнавально-перетворюючої діяльності.

В кінці першого півріччя обговорюється на засіданні методичного об'єднання класних керівників питання організаційно-методичних засад взаємодії класних керівників, батьків, вчителів-предметників, шкільного психолога, соціального педагога та медичної служби школи з метою залучення суб'єктів виховного впливу до організації окремих профорієнтаційних заходів.

Також на засіданнях розглядаються питання форм та методів профорієнтаційної роботи класного керівника, які після проведення виявилися досить ефективними і які пропонується використовувати в інших класах. До того ж вчителі обговорюють конкретні теми, які актуальні для учнів і в такий спосіб відбувається обмін досвідом. Зазначимо, що у процесі реалізації проектної технології учасники методичного об'єднання класних керівників не лише обговорюють конкретні виховні заходи а й відвідують їх, діляться власним досвідом та запозичають його у своїх колег.

Накопичуючи досвід проведення профорієнтаційної роботи класні керівники на окремому засіданні узагальнюють результати проведеної методики психолого-педагогічного проектування розвитку у старшокласників потенціалу професійного самовизначення. Під час таких засідань обговорюється змістовне наповнення кожного із запропонованих етапів (підготовчий етап, розробка проекту, реалізація проекту, контроль за якістю виконання проекту) й уточнюються необхідні організаційно-методичні питання тощо.

Закінчується робота методичного об'єднання класних керівників на засіданні, присвяченому підведенню підсумків виховної роботи впродовж року. На цьому засіданні:

- узагальнюються результати реалізації психолого-педагогічного проекту профорієнтаційної роботи класного керівника;
- обговорюються досягнення у формуванні потенціалу професійного самовизначення учнів 10 та 11 класів;
- уточнюються напрями усунення перешкод реалізації психолого-педагогічного проекту у профорієнтаційній роботі класного керівника;
- формулюються пропозиції та рекомендації для наступного етапу

проектування профорієнтаційної роботи в старшій школі.

Отже, проведення методики психолого-педагогічного проектування профорієнтаційної роботи координується за рахунок затвердженого плану роботи методичного об'єднання класних керівників учнів 10-11 класу загальноосвітньої середньої школи, який віддзеркалює в собі чотири етапи:

1. На першому, підготовчому, етапі з'ясовуються організаційні та методичні можливості реалізації методики психолого-педагогічного проектування профорієнтаційних заходів у виховній роботі класного керівника учнів старшої школи.

2. На етапі розробки проекту систематизуються за допомогою графічно-аналітичного методу результати діагностики, які є підґрунтям для виявлення необхідних форм та методів профорієнтаційної роботи класного керівника.

3. На етапі контролю за якістю реалізації проекту погоджуються організаційні питання його проведення та затверджується у керівництва навчального закладу річний план виховної роботи класного керівника.

4. Зміст четвертого етапу полягає у реалізації психолого-педагогічного проекту у профорієнтаційній роботі класного керівника та аналізі його впливу на сформованість професійного самовизначення старшокласників.

2.3. Курс профорієнтаційного спрямування „Побудова кар'єри” – системоутворююча основа професійної орієнтації старшокласників

Надання професійної спрямованості навчання у старшій профільній школі вимагає пошуку шляхів удосконалення підготовки учнів 10 – 11 класів до обґрунтованого вибору ними майбутньої професії. Розв'язати означену проблему кожній дитині має допомогти програма курсу „Побудова кар'єри”.

Курс профорієнтаційного спрямування „Побудова кар'єри” є обов'язковою і невід'ємною складовою профільного навчання старшокласників, зміст якого слугує системоутворюючою основою для узагальнення учнем отриманих знань про світ професій та напрями побудови майбутньої професійної кар'єри.

Головна мета курсу „Побудова кар'єри” – підготовка учнів 10 – 11 класів до професійного самовизначення в умовах ринку праці. Мета курсу реалізується у процесі вирішення комплексу навчальних і виховних завдань:

- виховання в учнів ставлення до себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності;
- усвідомлення своєї індивідуальної неповторності, відповідальності та впевненості у досягненні майбутнього професійного успіху;
- активізація процесів самопізнання, самооцінки та актуалізація потреби у самовдосконаленні;
- формування системи знань учнів про зміст та структуру світу професій, сучасні вимоги соціального середовища до фахівців на ринку

праці, стратегію і тактику реалізації визначених напрямів власного кар'єрного зростання у майбутньому;

- ознайомлення учнів із способами і прийомами прийняття обґрунтованих рішень про вибір майбутньої професії, забезпечення їх практичним досвідом пошуку необхідної інформації для розробки або ж удосконалення стратегії професійного зростання у майбутньому.

Орієнтовну сітку розподілу навчальних годин за темами програмового матеріалу представляємо у таблиці 2.1.

ПРОГРАМА ПОБУДОВА КАР'ЄРИ

10 - 11 клас (70 годин)

Таблиця 2.1

Орієнтовна сітка розподілу навчальних годин за темами програмового матеріалу

№ п/п	Розділи, підрозділи	Класи			
		10 клас		11 клас	
		Теорет.	Практ.	Теорет.	Практ.
Розділ 1. Особистість в умовах сучасного ринку праці		23	22	-	-
1.	Вступ	1	-	-	-
	Розділ 1.1. Загальні уявлення про трудову діяльність людини.	4	4	-	-
2.	Розділ 1.2. Професіографія.	6	6	-	-
3.	Розділ 1.3. Професійна придатність. Здоров'я і вибір професії.	5	5	-	-
4.	Розділ 1.4 Основні ситуації вибору професії.	7	7	-	-
Розділ 2. Індивідуальні особливості старшокласника і побудова кар'єри		12	11	-	-
5.	Вступ.	1	-	-	-
6.	Розділ 2.1. Індивідуальні особливості старшокласника і їх врахування у процесі побудови кар'єри.	10	10	-	-
7.	Розділ 2.2. Стратегія і тактика побудови кар'єри.	1	1	-	-
Розділ 3. Людина в умовах ринку праці		-	-	35	35
8.	Вступ.	-	-	1	-
9.	Розділ 3.1. Сучасний ринок праці.	-	-	9	9
10.	Розділ 3.2. Перші кроки на шляху побудови професійної кар'єри.	-	-	12	12
11.	Розділ 3.3. Кар'єра і соціальне середовище майбутнього професійного зростання.	-	-	13	13

Результатом реалізації змісту курсу „Побудова кар’єри” є готовність учнів 10 – 11 класів до професійного самовизначення. Змістовно рух до такого результату є процесом узгодження учнем знань про світ професій і їх вимоги до людини (Образ „Я - у світі професій”) зі сформованими та усвідомленими ним в процесі розвитку можливостями та потребами (образ „Я”).

Програма курсу „Побудова кар’єри” складається з пояснювальної записки і таких розділів:

- навчальний матеріал, який включає знання, вміння і навички з основ побудови професійної кар’єри учнями 10 – 11 класів;
- орієнтовні критерії оцінювання підготовленості учня до професійного самовизначення, результатом якого є стратегія і тактика досягнення у майбутньому професійного успіху;
- додатки (критерії оцінювання навчальних досягнень учнів, перелік рекомендованої літератури, орієнтовний зміст „Щоденника вибору майбутньої професії”).

Головними компонентами навчального матеріалу, який включає знання, вміння і навички з основ побудови кар’єри учнями 10 – 11 класів є три модулі:

- світ професій, що поєднує у собі знання про види професійної діяльності та їх вимоги до людини;
- образ „Я”, який поєднує у собі знання про індивідуально-психологічні особливості учня, його можливості і домагання, напрями самовдосконалення до рівня вимог обраної професії;
- технологія побудови кар’єри, яка поєднує у собі знання правил вибору учнем майбутньої професії, його уміння складати та корегувати індивідуальну освітню траєкторію, аналізувати суперечності і уникати усталених помилок.

Обов’язковою умовою реалізації змісту курсу „Побудова кар’єри” є активізація внутрішніх механізмів (самооцінка, самопізнання і самовдосконалення) самодіяльності особистості, формування у старшокласника прагнення до реалізації побудованого плану кар’єрного зростання. Для виконання цієї умови у програмі курсу „Побудова кар’єри” передбачено ведення кожним учнем „Щоденника вибору майбутньої професії”, у якому узагальнюються навчальні та особистісні досягнення, результати професійних проб, індивідуальних та колективних творчих справ.

Орієнтовну структуру „Щоденника вибору майбутньої професії” представляємо у додатку Б.3

Важливою складовою „Щоденника вибору майбутньої професії” є „Робочий зошит”, який використовується дитиною для виконання самостійних робіт. Кількість таких робіт визначається темами програмового матеріалу. Головною функцією „Робочого зошита” є накопичення даних учнем про власні досягнення, які використовуються ним для складання програми самовдосконалення. Надзвичайно важливим є

те, що зміст „Робочого зошита” є обмеженою для розповсюдження особистою інформацією учня, яка використовується вчителем лише у процесі індивідуальної роботи.

Важливою умовою здійснення навчально-виховного процесу з основ вибору учнями 10 – 11 класів майбутньої професії є дотримання принципів організації профорієнтаційної діяльності суб'єкта профільного й професійного навчання. Найвагомими серед них є принцип: науковості, полікультурності, системності, інтегрованості, єдності навчання і виховання, наочності, доступності, системності і послідовності.

У процесі реалізації змісту курсу „Побудова кар'єри” використовуються різноманітні форми педагогічної роботи, відбір яких педагогом залежить від складу і кількості осіб, місця проведення, тривалості роботи. Домінуючою формою організації навчально-виховного процесу з основ побудови учнями 10 – 11 майбутньої програми кар'єрного самозростання є урок.

Профорієнтаційний урок - це форма організації діяльності педагога та учнів в умовах, які лімітовані визначеними заздалегідь часовими і просторовими параметрами. Крім профорієнтаційного уроку можуть використовуватися також лекції, конференції, тематичні зустрічі, усні журнали, читацькі диспути, творчі конкурси, вікторини, ігри, екскурсії тощо.

Головними вимогами до організації заняття з основ побудови учнями 10 – 11 класів кар'єри є: забезпечення диференційованого підходу до учнів з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей, навчальних і особистісних досягнень, фізичного розвитку, стану здоров'я та статі; формування в учнів умінь самостійно відшукувати та аналізувати необхідну професіографічну інформацію, навичок прийняття обґрунтованого рішення у галузі праці та власної відповідальності за нього; розвиток початкових навичок прийняття обґрунтованого рішення щодо побудови кар'єри та власної відповідальності за її реалізацію; використання інноваційних методів активізації профорієнтаційної діяльності учнів; здійснення міжпредметних зв'язків з навчальними предметами інваріантної та варіативної складової базового навчального плану; залучення батьків учнів до наповнення та проведення профорієнтаційних уроків.

Обов'язковою умовою реалізації змісту курсу „Побудова кар'єри” є проведення практичних і самостійних робіт, які включені до програми для ґрунтовного вивчення блоку питань, пов'язаних з розумінням загальних понять про деякі психічні процеси та індивідуальні особливості старшокласника.

Учні, досліджуючи свої якості під час виконання практичних робіт, виробляють умінь аналізувати професії та зосереджуватися на самоаналізі. Така діяльність учнів спрямована на формування у них адекватної самооцінки та потреби у самовдосконаленні до рівня вимог обраної професії.

Таблиця 2.2

Рекомендовані теми для практичних робіт учнів на уроці

№ п/п	Назви тем для практичних робіт учнів на уроці
1.	Провести класифікацію професій за змістом, умовами і результатами праці.
2.	Ознайомлення з професіограмами сучасних професій.
3.	Визначення відповідності змісту і умов праці фізичним, соціальним та розумовим можливостям людини.
4.	Диспут: „Моя ситуація вибору професії”.
5.	Виявлення здібностей учнів до різних видів професій.
6.	Складання блок-схем: „Сучасний ринок праці” та „Професія сьогодні і завтра”.
7.	Аналіз інформації про типи вищих навчальних закладів певного регіону країни, умови вступу та навчання.
8.	Диспут на тему: „Як стати успішною особистістю”.
9.	Основний та резервний план побудови індивідуальної кар’єри.

Таблиця 2.3

Рекомендовані теми для самостійної роботи учнів

№ п/п	Назви тем для самостійної роботи учнів
1.	Знайти і відтворити у робочому зошиті інформацію про сфери професійної діяльності людини (виробнича, громадська, бізнес, сфера обслуговування, освіта та ін.).
2.	На сайті Державної служби зайнятості відшукати інформацію про Міжнародну організацію праці (історія, структура та діяльність).
3.	Творче завдання у робочому зошиті: „Перелік протипоказань до стану здоров’я людини у визначених професіях” та „Перелік професійних захворювань фахівців визначених професій”.
4.	Творче завдання у робочому зошиті: „Пошук в мережі Інтернет інформації про попит на привабливу для учня професію” та „Що мною вже зараз зроблено для опанування майбутньою професією”.
5.	Творче завдання у робочому зошиті: „Приклади зі світової та української літератури про наслідки вдалого і невдалого вибору професії”.
6.	Творче завдання у робочому зошиті: „Аналіз попиту та пропозиції на сучасному ринку праці ” та „Власне прогнозування попиту на певні професії у майбутньому”.
7.	Знайти у мережі Інтернет і стисло відтворити у робочому зошиті інформацію про навчальні заклади певного регіону країни.
8.	Творче завдання у робочому зошиті: „Мій алгоритм досягнення майбутнього професійного успіху” та „Домінуючі якості і риси відомих людей, які досягли професійного успіху”.
9.	Професійні проби.

ДОДАТКИ

Додаток А

МЕТОДИКА ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЕКТУВАННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ КЛАСНОГО КЕРІВНИКА

Організаційно-методичні умови реалізації профорієнтаційного проекту у навчально-виховному процесі школи

У сучасній виховній теорії та практиці вчені все частіше звертаються до нової тактики та технології педагогічної роботи, спрямованої на актуалізацію головних механізмів особистісного саморозвитку людини. В останні роки такі тенденції стали помітні і в галузі профорієнтації. Традиційно організований профорієнтаційний процес, у якому особистість учня є лише об'єктом організованого впливу, не забезпечує повною мірою можливості для професійного саморозвитку особистості, її самовдосконалення та реалізації актуальних і потенційних можливостей особистісного зростання. Результати наукових пошуків вітчизняних дослідників стверджують про необхідність створення педагогічних ситуацій, які активізують профорієнтаційну діяльність учнів.

Одним із напрямів такої роботи є психолого-педагогічне проектування профорієнтаційної роботи класного керівника в старшій школі, спрямоване на формування потенціалу професійного самовизначення старшокласників. Реалізація такої методики в сучасних умовах запровадження профільного навчання забезпечить послідовне та неперервне самовдосконалення особистості у процесі її професійного самовизначення.

Психолого-педагогічний проект профорієнтаційної роботи класного керівника пропонується нами здійснювати впродовж року. Він повинен мати чотири послідовних етапів:

- 1) підготовчий етап;
- 2) розробка проекту;
- 3) реалізація проекту;
- 4) контроль за якістю виконання проекту.

На першому, підготовчому, етапі з'ясовуються часові та методичні можливості реалізації методики психолого-педагогічного проектування профорієнтаційних заходів у виховній роботі класного керівника учнів старшої школи.

Вирішення завдань цього етапу лежить в площині річного планування виховної роботи класу та його погодження із загальношкільним планом. До початку здійснення цього етапу розподіляються години виховної роботи класного керівника на дві групи: загальношкільні та класні. До загальношкільних заходів потрібно віднести інформаційні профорієнтаційні заходи (тематичні лекції, зустрічі зі спеціалістами, профорієнтаційні виставки) для всіх класів старшої школи і

запропонувати керівництву навчального закладу включити їх в річний план виховної роботи школи.

Методичні аспекти реалізації методики психолого-педагогічного проектування профорієнтаційних заходів у виховній роботі класного керівника учнів старшої школи на цьому етапі вирішуються шляхом попереднього відбору необхідної літератури з питань профорієнтаційної роботи та діагностичних методик дослідження особистості старшокласника. Ще до проведення формуючої роботи класному керівникові потрібно ознайомитися з методикою проектування профорієнтації та уточнити окремі її процедурні моменти на засіданнях методичної ради.

Етап розробки проекту. Цей етап містить у собі два підетапи. Спершу потрібно систематизувати початкові результати дослідження потенціалу професійного самовизначення старшокласників, а потім здійснили підбір форм та методів профорієнтаційної роботи класного керівника. До цієї роботи залучаються шкільний психолог, соціальний працівник, лікар та вчитель фізкультури. Проведення діагностики рівня розвитку особистості проводиться за показниками фізичного, соціального, інтелектуального та духовного розвитку.

Оцінка фізичного розвитку старшокласників здійснюється за кількісним і якісним виконанням нормативів фізичного розвитку дитини. За її комплексну характеристику береться оцінка з фізкультури. За необхідності можна використати й інші показники фізичного розвитку учнів (рухливість, спритність, гнучкість, витривалість, швидкість). Результати заносяться у зведену для всього класу таблицю. Також потрібно скласти разом з лікарем зведену таблицю результатів щорічних медичних оглядів учнів (табл. А.1.).

Інтелектуальний розвиток визначається за допомогою тесту загального рівня розвитку особистості Р.Кеттела. Дослідження цього компоненту структури потенціалу професійного самовизначення передбачає виявлення у особистості здатності до самоаналізу та самопізнання, які фокусують в собі вміння дитини усвідомити власні наявні ресурси та невикористані резерви для професійного самовдосконалення. Здобуті результати заносяться у зведену таблицю для всіх учнів класу. В неї також поміщується успішність кожного старшокласника. У діагностиці цього показника загального розвитку особистості за необхідності можна досліджувати також мислення, пам'ять, увагу, особливості темпераменту та емоційно-вольової сфера (табл. А.2.).

Головним показником соціального розвитку особистості є її соціальна активність в різних видах діяльності. Участь дитини в різноманітних видах пізнавально-перетворюючої діяльності свідчить про рівень сформованості вольових якостей старшокласника. Для визначення активності учня у позакласних та позашкільних заходах використовується анкета дослідження видів діяльності у яких приймає участь старшокласник. Отримані результати заносяться у зведену таблицю

дослідження соціального розвитку особистості всіх учнів класу (табл. А.3.).

У духовному розвитку особистості досліджується домінуючий напрям мотивації досягнення учня, яке здійснюється за допомогою тесту-опитувальника виміру мотивації досягнення. Ця методика використовується для виміру мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. При цьому відповіді учнів оцінюються згідно домінуючого серед згаданих вище двох мотивів. Також здійснюється оцінка класним керівником сформованості ціннісного ставлення старшокласника до навчально-трудої та громадської діяльності в школі. Здобуті результати заносяться у зведену таблицю дослідження духовного розвитку особистості всіх учнів класу (табл. А.4.).

Здійснена діагностична робота потребує узагальнення отриманих результатів. Для цього використовується графоаналітична модель потенціалу професійного самовизначення старшокласників. У найзагальнішому вигляді така модель представлена нами на рисунку А.1. Систематизація отриманих результатів дослідження компонентів структури досліджуваного новоутворення особистості фіксується у загальній таблиці для всього класу (таблиця А.5.).

Наступний підетап проектування профорієнтаційних заходів здійснюється шляхом диференціації рисунків квадрату потенціалу на три групи. Графічно аналітичний квадрат потенціалу першої групи учнів має бути об'ємним (від 30 і більше пунктів) та правильної форми. До другої групи учнів відносять рисунки квадрату потенціалу що мають спотворену форму, тобто один або кілька векторів значно випереджають за числовими значеннями тестових випробувань інші. І, нарешті, третю групу складають невеликі за об'ємом (до 30 пунктів) рисунки й ті, що мають спотворену форму квадрату потенціалу у напрямі недостатнього розвитку одного з векторів. Диференціація рисунків квадрату потенціалу професійного самовизначення представлена нами на рисунку А.2 – А.3.

Диференціація рисунків квадрату потенціалу на три групи дозволяє підібрати форми та методи профорієнтаційної роботи, які змогли б забезпечити зростання складових структури потенціалу досліджуваного новоутворення особистості. Під час відбору профорієнтаційних форм та методів спочатку розподіляють їх за необхідною кількістю учасників, які будуть залучені до профорієнтаційної роботи, а потім за напрямом роботи. Результати заносяться до зведеної таблиці всього класу (табл. А.6).

Залежно від тактичних завдань та результатів діагностики сформованості у старшокласників потенціалу професійного самовизначення профорієнтаційні заходи розподіляються на перше та друге півріччя навчального року. Узагальнені результати систематизації профорієнтаційної роботи класного керівника фіксуються у зведеній таблиці плану виховної роботи класного керівника, який затверджується адміністрацією навчального закладу (табл. А.7.).

Етап реалізації психолого-педагогічного проекту. Третій етап

методики психолого-педагогічного проектування профорієнтаційної роботи, спрямованої на формування потенціалу професійного самовизначення старшокласників, відбувається безпосередньо в умовах навчально-виховного процесу загальноосвітньої школи. Перед початком навчального року погоджуються всі організаційні питання з адміністрацією школи, обговорюються можливості включення пропозицій до генерального плану організації виховного процесу в школі та затверджується річний план виховної роботи класного керівника. Реалізація розробленого проекту триває впродовж одного навчального року, в кінці якого проводиться ще один раз діагностична процедура. Отримані в такий спосіб результати дають можливість розробити новий проект профорієнтаційної роботи зі старшокласниками на наступний рік.

Етап контролю за якістю проекту. Впродовж цього етапу підводяться підсумки проведеної виховної роботи, аналізується її вплив на сформованість потенціалу професійного самовизначення старшокласників, результати обговорюються на засіданні методичної ради класних керівників й розробляються організаційні засади для наступного проекту.

Науково-методичне забезпечення проектування профорієнтаційної роботи здійснюється шляхом обговорення змістовних, організаційних та методичних аспектів формування у старшокласників потенціалу їх професійного самовизначення на засіданнях методичного об'єднання класних керівників учнів 10-11 класу загальноосвітньої середньої школи впродовж навчального року. Один із варіантів плану роботи методичного об'єднання класних керівників учнів 10-11 класу загальноосвітньої середньої школи поданий у додатку Б.

Таблиця А.1

Оцінка фізичного розвитку старшокласників

№ з/п	Прізвище, ім'я старшокласника	Оцінка з фізкультури	Результати медичного огляду	Загальна оцінка стану здоров'я
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				

**Методика дослідження
рівня інтелектуального розвитку особистості (Р.Кеттел)**

1. Прізвище, ім'я по батькові (повністю) _____
2. Число, місяць, рік народження _____
3. У якому класі навчаєтесь _____

Інструкція. На виконання завдання Вам відводиться 5 хвилин. Відповідати потрібно таким чином: № питання і правильна відповідь. Уважно прочитайте запитання і дайте відповідь, яка, на Вашу думку, правильна із запропонованих.

Завдання методики.

1. „Заступ” так відноситься до „копати”, як „ніж” до:
1. Гострий. 2. Різати. 3. Точити.
2. „Стомлений” так відноситься до „робота”, як „гордий” до:
1. Посмішка. 2. Успіх. 3. Щасливий.
3. Яке з даних слів не підходить до двох інших:
1. Свічка. 2. Місяць. 3. Лампа.
4. „Здивований” так відноситься до „надзвичайний”, як „страх” до:
1. Небезпечний. 2. Неспокійний. 3. Жахливий.
5. Який з наступних дробів не підходить до двох інших:
1. $\frac{3}{7}$. 2. $\frac{3}{9}$. 3. $\frac{3}{11}$.
6. „Розмір” так відноситься до „довжина”, як „злочинець” до:
1. В'язниця. 2. Грішний. 3. Той, що вкрав.
7. „АВ” так відноситься до „ГВ”, як „КМ” до:
1. „ПК”. 2. „НМ”. 3. „МВ”.
8. „Краще” так відноситься до „найгірший”, як „гірше” до:
1. Найшвидший. 2. Найкращий. 3. Повільний.
9. Яке з наступних сполучень знаків повинно продовжити цей ряд ХООООХХОООХХХ:
1. ОХХХ. 2. ООХХ; 3. ХООО.
10. Яке з наступних слів не підходить до двох інших:
1. Широкий. 2. Зигзагоподібний. 3. Прямий.
11. „Полум'я” так відноситься до „жара”, як „троянда” до:
1. Колючка. 2. Червоні пелюстки. 3. Запах.
12. Яке з наступних слів не підходить до двох інших:
1. Будь-який. 2. Декілька. 3. Більша частина.
13. „Швидко” так відноситься до „ніколи”, як „близько” до:
1. Ніде. 2. Далеко. 3. Незабаром.

Дешифратор відповідей. Після виконання тесту підраховується кількість правильно виконаних завдань для кожного учня класу, а результати заносяться в таблицю А.2.

Правильні відповіді: 1-2; 2-2; 3-2; 4-3; 5-2; 6-3; 7-2; 8-2; 9-2; 10-1; 11-3; 12-1; 13-1.

Таблиця визначення рівня інтелектуального розвитку особистості

Рівень розвитку інтелекту	Дуже низький	Низький			Середній					Високий			Дуже високий
					Нижче середнього			Вище середнього					
Оцінка в балах	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Кількість правильних відповідей	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13

Таблиця А.2

Оцінка інтелектуального розвитку старшокласників

№ з/п	Прізвище, ім'я старшокласника	Середній бал шкільної успішності	Результати тесту Р.Кеттела	Загальна оцінка інтелектуального розвитку
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Анкета

дослідження професійного самовизначення старшокласника

1. Прізвище, ім'я по батькові (повністю) _____
2. Домашня адреса(телефон та ін.) _____
3. Число, місяць, рік народження _____

4. Стать (підкреслити) чол. жін.
5. Час і місце заповнення анкети _____
6. У якому класі Ви навчаєтесь _____
7. Улюблені предмети, факультативи, гуртки (в порядку значимості) _____

-
8. Чи обрали ви майбутню професію? _____
9. Чому Ви хочете обрати саме цю професію? _____
10. Що примусило Вас обрати цю професію, підкресліть (думка батьків, друзів, книги, кінофільм, радіопередачі, поради вчителів, заняття в гуртках, ін.), інше допишіть _____
11. Що ви робите для оволодіння майбутньою професією? _____
12. Як Ви оцінюєте своє здоров'я взагалі і у зв'язку з обраною професією? _____
13. Скільки часу Ви витрачаєте на виконання домашнього завдання? _____

-
14. Чим подобається Вам займатись у вільний час _____
15. Які на Ваш погляд необхідні знання та вміння будуть потрібні у Вашій майбутній професії? _____

15. Що найголовніше для Вас у майбутній професії (в порядку значимості пронумеруйте до 10 пунктів):

- у мене є здібності до цієї професії;
- можливості професійного зросту;
- висока оплата праці;
- творчий характер праці;
- сучасна професія;
- цікава професія;
- дає можливість спілкуватися з людьми;
- престижна професія;
- почесна професія (всі поважають людину цієї професії);
- існує можливість розвивати розумові здібності;
- не викликає фізичної перевтоми;
- професія близька до улюбленого предмету;
- мені подобається професія _____ але

обставини склалися, що _____

- мені байдуже, по якій професії працювати у майбутньому;
- можливість самостійного прийняття рішень;
- спокійна робота;
- підвищена відповідальність;
- незалежність у роботі;
- часті поїздки, відрядження;
- що ще (допиши) _____

Таблиця А.3

Оцінка соціального розвитку старшокласників

№ з/п	Прізвище, ім'я	Результати анкети	Результати тесту вольового контролю	Загальна оцінка соціального розвитку
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Тест-опитувальник виміру мотивації досягнення

Тест-опитувальник для виміру мотивації досягнення, у модифікації А.Мехрабіана та М.Магомед-Емінова, призначений для діагностики двох узагальнених мотивів особистості: мотиву прагнення до успіху і мотиву уникнення невдачі. Тест являє собою опитувальник, що має чоловічу (форма „А”) і жіночу (форма „Б”) форми, які спрямовані на визначення домінуючого з поміж двох мотиву діяльності особистості.

Інструкція. Тест складається з ряду тверджень, які характеризують окремі сторони характеру особистості, думки й почуття щодо певних життєвих ситуацій. Щоб оцінити рівень Вашої згоди або незгоди з кожним із запропонованих тверджень, використовуйте таку шкалу:

- +3 – цілком погоджуюсь;
- +2 – погоджуюсь;
- +1 – скоріше погоджуюсь, ніж не погоджуюсь;
- 0 – нейтральне ставлення;
- 1 – скоріше не погоджуюсь, ніж погоджуюсь;
- 2 – не погоджуюсь;
- 3 – цілком не погоджуюсь;

Прочитайте будь-ласка твердження тесту й оцініть рівень своєї згоди (або незгоди). Крім того на бланку для відповідей проти номера

твердження поставте цифру, що відповідає рівню Вашої згоди (+3, +2, +1, 0, -1, -2, -3.). Під час опрацювання результатів проводиться підрахунок балів по визначеній системі, а не аналіз окремих відповідей. Тому давайте ту відповідь, яка перша приходить Вам на думку. Не витрачайте часу на її обмірковування. Якщо у Вас виникли запитання, задайте їх перед виконанням тесту. Тепер приступайте до роботи!

Текст опитувальник (форма „А”):

1. Я більше думаю про отримання гарної оцінки, ніж побоююся отримання поганої.
2. Якби я мав виконати складне, незнайоме мені завдання, то хотів би зробити його разом з кимось, ніж трудитися над ним наодинці.
3. Я частіше беруся за важкі задачі, навіть якщо не впевнений, що зможу їх розв'язати, ніж за легкі, які розв'яжу.
4. Захоплююся більше тією справою, яка не потребує зусиль і в успіхові якої я впевнений, ніж важкою справою, в якій можливі несподіванки.
5. Якби в мене щось не виходило, я скоріше приклав би всі сили, щоб з цим справитися, ніж виконував те, що в мене може добре виходити.
6. Я обрав би роботу, в якій чітко визначені мої функції і оплата вище середньої, ніж роботу із середньою зарплатнею, де я маю сам визначати свою роль.
7. Я витрачаю більше часу на читання спеціальної літератури, ніж художньої.
8. Я віддав би перевагу важливій важкій справі, хоча ймовірність невдачі в ній дорівнює 50%, ніж достатньо важливій, але не важкій.
9. Я скоріше вивчу розважальні ігри, які відомі для більшості людей, ніж рідкісні ігри, що потребують майстерності і відомі не всім.
10. Для мене важливо виконувати свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це виникають непорозуміння з товаришами.
11. Якби я зібрався грати в карти, то обрав би розважальну гру, ніж важку, що потребує розмірковувань.
12. Я віддаю перевагу таким змаганням, в яких я сильніший за інших, а не таким, де всі учасники приблизно рівні за силою.
13. У вільний від роботи час я краще оволодію грою для розвитку своїх вмінь, ніж для відпочинку та розваг.
14. Я краще зроблю будь-яку справу по-своєму, нехай навіть ризик складе 50%, ніж робити її, як мені радять інші.
15. Якби я мав вибір, то скоріше обрав би таку роботу, початкова зарплатня якої 100 грн. і може залишитися в такому розмірі невизначений час, ніж роботу, початкова зарплатня якої дорівнює 80 грн. і є гарантія, що не пізніше як через 5 років я буду отримувати більше 180 грн.
16. Я віддав би перевагу грі в команді, ніж змаганням один на один.
17. Я краще буду працювати віддаючи всі сили, поки цілком не отримаю задоволення від результату, ніж ринуся закінчити справу

нашвидкоруч, не прикладаючи зусиль.

18. На іспиті я віддав би перевагу конкретним питанням з пройденого матеріалу, ніж питанням, що потребують для відповіді висловлення своєї думки.

19. Я скоріше вибрав би справу, в якій є деяка ймовірність невдачі, але є і можливість досягти більшого, ніж таку, в котрій моє положення не погіршиться, але й істотно не поліпшиться.

20. Після успішної відповіді на іспиті я скоріше з полегшенням зітхну („пронесло!“), ніж зрадію гарній оцінці.

21. Якби я зміг повернутися до однієї з двох незавершених справ, то обрав би важчу, ніж легку.

22. При виконанні контрольного завдання я більше турбуюся про те, як не допустити помилку, ніж думаю про те, як правильно його розв'язати.

23. Якщо в мене щось не виходить, я краще звернуся до когось за допомогою, ніж сам продовжу шукати вихід.

24. Після невдачі я скоріше стаю більш зібраним і енергійним, ніж втрачаю бажання продовжувати справу.

25. Якщо є сумнів в успіхові якогось починання, то я скоріше не стану ризикувати, ніж все-таки візьму в ньому активну участь.

26. Коли я беруся за важку справу, я скоріше побоююся, що не подолаю його, ніж сподіваюся, що воно вдасться.

27. Я працюю ефективніше під керівництвом когось, ніж, коли несучи за свою роботу особисту відповідальність.

28. Мені більше подобається виконувати складне незнайоме завдання, ніж завдання знайоме, в успіхові якого я впевнений.

29. Я працюю продуктивніше над завданням, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати, ніж коли переді мною ставлять задачу лише в загальному.

30. Якби я успішно вирішив якусь задачу, то з великим задоволенням взявся би ще раз вирішити аналогічну задачу, ніж перейшов би до задачі іншого типу.

31. Коли потрібно змагатися, у мене скоріше виникає інтерес і азарт, ніж тривога і занепокоєння.

32. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити.

Текст опитувальник (форма „Б”):

1. Я більше думаю про отримання хорошої оцінки, ніж побоююся отримати погану.

2. Я частіше беруся за важкі задачі, навіть якщо не впевнена, що зможу їх розв'язати, ніж за легкі, які знаю, що розв'язу.

3. Мене більше приваблює справа, яка не потребує зусиль і, в успіхові якої я впевнена, ніж важка справа, в якій можливі несподіванки.

4. Якби в мене щось не виходило, я скоріше приклала би всі сили, щоб з цим справитися, ніж виконувала те, що в мене може добре виходити.

5. Я обрала би роботу, в якій чітко визначені мої функції і оплата вище середньої, ніж роботу із середньою зарплатнею, де я маю сама визначати свою роль.

6. Більш сильніші переживання у мене викликані страхом невдачі, ніж надією на успіх.

7. Науково-популярну літературу я читаю частіше, ніж літературу розважального жанру.

8. Я віддала би перевагу важливій важкій справі, хоча ймовірність невдачі в ній дорівнює 50%, ніж достатньо важливій, але не важкій.

9. Я скоріше вивчу розважальні ігри, які відомі для більшості людей, ніж рідкісні ігри, що потребують майстерності і відомі окремим.

10. Для мене важливо виконувати свою роботу якнайкраще, навіть якщо через це виникають непорозуміння з товаришами.

11. Після успішної відповіді на іспиті я скоріше з полегшенням зітхну („пронесло!“), ніж зрадію гарній оцінці.

12. Якби я зібралася грати в карти, то обрала б розважальну гру, ніж важку, що потребує розмірковувань.

13. Я віддаю перевагу таким змаганням, в яких я сильніша за інших, а не таким, де всі учасники приблизно рівні за силою.

14. Після невдачі я скоріше стаю більш зібраною і енергійною, ніж втрачаю бажання продовжувати справу.

15. Невдачі отруюють моє життя більше, ніж приносять радість, успіхи.

16. В нових, невідомих ситуаціях у мене скоріше виникає хвилювання і тривога, ніж інтерес і цікавість.

17. Я скоріше постараюсь приготувати нову цікаву страву, хоча вона може погано вийти, ніж буду готувати звичну страву, яка завжди добре виходила.

18. Я скоріше займуся більш приємним і необтяжливим, ніж буду виконувати щось, як мені здається, що варте, але не дуже захоплююче.

19. Я скоріше затрачу весь свій час на виконання однієї справи, ніж постараюсь виконати швидко за цей час дві-три справи.

20. Якщо я захворіла і змушена залишитися вдома, то я використаю час скоріше для того, щоб розслабитися і відпочити, ніж почитати і попрацювати.

21. Якщо б я жила з декількома дівчатами в одній кімнаті і ми вирішили влаштувати вечірку, я віддала б перевагу самій організувати її, ніж це зроблять інші.

22. Якщо в мене щось не виходить, я краще звернуся до когось за допомогою, ніж буду сама продовжувати шукати вихід.

23. Коли потрібно змагатися, в мене скоріше виникає інтерес і азарт, ніж тривога і занепокоєння.

24. Коли я беруся за важку справу, я скоріше переживаю, що не справлюсь з нею, ніж сподіваюсь, що вона вдасться.

25. Я працюю ефективніше під керівництвом когось, ніж, коли несу

за свою роботу особисту відповідальність.

26. Мені більше подобається виконувати важке незнайоме завдання, ніж завдання знайоме, в успіхові якого я впевнена.

27. Якби я успішно вирішила якусь задачу, то з великим задоволенням взялася би ще раз вирішити аналогічну задачу, ніж перейшла б до задачі іншого типу.

28. Я працюю продуктивніше над завданням, коли мені конкретно вказують, що і як виконувати, ніж коли переді мною ставлять задачу лише в загальному.

29. Якщо при виконанні важливої справи я припускаю помилку, то частіше я гублюся і впадаю у відчай, ніж швидко беру себе в руки і намагаюся виправити становище.

30. Мабуть, я більше мрію про свої плани на майбутнє, ніж намагаюся їх реально здійснити.

Процедура підрахунку сумарного бала.

Для визначення сумарного бала необхідно користуватися наступною процедурою. Відповідям досліджуваних на прямі пункти опитувальника (відмічені знаком „+” в ключі) відповідають бали на основі наступного співвідношення:

$$\oplus = \frac{-3-2-1-0123}{1234567}$$

Відповідям досліджених на обернені пункти опитувальника (відмічені в ключі знаком „-”) приписуються бали на основі співвідношення:

$$\oplus = \frac{-3-2-1-0123}{1234567}$$

Ключ до чоловічої форми:

+1, -2, +3, -4, +5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, +13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, -23, +24, -25, -26, -27, +28, -29, -30, +31, -32.

Ключ до жіночої форми:

+1, +2, -3, +4, -5, -6, +7, +8, -9, +10, -11, -12, -13, +14, -15, -16, +17, -18, +19, -20, +21, -22, +23, -24, -25, +26, -27, +28, -29, -30.

На основі підрахунку сумарного бала визначають, яка мотиваційна тенденція домінує в дослідженого. Бали всієї вибірки досліджених, які приймають участь в експерименті, оброблюють і виділяють дві контрастні групи: верхні 27% вибірки характеризуються мотивом прагнення до успіху, а нижні 27% – мотивом уникнення невдачі.

Таблиця А.4

Оцінка духовного розвитку старшокласників

№ з/п	Прізвище, ім'я	Оцінка класним керівником старшокласника	Результати тесту мотивації досягнення	Загальна оцінка духовного розвитку
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				

Таблиця А.5

Зведена таблиця оцінки розвитку потенціалу професійного самовизначення старшокласників

№ з/п	Прізвище, ім'я	Загальна оцінка стану здоров'я	Загальна оцінка інтелектуального розвитку	Загальна оцінка соціального розвитку	Загальна оцінка духовного розвитку
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					

Продовження таблиці А.5

№ з/п	Прізвище, ім'я	Загальна оцінка стану здоров'я	Загальна оцінка інтелектуального розвитку	Загальна оцінка соціального розвитку	Загальна оцінка духовного розвитку
17					
18					
19					
20					

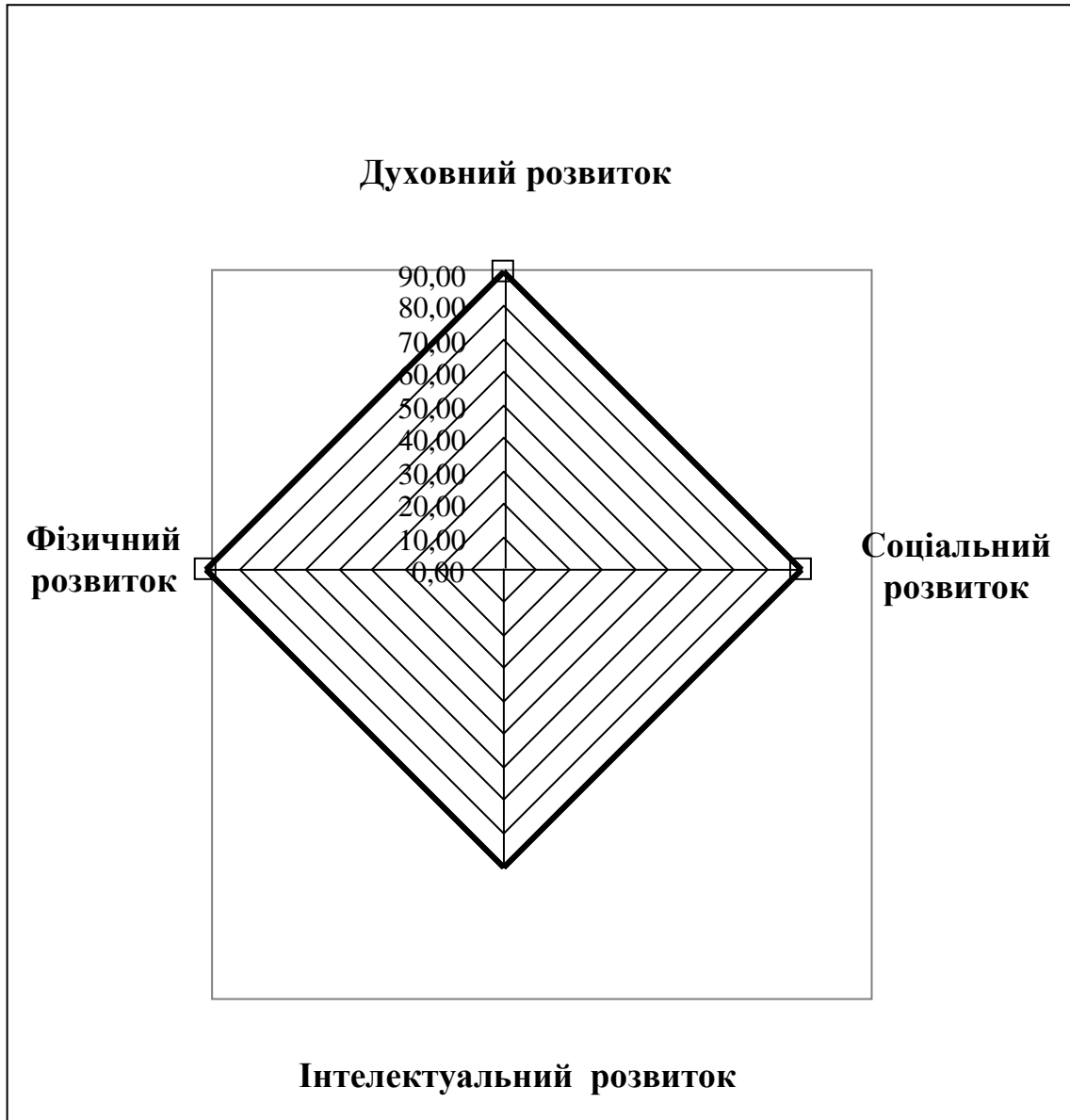


Рис. А.1. Графоаналітична модель дослідження потенціалу професійного самовизначення старшокласників

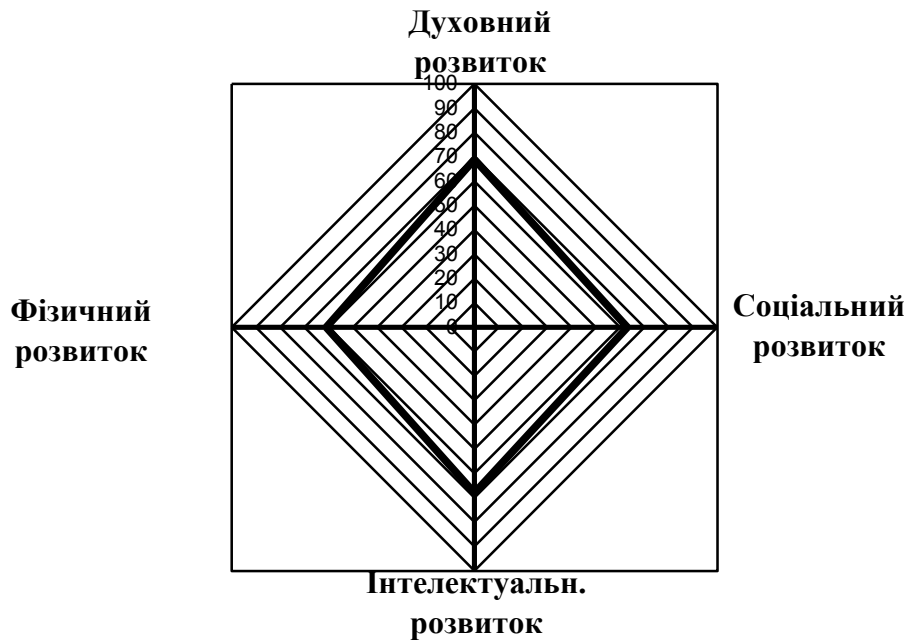


Рис. А.2. Графоаналітична модель потенціалу професійного самовизначення старшокласників (високий рівень)

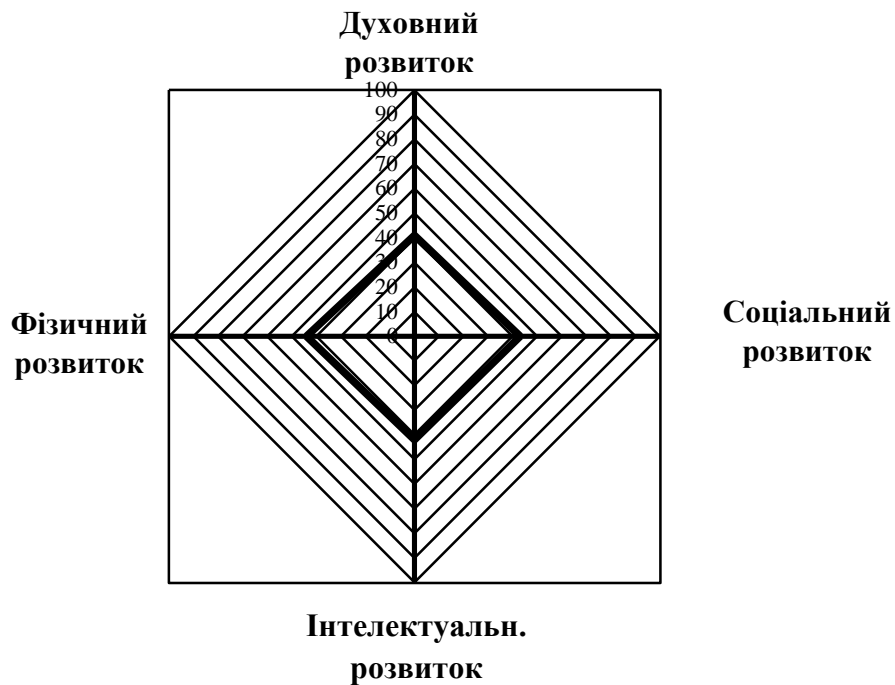


Рис. А.3. Графоаналітична модель потенціалу професійного самовизначення старшокласників (середній рівень)

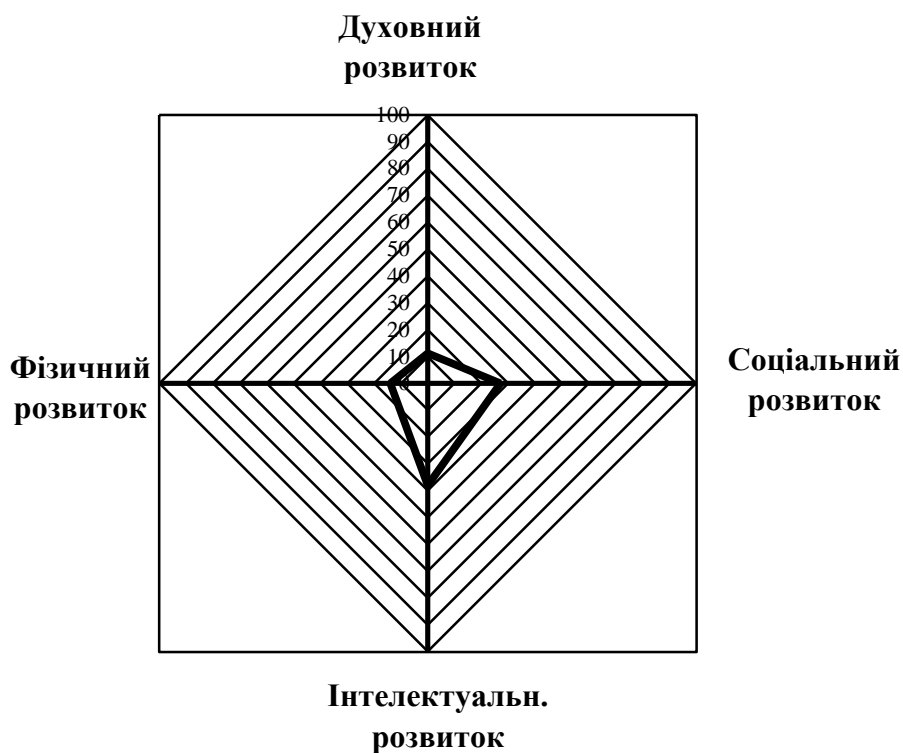


Рис. А.4. Графоаналітична модель потенціалу професійного самовизначення старшокласників (низький рівень)

Таблиця А.6
Систематизація результатів дослідження потенціалу професійного самовизначення старшокласників

№ з/п	Прізвище, ім'я	Потенціал професійного самовизначення учнів				Форми та методи профорієнтаційної роботи класного керівника
		Потенціал фізичного самовдоск.	Потенціал інтелектуал. самовдоск.	Потенціал соціального самовдоск.	Потенціал духовного самовдоск.	
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						

Продовження таблиці А.6

15						
16						
17						
18						
19						
20						

Таблиця А.7

**Планування профорієнтаційної роботи
класного керівника впродовж навчального року**

Профорієнтаційні заходи в роботі класного керівника впродовж року				Термін виконання
Загально шкільні	Класні	Групові	Індивідуальні	
Фізичний розвиток				
Інтелектуальний розвиток				
Соціальний розвиток				
Духовний розвиток				

ДОДАТОК Б

МЕТОДИЧНЕ ОБ'ЄДНАННЯ КЛАСНИХ КЕРІВНИКІВ

Додаток Б.1

Форми та методи професійної орієнтації старшокласників у виховній роботі класного керівника

Рекомендовані форми та методи, які використовуються класним керівником у психолого-педагогічному проектуванні профорієнтаційної роботи: диспути, вечори, вікторини, дискусійні клуби, круглі столи (за участю батьків, представників сучасних професій), зустрічі з професіоналами, творчі проекти, міні-твори, твори-роздуми, дослідницька робота, інтерв'ю, лекторії, усні журнали, виставки, щоденники саморозвитку, аналіз професійних ситуацій, ігри (ділові, рольові, імітаційні), інформаційні трибуни, прес-конференції, тематичні читання, тематична класна газета.

Для зручності психолого-педагогічного проектування виховної роботи класного керівника форми профорієнтаційної роботи можна розподілити: за тривалістю (разові, короткострокові, середньотривалі, довготривалі), за кількістю учасників (індивідуальні, групові, колективні), за напрямом допомоги (учні, батьки, вчителі), за характером допомоги (інформаційні, діагностичні, формуючі).

Разові форми профорієнтаційної роботи проводиться у тих випадках, коли необхідно актуалізувати проблему вирішення професійного самовизначення. Їх тривалість може сягати не більше однієї академічної години. Така форма роботи проводиться у тих випадках, коли у школярів виникає потреба, за досить високого рівня готовності до професійного самовизначення, з'ясувати окремі питання інформаційного або ж діагностичного характеру. Також ця форма профорієнтаційної роботи використовується в тих випадках, коли учень звертається за підтвердженням власного рішення про вибір того чи іншого напрямку професійної підготовки.

Короткотривалі форми профорієнтаційної роботи реалізуються впродовж трьох–п'яти зустрічей, кожна з яких триває впродовж однієї академічної години. Як правило таку форму профорієнтаційної роботи доцільно використовувати із старшокласниками, які потребують глибокої інформації професіографічного та діагностичного характеру для ствердження у власному професійному виборі. Здебільшого це учні, які потребують підтримки у власному професійному виборі та його узгодження з планами батьків відносно професійного майбутнього дітей. Саме короткотривалі форми профорієнтаційної роботи класного керівника передбачають участь у них батьків, вчителів, майстрів виробничого навчання та інших зацікавлених осіб. Крім того такі форми профорієнтаційної роботи, на відміну від разових, дозволяють класному керівнику зупинитися більш ґрунтовно на профорієнтаційній проблемі старшокласника і застосувати сукупність методів психолого-педагогічного впливу.

Середньотривалі форми профорієнтаційної роботи, як правило, використовуються в тих випадках, коли проблеми професійного самовизначення старшокласників глибші і супроводжуються іншими невіршеними протиріччями (діти з яскраво вираженою неадекватною самооцінкою, профнепридатні, з об'єктивними перешкодами для адекватного самоствердження). Така форма роботи налічує 10-15 зустрічей профорієнтатора і учня.

Індивідуальна форма профорієнтаційної роботи – це глибоке й комплексне вивчення особистості (інтересів, нахилів, стану здоров'я та фізичного розвитку, уваги, пам'яті, мислення) з метою виявлення її індивідуальності та неповторності і формування на цій основі готовності до професійного самовизначення. Доброзичливість, наявність раніше підготовленої достатньої діагностичної інформації про школяра та відповідного довідкового матеріалу – умови, які позитивно впливають на ефективність означеної форми роботи.

Групова форма роботи – це взаємодія профорієнтатора та певної групи учнів. Група – обмежена в розмірах спільність людей, які виділені з соціального цілого на основі певних ознак. Кількість, структура та склад групи визначаються метою та завданнями діяльності для якої вона створена. Такі групи організуються для впливу в системі міжособистісних стосунків з метою розвитку соціально-психологічної компетентності, навичок спілкування та взаємодії. Ці групи середньотривалі (від кількох днів до кількох місяців) і діяльність у них ненормована та нерегламентована. Головний метод роботи в групі – вільна дискусія без попередньо прийнятого плану у поєднанні з ігровими методами. Обговорення питань будуються відповідно до принципу „тут і зараз”, тобто аналізуються проблеми безпосередніх учасників групової динаміки. Досить висока активність старшокласників у роботі групи дозволяє вирішувати складні проблеми професійного самовизначення (формування адекватної самооцінки, ціннісних орієнтирів тощо).

Колективна форма профорієнтаційної роботи передбачає й використовується для проведення заходів (анкетування, розповідь, лекція), у яких приймає участь значна кількість школярів. Домінуючою формою колективної профорієнтаційної роботи зі школярами є урок. Урок – це систематично застосовувана для рішення завдань навчання, виховання і розвитку учнів форма організації діяльності постійного складу педагогів і учнів у визначений відрізок часу.

Залежно від напрямку допомоги форми профорієнтаційної роботи, які можуть використовуватися класним керівником, поділяються на інформаційні, діагностичні, формуючі. До них ми можемо віднести: усний журнал, профорієнтаційні вечори, конференції, диспути, творчі конкурси, круглі столи, екскурсії тощо.

Рекомендовані теми

Теми для обговорення у психолого-педагогічному проектуванні класним керівником профорієнтаційної роботи: „Професійне

самовизначення і життєвий вибір особистості”, „Що Я робитиму через 5, 10, 20 років?”, „Що я можу?”, „Що я хочу?”, „Що зараз потрібно?”, „Що я повинен?”, „Моє дерево бажань”, „Я і світ”, „Я серед людей”, „Хто Я?”, „Я і світ професій”, „Я і вибір професії”, „Я і моє здоров'я”, „Я пізнаю себе”, „Мій характер”, „Мої бажання”, „Моя позиція”, „Моє життєве кредо”, „Мій вибір”, „Мій життєвий шлях”, „Моя програма на майбутнє”, „Моя життєва стратегія”, „Як досягти життєвого успіху?”, „Кроки до професійного успіху” „Моя життєва програма”, „Мій професійний проект”, „Моя програма самовдосконалення”.

Додаток Б.2

ПЛАН РОБОТИ МЕТОДИЧНОГО ОБ'ЄДНАННЯ КЛАСНИХ КЕРІВНИКІВ

класних керівників учнів 10-11 класу загальноосвітньої середньої школи
(на 200_–200_ навчальний рік)

Методична тема школи: „Особистісно зорієнтований підхід у вихованні, навчанні і розвитку особистості в навчально-виховному процесі школи”.

Тема методичного об'єднання класних керівників учнів 10-11 класу: „Особистісно зорієнтований підхід у професійному самовизначенні старшокласників”.

План засідань методичного об'єднання класних керівників учнів 10-11 класу загальноосвітньої середньої школи (200_–200_ навч./рік)

Засідання 1. Професійне самовизначення старшокласників, тематичне і календарне планування профорієнтаційної роботи:

- підведення підсумків роботи методичного об'єднання класних керівників учнів 10-11 класу загальноосвітньої середньої школи №_ за 200_–200_ навчальний рік;
- організація профорієнтаційної роботи в 10-11 класах загальноосвітньої середньої школи;
- методичне забезпечення профорієнтаційної роботи зі старшокласниками у 200_–200_ навчальному році;
- планування виховної роботи класних керівників на 200_–200_ навчальний рік.

Засідання 2. Професійне самовизначення старшокласників як проблема виховної роботи класного керівника:

- ознайомлення старшокласників з вимогами сучасних професій;
- формування адекватної самооцінки учнів;
- активізація потенціалу професійного самовизначення дітей старшого шкільного віку й залучення їх до різноманітних видів пізнавально-перетворюючої діяльності.

Засідання 3. Організаційно-методичні засади взаємодії класних керівників, батьків, вчителів-предметників, шкільного психолога, соціального педагога та медичної служби школи:

- планування загальношкільних та класних профорієнтаційних заходів;
- залучення батьків учнів до організації окремих профорієнтаційних заходів;
- взаємодія вчителів методичного об'єднання з викладацьким складом вищих навчальних закладів.

Засідання 4. Зміст, форми та методи виховної роботи класного керівника:

- форми профорієнтаційної роботи;
- методи профорієнтаційної роботи;
- методики профорієнтаційної роботи;
- актуальні теми профорієнтаційної роботи.

Засідання 5. Педагогічні засади психолого-педагогічного проектування виховної роботи класного керівника:

- підготовчий етап;
- розробка проекту;
- реалізація проекту;
- контроль за якістю виконання проекту.

Засідання 6. Підведення підсумків виховної роботи класних керівників:

- узагальнення результатів реалізації психолого-педагогічного проекту профорієнтаційної роботи класного керівника:
 - досягнення у формуванні потенціалу професійного самовизначення учнів 10 та 11 класів;
 - напрями удосконалення психолого-педагогічного проектування профорієнтаційної роботи класного керівника;
 - організаційні перешкоди для реалізації розробленого проекту;
 - пропозиції та рекомендації для наступного етапу проектування профорієнтаційної роботи в старшій школі.

Таблиця Б.1

Склад методичного об'єднання класних керівників учнів 10-11 класу

№ п/п	Прізвище, ім'я, по батькові	Домашній телефон	Посада	Клас	Дата народження	Освіта	Спеціальність за дипломом	Пед. стаж	Тривалість роботи в школі
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.									
2.									
3.									
4.									
5.									
6.									
7.									
8.									

Продовження таблиці Б.1

9.									
10.									
11.									
12.									
13.									
14.									
15.									
16.									
17.									
18.									
19.									
20.									

Додаток Б.3

Щоденник вибору майбутньої професії

Пояснювальна записка. „Щоденник вибору майбутньої професії” є обов’язковою умовою реалізації змісту курсу „Побудова кар’єри”, у якому узагальнюються навчальні та особистісні досягнення учня, результати його професійних проб, індивідуальних та колективних творчих справ.

Головною метою ведення „Щоденника вибору майбутньої професії” є активізація профорієнтаційної діяльності кожного учня 10 – 11 класу, виховання у них ставлення до себе як суб’єкта майбутньої професійної діяльності, здатного до саморозвитку та самовдосконалення.

Складові блоки „Щоденника вибору майбутньої професії” відповідають змісту практичних робіт. Учні, досліджуючи свої професійно-важливі якості під час практичних робіт, виробляють уміння аналізувати професії та зосереджуватися на самоаналізі. Така його побудова дозволяє зібрати дані щодо рівня розвитку індивідуально-психологічних особливостей кожного учня класу, навчальних та особистісних досягнень, фізичного розвитку та стану здоров’я. Зібрана у такий спосіб інформація є підґрунтям для самостійного вирішення учнем проблем професійного самовизначення, побудови кар’єри й досягнення у перспективі професійного успіху.

Примітка: Нижче подана структура „Щоденника вибору майбутньої професії”, незважаючи на його обов’язковість, є орієнтовною і може бути змінена залежно від можливостей вчителя та уподобань учнів.

Для виконання самостійної роботи учнів у „Щоденнику вибору майбутньої професії” передбачено „Робочий зошит”.

„Робочий зошит” має складатися з визначеної вчителем кількості підрозділів, які відповідають кількості завдань для самостійної роботи. Орієнтовною його структура може складатися із семи підрозділів.

Структура „Робочого зошита”:

1. Моє резюме.
2. Мої цілі, плани, та аналіз їх виконання.
3. Мої професійні проби.
4. Мої досягнення.
5. Відзиви, рекомендації і консультації.
6. Важлива інформація.

Щоденник вибору учнем майбутньої професії

1. Прізвище, ім'я по батькові (повністю) _____
 2. Домашня адреса (телефон та ін.) _____
 3. Число, місяць, рік народження _____
 4. Стать (підкреслити) чол. жін.
 5. Час і місце заповнення анкети _____
 6. Навчальний заклад та місце його знаходження _____
-
7. Батьки (прізвище, ім'я, по батькові, освіта, професія, де працює):
Батько _____
Мати _____
Яку професію рекомендує обрати мати _____
Яку професію рекомендує обрати батько _____
Яку професію рекомендують обрати брати та сестри _____
Яку професію рекомендують обрати дідусь, бабуся, друзі, знайомі, вчителі, класний керівник, хто ще? (допишіть) _____
8. Улюблені предмети, факультативи, гуртки (в порядку значимості) _____

-
9. Які предмети цікавлять Вас найбільше? _____
-
10. Які предмети найлегше всього Вам вивчати? _____
-
11. Які предмети не подобаються? _____
-
12. Які предмети важко вивчати? _____
-
13. Чи обрали Ви майбутню професію? _____
 14. Чому Ви хочете обрати саме цю професію? _____
-
15. Чи давно Ви вирішили обрати саме цю професію? _____
 16. Що примусило Вас обрати саме цю професію (думка батьків, друзів, книги, кінофільми, радіопередачі, поради вчителів, заняття в

гуртках, ін.) (підкресліть).

Що ще (допишіть) _____

17. Що Ви робите для успішного оволодіння майбутньою професією? _____

18. Які професії, крім обраної, Вам подобаються ще? _____

19. Як Ви оцінюєте стан свого здоров'я взагалі і чи відповідає він обраній професії? _____

20. Скільки часу Ви витрачаєте на виконання домашнього завдання?

21. Чим подобається Вам займатись у вільний час _____

22. Які риси характеру Ви ціните у товаришів? _____

23. Які риси характеру Ви ціните або бажаєте змінити у себе? _____

24. Які на Ваш погляд необхідні знання та вміння потрібні для успішної діяльності за обраною професією? _____

25. Результати навчальних досягнень (успішність) _____

26. Результати виконання тестових методик _____

27. Результати виконання вправ _____

28. Результати виконання професійних проб _____

29. Інформація про стан здоров'я (заповнюється із медичної картки)

30. Характеристика і рекомендації класного керівника, вчителів

31. Результати самоспостереження учня _____

32. Проектна діяльність „Я обираю цей профіль тому що ...”.

Додаток В

ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІ ТЕРМІНИ І ПОНЯТТЯ

Абітурієнт – особа, яка вступає до вищого чи середнього навчального закладу.

Автобіографія – опис свого життя. *А.* належить до літературного жанру, близького за своїм змістом до мемуарів і відрізняється від них лише зосередженістю, передусім, на внутрішньому світі автора, його переживаннях і почуттях. До жанру *А.* належить також короткий опис головних подій свого життя у вигляді довідки. Різновидністю *А.* є автобіографічний опис життя іншої людини.

Автодром – обладнана ділянка для випробування автомобілів і проведення автомобільних змагань. Головною спорудою *А.* є трек для руху автомобілів.

Автоматизм – дія, яка виконується без посередньої участі свідомості людини. Фізіологічною основою *А.* є утворення динамічного стереотипу. *А.* формується під час вироблення людиною певної навички, яка на початковому етапі здійснюється під безпосереднім керівництвом мислення і мови. Згодом у процесі оволодіння певною навичкою регулювання дії

починає контролюватися сприйманням і відчуттям без участі свідомості людини.

Авторитарність – характеристика особистості, яка свідчить про її прагнення за будь-яких умов досягнути домінуючого становища у групі (колективі), утвердити свою владу і максимально підкорити своєму впливу партнерів. **А.** пов'язана з такими рисами особистості як агресивність, завищені самооцінка та рівень домагань, схильність до наслідування стереотипів, жадоба влади, нерозбірливість у засобах досягнення своїх цілей тощо.

Адаптація (приспособування, звикання) – здатність людини пристосовуватися до мінливих умов шляхом самозмін та зміни оточуючого середовища. У професійній орієнтації **А.** відіграє надзвичайно важливе значення для вивчення можливостей пристосування організму до негативного впливу інтенсивних і емоційно напружених (екстремальні умови) виробничих ситуацій, які виникають у різних професіях. Змістовно **А.** характеризує процес перебудови динамічного стереотипу особистості відповідно до нових вимог оточуючого середовища.

Адміністратор – фахівець з ефективного і толерантного обслуговування відвідувачів, який створює для них комфортні умови взаємодії. **А.** є матеріально відповідальною особою. **А.:** консультує відвідувачів з питань надання послуг, запобігає і усуває конфліктні ситуації; проводить необхідні превентивні організаційно-технічні заходи з незадовільного обслуговування відвідувачів; контролює оформлення приміщень, розміщення і оновлення реклами (внутрішньої і зовнішньої); забезпечує трудову і виробничу дисципліну, правила і норми охорони праці, вимоги виробничої санітарії і гігієни; інформує керівництво про недоліки в обслуговуванні відвідувачів та пропонує заходи по їхньому усуненню; забезпечує виконання працівниками вказівок керівництва підприємства (установи, організації).

Андеррайтер – фахівець галузі страхування, до виробничих функцій якого належить оцінка, кваліфікація і документальне фіксування ризиків. Обов'язками **А.** є: візування від імені страховика договорів страхування і перестрахування страхових ризиків; оцінка і кваліфікація ризиків страхування конкретного об'єкту або фізичної особи; визначення тарифних ставок і конкретних умов договору страхування; складання висновків про можливість (або неможливість) укладення договору страхування на певних умовах; формування страхувального (перестраховального) портфеля. **А.** зобов'язаний володіти знаннями у сфері оцінки ризиків особистого і майнового страхування, знати принципи побудови страхувального портфеля та юридичні аспекти страхової діяльності.

Акмеолограма – модель спеціаліста конкретної професії як професіонала. **А.** містить систему вимог професійної праці, додержання яких забезпечує фахівцю продуктивне виконання виробничих функцій у безпосередніх умовах, які забезпечують постійне професійне зростання

особистості. **А.** містить у собі певний комплекс суб'єктивних (професійні знання, уміння, навички, якості) і об'єктивних (цілі і задачі діяльності, функції спеціаліста) характеристик, які обумовлюють реалізацію творчого потенціалу і найвищу продуктивність праці.

Аудитор – фахівець із незалежного внутрішнього і зовнішнього аналізу фінансової звітності підприємств різних форм власності. **А.:** оцінює достовірність звітів, їхню відповідність правовим актам і нормам оподаткування; законність здійснюваних підприємством операцій; рекомендує фахівцям заходи з попередження прорахунків і помилок, здатних спричинити штрафні і інші санкції, які знижують прибуток і формують негативний імідж підприємства; розглядає позови про неплатоспроможність (банкрутство) в арбітражних судах. Діяльність **А.** передбачає вчасне ознайомлення і досконале володіння нормативно-правовою базою здійснення підприємницької діяльності. **А.**, як суб'єкт підприємницької діяльності, може здійснювати її індивідуально або шляхом створення аудиторських організацій (фірм).

Бакалавр – освітньо-кваліфікаційний рівень фахівця, який на основі повної загальної середньої освіти здобув поглиблену загальнокультурну підготовку, фундаментальні та професійно-орієнтовані знання й уміння для вирішення передбачених для відповідних посад у певній галузі господарства типових професійних завдань.

Бізнес-консультант – окрема особа або фірма з надання консультаційних послуг іншим фірмам (підприємствам, організаціям). Послугами **Б.-к.** користуються фірми (підприємства, організації), які бажають і шукають можливість щось змінити у власній підприємницькій діяльності. **Б.-к.** надає комплексні і спеціалізовані (складання бізнес-планів, аудиторські перевірки, дослідження ринку, консультування з юридичних питань, реєстрація підприємств і оцінка нерухомості і т.д.) послуги лише у певній сфері діяльності. Функціями **Б.-к.** є: аналіз загального стану підприємства (по всіх видах його діяльності і джерелах прибутків); перевірка відповідності бухгалтерського обліку правовим нормам; проведення конкурентного аналізу галузі (прибутковість інших); підготовка інвестиційного проекту (податкове планування, атестація і підвищення кваліфікації персоналу і т. д.). Юридичною основою діяльності **Б.-к.** є договір про надання консультаційних послуг.

Біржовий маклер – фахівець з надання посередницьких послуг на біржах під час комерційних, кредитних, валютних, страхових й інших операцій. **Б. м.** забезпечує отримання додаткового прибутку за рахунок скорочення термінів проведення торгових операцій, прискорює обігу капіталу, активізує виробничу, інвестиційну та інноваційну діяльність. До функцій **Б. м.** належить: вивчення комерційної інформації про наданий предмет операції (якісні характеристики сировини, устаткування, продукції і послуг, фінансова і ділова репутація її учасників тощо); аналіз кон'юнктури внутрішнього і зовнішнього ринку (інформація про товари і послуги, вимоги покупців, динаміка цін, попиту і пропозиції тощо);

проведення переговорів з клієнтами про укладання договорів (огляд об'єктів купівлі-продажу, оцінка їхньої вартості і т.д.); експертиза і перевірка якості сировини (матеріалів, продукції і інших об'єктів операції); узгодження ціни і умов купівлі-продажу і їхнє оформлення; забезпечення відповідності договорів правовим нормам і встановленим вимогам.

Бренд-менеджер – фахівець, який керує продаванням групи товарів певної торгової марки. На відміну від менеджера з продажу (головна функція – продаванням товару), **Б.-м.** займається просуванням на ринку торгової марки, що потребує від нього глибоких знань у галузі технології виготовлення товару, реклами, маркетингу, економіки і зв'язків із громадськістю. Діяльність **Б.-м.** також відрізняється від діяльності маркетолога (глибокі знання на рівні економіста), оскільки такий фахівець контролює просування товару на ринок від постачальника сировини до виробника готової продукції і далі до оптової та роздрібною торгівлі.

Брокер – фахівець з надання посередницьких послуг під час укладання угод між продавцем і покупцем товарів (цінних паперів, валют тощо). Функціями професійної діяльності **Б.** є: здійснення цивільно-правових операцій з об'єктами від свого імені або за дорученням клієнтів на підставі укладеного з ними договору комісії; виконання доручення клієнтів у порядку їх надходження; закупівля і продаж об'єктів на аукціонах (ринках, торгах); встановлення ділових контактів з покупцями або продавцями товарів для забезпечення вигідного його продажу або купівлі; інформування клієнтів щодо завершення операції за допомогою складання брокерських записок. Для ефективного виконання професійної діяльності **Б.:** вивчає кон'юнктуру ринку, споживчі властивості товарів, вимоги учасників комерційних угод різного рівня довіри (договір комісії, договір доручення); відвідує торги і аукціони; виконує розрахунково-аналітичні операції з реєстрації та оформлення біржових документів; формулює зміст брокерських заявок. **Б.** має підлеглих йому агентів, роботою яких він керує.

Веб-дизайнер – фахівець, який генерує дизайн графічних об'єктів. Функціями **В.-д.** є передача за допомогою колірної гамми змістовних картинок і загалом всіх можливих і не можливих засобів настрою і емоцій. Професія **В.-д.** поєднує у собі майстерність художника, програміста і творця.

Вибір професії – свідоме формування людиною власних професійних планів з метою оптимальної реалізації своїх фізичних і духовних можливостей у певній галузі професійної діяльності. **В. п.** буде усвідомленим і обґрунтованим, якщо він зроблений із урахуванням людиною своїх індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей, а також попиту на фахівців на ринку праці.

Виконроб – фахівець, який керує робітниками на будівництві і виконує доручення вищого керівництва. Функціями **В.** є: організація будівництва відповідно до затвердженого графіка; ведення документації (планування і звітність про витрати робочого часу, матеріалів та

обладнання).

Візажист – фахівець з художнього оформлення обличчя або тіла людини. Професійними функціями **В.** є надання іншим консультацій з макіяжу, зовнішнього іміджу і стилю. Для успішної професійної діяльності **В.** повинен: орієнтуватися у косметиці, особливостях шкіри; володіти знаннями з психології кольору, законами композиції і малюнка; мати витончені манери; уміти викликати прихильність і симпатію до себе. Основна відмінність між косметологом (підтримує заданий стиль) і **В.** у тому, що останній формує стиль (імідж) і виховує відповідне до нього ставлення.

Внутрішньо професійна диференціація – розподіл трудової діяльності за різними спеціальностями у межах однієї професії.

Група – сукупність людей, які взаємодіють у загальному просторі та часі й об'єднані один з одним спільною метою діяльності. Найбільшою групою є людство. Найменшою – діада (дві людини). У групі виділяють **Г. референтну**, яка є умовною групою людей зі сформованою системою норм, цінностей і визначеними заздалегідь правилами поведінки (діяльності) для іншої людини.

Девелопер – фахівець, який виконує спеціалізовані операції з нерухомістю. **Д.** є спеціальністю професії ріелтера. **Д.** спеціалізується у професійній діяльності на: замовленнях проектів; закупівлі (оренді) земельної ділянки; узгодженні проекту забудівлі ділянки і підведення всіх комунікацій; організації і контролю будівництва об'єкту; продажу (здачі в оренду) об'єктів цілком. Для ефективного виконання професійної діяльності **Д.** повинен мати економічну (фінансову) або юридичну освіту.

Дизайнер – фахівець з гармонійного, корисного, зручного і естетичного поєднання у промислових виробках (побутових приладах, меблях, інтер'єрах квартир, офісів, житлових масивах та ін.) високих споживчих властивостей об'єктів, їхньої надійності, привабливості і конкурентоспроможності. У професії **Д.** поєднуються функції інженера, художника (архітектора), психофізіолога (гігієніста), економіста (маркетолога) та ергономіста. **Д.** самостійно або разом з іншими фахівцями удосконалює вже створені об'єкти, проектує (конструює) нові. Для успішного виконання професійних функцій **Д.:** вивчає попит і пропозиції на продукцію різного призначення; визначає причини їхньої недостатньої привабливості; пропонує перспективні конструкторські, санітарно-гігієнічні і естетичні рішення.

Дилер – фахівець з розвитку взаємозв'язків зі споживачами товарів. До професійних обов'язків **Д.** належить: дослідження кон'юнктури і тенденцій розвитку ринку; формування попиту на товари і послуги; купівля або продаж від імені установи (організації, підприємства) товарів (акцій, облігацій, фінансових документів і цінних паперів, включаючи іноземну валюту) оптом з одночасним наданням кредитно-грошових і інших послуг; підготовка необхідних документи для купівлі-продажу (договори, угоди); аналіз інформації про стан, надійність і перспективи

розвитку клієнтів; скорочення терміну реалізації товарів і послуг з одночасним збільшення об'єму їхніх продаж; підвищення якості обслуговування клієнтів; розширення послуг з одночасним скороченням транспортних витрат; забезпечення дотримання діючих стандартів і норм зберігання, збуту і транспортування товару; організація ефективного використання у роботі технічних засобів і каналів зв'язку (комп'ютерної техніки, телефонів, факсів та ін.); організація реклами, пропаганда переваг товару, його споживчих властивостей. Керує роботою підлеглих йому агентів.

Динамічна робота – робота людини, за якої напруження м'язів супроводжується зміною їх довжини, переміщенням у просторі тіла або ланки рухового апарату.

Дистриб'ютор – фахівець з прямого продавання товару (послуги). *Д.* є офіційним представником фірми (підприємства, організації), з якою він співпрацює за контрактом і зобов'язаний продавати лише її товар. До професійних обов'язків *Д.* належить: аналіз локального ринку збуту товару (купівельна спроможність населення у визначеному регіоні, його соціальний і віковий склад), організація мікро маркетингу (працює з конкретними людьми, рекламує товар, здійснює матеріальну і фінансову звітність). *Д.* є матеріально відповідальною особою за товар, отриманий на реалізацію.

Дисципліна – визначена поведінка людей, яка відповідає сформованим у суспільстві (підприємстві, організації) нормам права і моралі. Розрізняють *Д.*: внутрішню (самодисципліну) і зовнішню (стимулюється позитивними чи негативними санкціями), загальнообов'язкову (обов'язкову для всіх) і спеціальну (обов'язкову лише для членів певної організації чи певної категорії осіб), об'єктивну (порядок, без якого не може функціонувати організація) і суб'єктивну (необхідність виконання обов'язків для реалізації прав). За напрямками соціальних відносин *Д.* можна розподілити на політичну, економічну, фінансову, трудову тощо. *Д.* на підприємстві (організації) є показником рівня організованості „морального здоров'я” колективу і поділяється на виконавську (виконання кожним співробітником своїх обов'язків), активну (використання співробітником своїх прав під час виконання обов'язків) і самодисципліну (саморегуляція виконання обов'язків і реалізація прав).

Ділова етика – сукупність певних принципів, правил та норм господарської поведінки підприємців. Більшість значних компаній у країнах з ринковою економікою розробляють та приймають кодекси ділової етики (чесні), які складають основу *Д. е.* поведінки всіх членів виробничого колективу.

Ділові якості – здатність працівника виконувати свої посадові обов'язки, вирішувати поставлені завдання, знаходити, в рамках своєї компетенції, найкращий підхід і найкоротший шлях досягнення мети. Для людини з *Д. я.* є характерним самостійність мислення, оперативність у прийнятті обґрунтованих рішень, послідовність й ініціативність у їхньому

виконанні.

Ділові якості керівника – професіоналізм, організаторські та виконавські вміння керівника, які дають можливість йому встановлювати і підтримувати ділові стосунки з людьми (підлеглими, колегами, вищим керівництвом), розв'язувати конфлікти (виступати в ролі посередника між конфліктуючими сторонами), вибудовувати систему комунікації між працівниками (отримувати надійну інформацію й ефективно її використовувати), приймати нестандартні рішення у складних ситуаціях (недостатня інформація), раціонально розподіляти ресурси і резерви виробництва.

Економіст-маркетолог – фахівець з вивчення матеріальних, трудових і фінансових витрат, необхідних для освоєння ринку. До професійних обов'язків **Е.-м.** належить: економічний аналіз господарської діяльності організації (режим економії, підвищення ефективності робіт, виявлення резервів, попередження витрат і непродуктивних витрат, раціональне використання всіх видів ресурсів); визначення економічної ефективності досліджень (розробок, упровадження нової техніки і технології, раціоналізаторських пропозицій і винаходів); збирання, систематизація і накопичення науково-технічної інформації та інших необхідних матеріалів для роботи з ринком; аналіз розроблених планів (програм) організації виконання робіт. Для ефективної діяльності **Е.-м.** повинен: постійно вивчати спеціальну літературу; аналізувати інформацію про ринок; розробляти заходи щодо проникнення на ринок і збільшення частки підприємства на ньому; вдосконалювати вміння оперувати інформацією, документами, таблицями.

Екстремальна ситуація – несподівана, незапланована, нештатна ситуація, яка різко порушує й ускладнює виконання професійних завдань і несе загрозу життю чи успішному виконанню діяльності.

Екстремальні здібності – здібності людини до якісної діяльності і поведінки в екстремальних умовах. **Е. з.** людини є важливим індивідуально-психологічним фактором її психологічної, психофізіологічної, професійної і моральної стійкості до діяльності в екстремальних умовах. До структури **Е. з.** відносять особливі розумові (самокритичність, прогностичність, зваженість, здатність до над ситуативного мислення та ін.), вольові (цілеспрямованість, сміливість, наполегливість, стійкість до невдач) якості, професійно врівноважене ставлення до небезпеки і навіть потяг до неї, морально-психологічна стійкість.

Екстремальні умови – середовище максимального напруження фізіологічних і психічних функцій людини, які різко виходять за межі норми. **Е. у.**, у самому загальному розумінні, є середовищем (зовнішні умови та внутрішні фактори), які різко виходять за межі оптимуму, викликають перевантаження і навіть несуть загрозу життю. До формуючих факторів **Е. у.** можна віднести підвищену складність завдань, обмежений час для прийняття рішення, критичні наслідки помилкових дій, дефіцит

(перевантаження) інформації для прийняття адекватних рішень, монотонність виконуваних дій, підвищена ймовірність виникнення аварійної ситуації тощо. **Е. у.** впливають на діяльність позитивно (мобілізують) і негативно (дезорганізують).

Емоційна напруженість – стан людини, спричинений конфліктними умовами, підвищеною ймовірністю виникнення аварійних ситуацій, несподіваним або довготривалим впливом негативних факторів. **Е. н.** тимчасово знижує професійну працездатність.

Ергономіка – галузь науки, яка вивчає діяльність людини в умовах сучасного виробництва. Метою **Е.** є забезпечення найвищого рівня ефективності виробництва, яке не створює загрози здоров'ю працівників і виконується за рахунок мінімальних затрат біологічних ресурсів. **Е.** здійснює системний і цілісний аналіз трудової діяльності людини під час виконання нею професійної праці і виявляє закономірності (складність і тривалість праці, емоційна напруженість, працездатність, втома та ін.) взаємодії людини і техніки.

Замовлення соціальне – сукупність завдань або цілей діяльності суб'єктів управління різних рівнів для вирішення актуальної проблеми (протиріччя).

Імідж – публічно зафіксований і визнаний образ особи (професії, організації, діяльності, способу життя). **І.** містить у собі фізичну (здоров'я, стиль одягу, зачіска, макіяж), психічну (характер, темперамент, внутрішній світ) і соціальну (роль у суспільстві, поведінка і комунікативні особливості) складову, які утворюють єдине ціле образу особи (професії, організації, діяльності, способу життя).

Іміджмейкер – фахівець зі створення приємної зовнішності (зачіски, стилю, одягу) та зміни поведінки (манери, упевнені рухи, привітна посмішка) людини з метою завоювання симпатій інших (глядач, виборець, підлеглий). Також до професійних обов'язків **І.** належить розробка текстів виступів (сценаріїв) і їхня організація проведення. **І.** вибудовує навколо свого клієнта будь-які комбінації, які забезпечують піднесення його іміджу. За допомогою певних технологій **І.** прагне донести образ клієнта (ідеї, ролі) до інших (глядачів, виборців). **І.** прагне досягнути віддзеркалення зовнішності клієнта у громадській думці. Споживачами послуг **І.** є політичні діячі, урядовці та представники бізнесу.

Індивідуальний стиль діяльності – стійка й індивідуально-специфічна система відносно однорідних прийомів (способів, методів) виконання діяльності.

Інтелектуальна власність – продукт інтелектуальної праці, визнаний і документально підтверджений її автором людину (групу людей). Об'єктами **І. в.** є наукові розробки, книги, відкриття, винаходи, ноу-хау, фірмові знаки та ін.

Інтенсивність праці – праця людини, напруженість якої залежить від об'єму витрат нею зусиль впродовж одиниці робочого часу (година, день). Оптимальною **І. н.** є праця, виконання якої забезпечує відновлення

працездатності працюючого до початку нового трудового дня.

Інфраструктура – сукупність галузей (видів діяльності), які обслуговують виробничу і невиробничу сфери (транспорт, зв'язок, освіта, охорона здоров'я та ін.).

Кадровий консалтинг – консультаційні послуги для керівників і спеціалістів з організацій кадрової роботи. **К. к.** займаються спеціально створені організації (підприємства, фірми).

Кадровий менеджмент – один з напрямів менеджменту, націлений на розвиток і ефективне використання кадрового потенціалу організації (підприємства, фірми).

Кадровий резерв – потенційно активна і підготовлена частина персоналу організації, здатна виконувати функції вищестоящих посад.

Комівояжер – фахівець з формування попиту і збуту товарів (послуг) у віддалених від місця їх виробництва регіонах. **К.** здійснює підприємницьку діяльність за дорученням продавця товарів (послуг) і за його рахунок здійснює посередницькі функції на основі договору, який визначає розмір і порядок отримання винагороди. До професійних обов'язків **К.** належить: пошук потенційних покупців (замовників) на товари (послуги); рекламування товарів (послуг) за допомогою зразків (каталогів); аналіз кон'юнктури (попит, пропозиції, ціни, вимоги споживачів) регіонального ринку відповідних товарів (послуг); налагодження і підтримка із замовниками ділових зв'язків і проведення з ними переговорів; звітність про результати збуту товарів (послуг).

Комірці: білі, сірі, сині – терміни, які використовуються для характеристики певних категорій працівників. **К. білі** – інженерно-технічний персонал і конторські службовці. **К. сірі** – працівники галузей соціальної інфраструктури. **К. сині** – робітники, зайняті фізичною працею.

Компетентність – здатність особистості на достатньому рівні раціонально і без перевантажень організувати свою діяльність. **К.** передбачає володіння людиною глибокими знаннями, уміннями і навичками, способами і прийомами саморозвитку, самореалізації і самозбереження. Розрізняють **К. професійну** (здатність працівника на достатньому рівні раціонально і без перевантажень виконувати професійні функції), **К. соціальну** (здатність особистості працювати в команді, ефективно взаємодіяти з іншими для досягнення цілей особистих і цілей організації) і **К. методологічну** (здатність особистості системно мислити, адекватно сприймати та інтерпретувати різноманітну інформацію, структурувати проблеми, виділяти головне і другорядне). **К.** пов'язана не тільки з конкретним трудовим процесом, а й з його організаційними і соціальними взаємозв'язками, що суттєво відрізняє її від підготовленості.

Компетенція – коло повноважень посадової особи (структури), у яких вона досконало володіє знаннями та досвідом формулювання і досягнення цілей. **К.** слід відрізняти від компетентності. Компетентність є особистісною характеристикою (я вмію, можу), а **К.** належить до характеристики діяльності (мене уповноважили, я повинен).

Консалтинг – консультаційні послуги з питань удосконалення діяльності підприємств (фірм, організацій), включаючи зовнішньоекономічну сферу ведення бізнесу.

Консерватор – противник нововведень, прогресу і перетворень, прихильник традиційних і незмінних поглядів (у науці, політиці тощо).

Конформізм – безпринципне і некритичне слідування людини будь-якому взірцю, який вирізняється найбільшою силою тиску. **К.** породжує пристосовництво, схиляння перед авторитетами, пасивне сприйняття встановленого порядку, панівних думок тощо. Розрізняють **К. внутрішній** (зміна поведінки внаслідок внутрішнього прийняття позиції групи, оточуючих) і **К. зовнішній** (зовнішня демонстративна підлеглість груповому тиску без внутрішнього прийняття позиції групи, оточуючих).

Копірайтер – фахівець з авторських прав у рекламній діяльності. До професійних обов'язків **К.** належить: складання оригінальних текстів (рекламних статей, музичних заставок і художніх творів різного стилю, характеру і метражу) та написання сценаріїв; участь у розробці іміджу фірми (назва, девіз, логотип, рекламні матеріали); просування рекламного тексту на ринку товарів і послуг. Для ефективного виконання професійних обов'язків **К.** повинен орієнтуватися в галузі авторських прав на музичні і літературні твори; знати основи маркетингу, психологію споживача, теорію продаж і закони зорового сприйняття; володіти комп'ютерними програмами і т.д.. Зазвичай творча група працює над проектом у складі копірайтера і редактора (дизайнера, художника).

Коучер – фахівець, який консультує керівника у питаннях формування структури персоналу, кадрової політики і стратегії кризового менеджменту. **К.** організовує і проводить тренінги для керівників і персоналу компанії (фірми, установи, підприємства) на замовлення. До професійних обов'язків **К.** належить: проведення бесід з керівним складом і рядовими працівниками; організація моніторингу; аналіз зібраної інформації; розробка стратегії вирішення кадрових питань (звільнення, заохочення, заміна персоналу). Набуває досвід роботи **К.** на посаді менеджера з персоналу.

Креативний директор – фахівець з розробки, ведення і контролю виконання креативних концепцій проектів, спрямованих на виведення бізнесу компанії (фірми, установи, підприємства) на новий і якісно вищий рівень. До професійних обов'язків **К. д.** належить: розробка і оформлення технічного завдання; презентація ідеї і технічного завдання потенційному клієнтові; проведення переговорів з клієнтом (узгодження технічного завдання і його затвердження); розробка креативних PR-стратегій і технологій відповідно до затвердженого технічного завдання (технології, ресурси і засоби реалізації розробленої креативної PR-концепції, розрахунок бюджету проекту); оформлення технічного завдання у вигляді проектного документа; розробка, організація і відповідальність за реалізацію підзвітних проектів і проведення акцій (заходів, подій і т. д.) відповідно до креативної стратегії замовлення; відстеження ефективності

реалізації проекту і підготовка аналітичної інформації для замовників. Для успішного виконання професійних обов'язків **К. д.** повинен: постійно відстежувати тенденції і найважливіші події в різних сегментах економіки і, зокрема, PR-компанії просування продуктів і послуг; знати найсучасніші нововведення, тенденції і технологічні ідеї у сфері PR-компаній, реклами і ЗМІ (тут і далі ЗМІ – засобах масової інформації). Попередній досвід **К. д.** набуває на посадах у PR-компаніях, рекламних агентствах, ЗМІ та маркетинговій діяльності.

Лейб-менеджер – фахівець з просування продукту (послуги) на ринок шоу-бізнесу. До професійних обов'язків **Л.-м.** належить: прогнозування тенденцій розвитку музичного ринку (пошук нових імен, ліцензування продукту, створення брендів і тематичних збірок); розробка стратегії співпраці з партнерами; планування і проведення рекламних заходів; удосконалення репертуару артиста; розробка маркетинг-плану випуску і просування продукції; проведення тендеру і підписання контрактів. Для ефективної професійної діяльності **Л.-м.** повинен: володіти системним мисленням; уміти проводити переговори і володіти знаннями у галузі авторського права; мати освіту з основ маркетингу і менеджменту. Професійна діяльність **Л.-м.** відрізняється від професійної діяльності бренд-менеджера сферою такої специфічної індустрії як шоу-бізнес

Лідер – авторитетний член групи (організації) людей, спроможний відігравати головну роль у соціальних процесах (прийняття групових рішень, організації спільної діяльності тощо).

Логістика – вид діяльності, пов'язаний з переміщенням товарів (послуг, інформації) між економічними суб'єктами. В рамках окремого підприємства до сфери **Л.** належить переміщення товарів (послуг, інформації) до, всередині і за межами підприємства. Функціями **Л.** є обробка замовлень, формування стратегії руху матеріалів і продукції, комплектація, транспортування і складування продукції та ін.

Логістик – фахівець з планування і контролю за рухом матеріальних, інформаційних і фінансових ресурсів. Професійна діяльність **Л.** спрямована на мінімізацію витрат при послідовному переміщенні продукції від виробника до споживача. До професійних обов'язків **Л.** належить: аналіз процесу доставки і просування товару; виявлення інтересів і потреб кожного учасника переміщення продукції від виробника до споживача, координація їхньої взаємодії; вибір оптимального за витратами маршруту і способу доставки вантажу; розробка варіантів збереження, розфасовки і упаковки товару; визначення терміну і кількості товарів доставки на склад зберігання (місцезнаходження, конструктивні особливості, оптимальні умови зберігання для кожного товару і т. д.); налагодження співпраці з співробітниками митниці, транспортних служб, фахівцями інших відділів і фірм. На великих підприємствах промисловості, аграрно-промислового комплексу, транспорту і т.д. створюються підрозділи логістики.

Магістр – фахівець освітньо-кваліфікаційного рівня, який на

основі кваліфікації бакалавра або спеціаліста здобув поглиблені спеціальні знання та уміння інноваційного характеру, має певний досвід їх застосування та продукування нових знань для вирішення проблемних професійних завдань в певній галузі господарства. Магістрат включено до державного освітянського стандарту і за ним ведеться підготовка магістрів у Вузах України.

Маркетолог – фахівець з вивчення, прогнозування і формування попиту на товари і послуги, з урахуванням соціально-демографічних особливостей різних груп населення, стану і динаміки їхніх доходів, традицій, смаків і т.п. До професійних обов'язків **М.** належить: дослідження типу попиту (стійкий, ажіотажний і ін.) і причин його коливання; визначення напрямів удосконалення споживчих властивостей товарів і послуг; дослідження перспектив освоєння нової продукції і ринків збуту, необхідних для цього витрат ресурсів (сировина, матеріали, енергії, кадри); відстеження конкурентного середовища (податкова, цінова і митна політика держави); аналіз матеріалів, спостережень і вивчення попиту споживачів. Праця **М.** напружена, відповідальна, вимагає мобільності та вміння спілкуватися.

Медіа-байєр – фахівець з організації зв'язків із ЗМІ. До професійних обов'язків **М.-б.** належить закупівля рекламних площ у газетах або ефірного часу на радіо (телебаченні) і розміщення на них реклами товару (послуги). Як правило, декілька **М.-б.** є підлеглими медіа-планера (у рекламному або PR агентстві) або начальника рекламного відділу у великій компанії. **М.-б.** має вузьку спеціалізацію і взаємодіє лише з одним із ЗМІ (радіо, телебаченням, пресою).

Медіа-планер – фахівець із стратегічного планування рекламної кампанії і рекламної діяльності фірми в цілому. До професійних обов'язків **М.-п.** належить: планування рекламної діяльності фірми; оцінка рекламної ефективності різних засобів масової інформації; перерозподіл рекламного бюджету. Посада **М.-п.** вводиться лише у рекламних агентствах. У великих компаніях створюються власні рекламні відділи, а функції **М.-п.** виконує начальник або менеджер відділу реклами.

Менеджер – фахівець з управління підприємницькою або комерційною діяльністю підприємства (установи, організації). До професійних обов'язків **М.** належить: планування підприємницької або комерційної діяльності підприємства (установи, організації); контроль за розробкою і реалізацією бізнес-планів і комерційних угод (договорів, контрактів); оцінка можливого ризику реалізації бізнес-планів і комерційних угод (договорів контрактів); вирішення організаційно-технічних, економічних, кадрових і соціально-психологічних проблеми стимулювання виробництва; збільшення об'єму збуту продукції і підвищення якості та конкурентоспроможності товарів (послуг); налагодження зв'язків з діловими партнерами; розробка і запровадження інноваційної та інвестиційної діяльності. Галузями діяльності **М.** є

промислові підприємства, сфера оптової і роздрібною торгівлі, будівництво і видобувна промисловість, агентства з продажу нерухомості (будинків, земельних ділянок), транспортна сфера і сфера охорони здоров'я (фармакологічні і фармацевтичні компанії), готельний і ресторанний бізнес, туристичні компанії і рекламні агентства.

Мерчандайзер – фахівець з просування продукції у дрібнооптовій і роздрібній торгівлі. До професійних обов'язків **М.** належить: підтримка позитивного іміджу фірми; забезпечення вигідного розташування продукції на магазинних полицях; відстеження безперервного постачання продукції до продавців; проведення реклами у визначеному місці збуту; коректування роздрібних цін на товар (розмір торгових надбавок). Для виконання професійних обов'язків **М.** один раз на тиждень відвідує закріплені за ним магазини, результати якого фіксує у спеціальному паспорті. Такий паспорт є звітом за діяльність, який надає **М.** щонеділі у відділ маркетингу фірми. Для ефективного виконання професійних обов'язків **М.** повинен бути з презентабельною зовнішністю, комунікабельним і працездатним. Перспективою посадового просування **М.** є завідувач відділу маркетингу або менеджер з продаж.

Молоді спеціалісти – особи, які закінчили вищі, середні або спеціальні професійні навчальні заклади й направлені на роботу відповідно до плану розподілу або самостійного працевлаштування.

Монотомія – стан людини, викликаний одноманітним, довготривалим і, як правило, слабким подразником. Наслідком **М.** є зниження працездатності особистості і поява у неї стійкої втоми, яка не зникає впродовж об'єктивно заданого часу на відпочинок. **М.** є надзвичайно важливим показником професійного відбору спеціалістів на професії, у яких передбачається тривале оперування (сприйняття, переробка) інформацією в умовах її одноманітності. **М.** є небезпечним синдромом у діяльності операторів.

Мультимедія – інформаційна технологія, яка поєднує в одному програмному продукті різноманітні види інформації (тексти, ілюстрації, відеоінформацію тощо).

Незайняте населення – частина працездатного населення, яка під впливом різних обставин не приймає участі в трудовій діяльності. До **Н. н.** належать добровільно незайняті люди (живуть на кошти подружніх заощаджень, родичів і є утриманцями), добровільно звільнені з роботи (не бажають працювати), вимушено незайняті (звільнені з різних причин), випускники навчальних закладів та інші категорій населення, які мають бажання працювати й шукають відповідну роботу. **Н. н.** поділяється на тих, які зареєстровані в службі зайнятості і офіційно отримали статус безробітного, і тих, які не перебувають на обліку в службі зайнятості й офіційно не тримали статусу безробітного.

Неперервна освіта – відкрита для будь-якого віку і покоління система освіти, яка створює для людини можливість неперервного процесу оволодіння знаннями, уміннями і навичками впродовж життя. **Н. о.**

спонукає людину до самоосвіти і самовдосконалення відповідно до мінливих вимог зовнішнього середовища.

Номенклатура – коло посадових осіб, призначення чи затвердження яких відноситься до компетенції вищестоящего органу.

Ноу-хау – система різних знань (науково-технічних, виробничих, організаційних, економічних, правових), які не мають статусу загальновідомих і які вкрай необхідні для впровадження певної технології. До **Н.-х.** також належать технічні рішення (винаходи), які не були запатентовані і тому не захищені правами інтелектуальної власності. Передавання, обмін і розповсюдження **Н.-х.** відбувається через укладання ліцензійних угод.

Нувориш – особа (новоявлений багатій), яка спритно і швидко розбагатіла на різноманітних фінансових операціях.

Операція – одиниця діяльності. **О.**, як спосіб виконання дії, визначається умовами, в яких мета реалізується. Одна й та ж мета дії може бути досягнута у різних умовах і різними **О.** Разом з тим, одна й та ж **О.** може бути складовою різних дій. Більшість **О.** є результатом оволодіння людиною виробленими суспільством способами дій. **О.** спочатку формується як свідомо цілеспрямована дія (рухова, розумова), а згодом стає складовою взаємопов'язаних і скоординованих дій.

Особистісне самовизначення – суб'єктивне усвідомлення себе самостійним членом суспільства, розуміння свого місця і призначення в ньому, обумовлене певним рівнем самосвідомості, соціальної відповідальності й потреби у самореалізації. **О. с.** є усвідомленим актом виявлення і ствердження людиною своєї власної позиції по відношенню до інших людей (предметів, явищ, подій) з певним баченням себе в інших людях і рівнем відповідальності за дії в оточуючому середовищі.

Офіс-менеджер – спеціаліст, який організовує роботу офісу, приймає відвідувачів, керує роботою персоналу офісу, здійснює адміністративні і господарські функції.

Паблік-релейшнз – спеціально організована система управління соціальною інформацією, яка включає весь процес її виробництва і руху. Метою **П-р.** є формування позитивного ставлення до підприємства (фірми, установами, організації) громадськості. Система **П-р.** передбачає також установлення зворотних взаємозв'язків з громадськістю (організаціями, установами, фірмами) для збору необхідної інформації і протидії загостренню суперечностей.

Пабліситі – спеціально організована система управління соціальною інформацією за допомогою засобів масової комунікації (преса, радіо, телебачення, Інтернет). Засобами **П.** є реклама, комерційні повідомлення, презентації або матеріали про товари (послуги) підприємства (фірми, установами, організації).

Педагогічний менеджмент – комплекс принципів, методів, організаційних форм і технологічних прийомів ефективного управління педагогічними системами.

Персонал – сукупність кадрів однієї професійної категорії, які забезпечують діяльність підприємства (установи, організації тощо).

Піарник – фахівець із зв'язків з громадськістю. До професійних обов'язків **П.** належить: встановлення і підтримка співпраці між організацією і громадськістю; аналіз громадської думки і адекватна на неї реакція; доведення співпраці до взаєморозуміння між компанією, її клієнтами, партнерами, владою всіх рівнів, журналістами, населенням; розробка принципів кадрової політики підприємства (взаємини керівника і підлеглих, потреби і настрої працівників, атмосфера у колективі, запобігання і своєчасне вирішення ділових конфліктів). Для ефективного виконання професійних обов'язків **П.** повинен володіти ораторською майстерністю, знати психологічні закони поведінки людини і методи проведення соціологічних досліджень.

Підбір кадрів – визначення відповідності між рівнем розвитку професійно важливих якостей людини і вимогами відповідної професійної діяльності. У процесі **П. к.** досліджується соціальна зрілість особистості, її моральні якості, професійна компетентність і професійно важливі якості майбутнього працівника.

Підприємництво – самостійна, ініціативна і систематична діяльність юридичних (фізичних) осіб у сфері виробництва продукції, надання послуг з метою одержання прибутку.

Посада – службове місце, пов'язане з відповідальністю людини за виконання певних професійних обов'язків.

Посадова ротація – процес переміщення працівників з однієї посади на іншу у межах одного підприємства (установи, організації). Розрізняють **П. р. горизонтальну** (переміщення працівника з однієї посади на рівнозначну іншу), **П. р. вертикальну** (переміщення працівника з однієї посади на більш високий посадовий рівень) і **П. р. змішану** (переміщення працівника з однієї посади на іншу в інший підрозділ). **П. р.** є невід'ємною складовою інноваційного управління персоналом підприємства (установи, організації).

Посередництво – підприємницька діяльність, як правило, у сфері послуг і торгівлі з метою налагодженні взаємозв'язків між виробниками і споживачами продукції.

Правоздатність – спроможність фізичної або ж юридичної особи (громадянина, організації) мати право укладати юридичні акти (угоди, доручення), які пов'язані з придбанням та відчуженням майна, кредитними або інвестиційними операціями.

Праця – свідомо і доцільна діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей для задоволення своїх потреб. **П.** є необхідною умовою життєдіяльності людини в суспільстві. Розрізняють **П. розумову** (свідомо і доцільна діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей з переважанням витрат розумової енергії), **П. Сізіфову** (тяжка, марна праця), **П. сутужну** (виснажлива, стомлююча праця), **П. фізичну** (свідомо і

доцільна діяльність людини, спрямована на створення матеріальних і духовних цінностей з переважанням витрат фізичної енергії).

Працездатність – потенційна можливість людини виконувати доцільну роботу на заданому рівні ефективності протягом визначеного часу. *П.* залежить від зовнішніх та внутрішніх умов діяльності, психофізіологічних ресурсів людини.

Предмет праці – предмет (комплекс предметів), на який людина впливає знаряддями і методами праці з метою виробництва матеріального чи духовного продукту.

Презентація – публічне представлення продукту (послуги), підприємства (організації, установи).

Приватне господарство – створене на власності окремого громадянина підприємство, який має право використовувати найману працю інших громадян на договірній основі. *П. п.* як і підприємства інших форм власності є рівноправними суб'єктами господарської діяльності.

Продуктивні сили – знаряддя і засоби виробництва та самі люди, які завдяки своїм знанням, досвіду і трудовим навичкам приводять їх у рух для отримання готового продукту (послуги).

Провізор – фахівець із виробництва, зберігання і продажу лікарських препаратів. Розрізняють *П.-технологів* (виготовлення лікарських препаратів) і *П.-аналітиків* (контролюють якість лікарських препаратів). В даний час *П.* є фахівцем з організації і координації оптової торгівлі фармацевтичними препаратами. Для ефективного виконання професійних обов'язків *П.* повинен мати вищу фармацевтичну освіту. Професійною перспективою *П.* є просування на посаду *П.* медичного (аптечного) складу, фахівця з маркетингу ринку лікарських засіб, фахівця з ліцензування і сертифікації, менеджера з продажу лікарських препаратів.

Промоутер – фахівець із просування товару (послуги) для перехожих і відвідувачів магазинів (виставок, презентацій). *П.* може працювати як від агентства, так і безпосередньо від фірми. Праця *П.*, як правило, оплачується після закінчення рекламної компанії із розрахунку фіксованої суми за кожен день. Більшість *П.* розглядають свою діяльність як тимчасовий заробіток.

Професійна адаптація – комплексна система заходів пристосування особистості до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності, які забезпечують успішне професійне становлення працівника. *П. а.* здійснюється поетапно і має визначену логічну послідовність. У структурі *П. а.* виділяють етап допрофесійної підготовки, профільного і професійного самовизначення, професійного навчання і самостійної професійної діяльності. *П. а.* виступає джерелом інформації для вдосконалення форм і методів професійної орієнтації особистості в загальноосвітньому і професійному навчальному закладі.

Професійна деформація особистості – зміна усталених складових структури особистості під впливом виконання нею професійних обов'язків.

Професійна діагностика – оцінка потенційних професійних здібностей, конкретних індивідуально-психологічних властивостей особистості, необхідних для успішного виконання певних видів професійної діяльності.

Професійна інформація – система інформаційного забезпечення професійного самовизначення особистості. **П. і.** включає в себе інформацію про професії, їх вимоги, попит на ринку праці, соціально-економічні та психофізіологічні особливості праці.

Професійна консультація – надання кваліфікованої допомоги людині у виборі чи зміні професії відповідно з її інтересами, можливостями і потребами ринку праці у фахівцях. Розрізняють такі форми **П. к.:** інформаційно-довідкова, первинна діагностична, заключна діагностична та корекційна консультація.

Професійна мобільність – здатність людини змінювати вид професійної праці залежно від прогресивного розвитку техніки і технології виробництва. Механізмом **П. м.** є перенесення системи узагальнених прийомів професійної діяльності з основної на суміжну за технологією ділянку виробництва. **П. м.** передбачає високий рівень розвитку узагальнених професійних знань.

Професійна орієнтація – система забезпечення ефективного професійного самовизначення людини із урахуванням її індивідуальних особливостей, бажань і можливостей та попиту ринку праці у фахівцях. Складовими компонентами **П. о.** є: професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір (добір) та професійна адаптація.

Професійна переорієнтація – система забезпечення ефективного вибору людиною нової професії з урахуванням її професійної підготовки, сформованої системи ціннісних орієнтацій та попиту ринку праці у фахівцях. **П. п.** передбачає проведення трьох основних етапів (завершення роботи на попередньому місці праці, період безробіття і вибір нової професії, оволодіння новою професією), впродовж яких людині доводиться долати складні проблеми.

Професійна придатність – комплекс професійно важливих якостей людини, які необхідні та достатні для досягнення нею, за умови оволодіння спеціальними знаннями, уміннями та навичками, суспільно прийнятої ефективності праці. Суб'єктивним критерієм **П. п.** людини є її почуття задоволення від процесу і результату праці. **П. п.** є динамічною характеристикою особистості, фізіологічні, психологічні та соціальні складові якої тренуються, розвиваються і формуються у процесі діяльності.

Професійна проба – засіб безпосередньої або ж опосередкованої практичної перевірки обґрунтованого і усвідомленого професійного самовизначення особистості. **П. п.** інтегрує знання людини про світ професій, власні індивідуально-психологічні особливості, активізує процеси самопізнання, самооцінки та самовдосконалення.

Професійне „вигорання” – стан фізичного, емоційного і

розумового виснаження людини. **П. в.** є найбільш характерним для професійної діяльності людини у соціальній сфері, специфіка якої передбачає найбільш часті й тривалі емоційно насичені контакти з іншими людьми (групою, колективом).

Професійне перенасичення – стан особистості, який викликається надмірним впливом емоційного стимулу. **П. н.** суб'єктивно переживається як втома, втрата інтересу до роботи аж до повної відмови від її виконання. У виробничих умовах **П. н.** є наслідком монотонної роботи та індивідуальних особливостей працюючого. Профілактика **П. н.** проводиться за допомогою збагачення змісту праці, раціонального чергування робочих навантажень, врахування індивідуальних особливостей під час підбору кадрів.

Професійне самовизначення – довготривалий і динамічний процес узгодження особистістю протиріччя між власними можливостями і бажанням та попиту ринку праці на рівень і якість підготовки фахівців. У **П. с.** виділяють стадію профільного самовизначення, вибору конкретної професії, здійснення такого вибору, професійне навчання і оволодіння професійною майстерністю.

Професійне самоствердження – стійке прагнення людини досягнути найвищого рівня професіоналізму, отримати визнання оточуючих і ствердити свій професійний образ „Я”. Динамічно **П. с.** розгортається від диференційованого усвідомлення людиною своїх окремих професійно важливих якостей до цілісного бачення себе як суб'єкта професійної діяльності. Умовами **П. с.** є розуміння людиною сучасної моделі професій, внутрішнє сприйняття їх вимог, адекватна самооцінка своїх можливостей і здібностей, розвиток самоствердження до себе як до майбутнього професіонала, оволодіння вербальними і невербальними засобами спілкування.

Професійний відбір – система виявлення придатності особистості до окремих видів професій згідно нормативних вимог. В процесі **П. в.** здійснюється психологічне вивчення професії, вибір методів дослідження, проведення психодіагностичного обстеження та прогнозування можливості успішного навчання і майбутньої професійної діяльності.

Професійний інтерес – вибіркова спрямованість особистості на професійну діяльність як на комплекс трудових функцій. **П. і.** є специфічною формою ставлення особистості до змісту праці, як середовища майбутньої самореалізації. Слід відрізнити інтерес до професії, як вибірково спрямованість особистості на емоційно привабливу і значущу професію, від **П. і.**, як вибірково спрямованість особистості на безпосередній процес професійної праці. При цьому професія виступає для особистості як цінність із стійким прагненням оволодіти необхідними професійними знаннями, вміннями, навичками для реалізації своїх намірів.

Професійний розвиток – процес набуття людиною нових знань, умінь, навичок та професійно важливих якостей, які вона використовує або буде використовувати в майбутньому. Основними методами **П. р.** є

професійне навчання, підвищення кваліфікації, самоосвіта та самовдосконалення.

Професійні здібності – динамічна і функціональна структура відносно стійких професійно важливих якостей особистості, які визначають успішність навчання і конкретної трудової діяльності. *П. з.* формуються у процесі виховання та навчання на основі задатків, загальних та спеціальних здібностей, які синтезуючись в окремі елементи утворюють власну і неповторну структуру.

Професійно важливі якості – комплекс найважливіших індивідуальних психофізіологічних особливостей людини, які визначають успішність в оволодінні обраною професією та майстерне виконання професійної діяльності.

Професіограма – систематизований опис об'єктивно заданих характеристик професії. У *П.* фокусуються сукупність вимог професії до індивідуально-психологічних особливостей людини. Структура професіографічного опису професій складається із загальної характеристики професії, санітарно-гігієнічних умов та безпеки праці, вимог професії до працівника, рівня професійної підготовки, підвищення кваліфікації і можливості професійного росту, протипоказання до навчання та професійної діяльності, економічні показники та перспективи зайнятості. Найважливішою складовою *П.* є психограма у якій зафіксовані вимоги професії до психіки людини. Зміст та обсяг *П.* залежить від мети (профінформація, профконсультація, профвідбір, професійне навчання, раціоналізація режиму і умов праці та ін.), з якою проводиться вивчення професії.

Професіонал – спеціаліст, який здійснює на високому рівні професійну діяльність, свідомо змінює і розвиває себе в процесі праці, вносить свій індивідуальний творчий внесок у професію, стимулює в суспільстві інтерес до результатів своєї діяльності і підвищує престиж своєї професії.

Професіоналізм особистості – представник певної професії, який володіє на високому рівні сучасними алгоритмами і засобами майстерного вирішення професійних завдань. *П. о.* є своєрідною регулятивною функцією якості й ефективності виконання професійної діяльності, ставлення спеціаліста до своїх обов'язків і партнерів.

Професія – визначений і відносно самостійний вид трудової діяльності, який виник у результаті суспільного розподілу праці і вимагає для її виконання певних здібностей, теоретичних знань і практичних навичок. *П.* відрізняється від посади. *П.* характеризує вид трудової діяльності, який вимагає оволодіння професійними знаннями і навичками, а посада визначає коло обов'язків, прав і відповідальність працівника.

Психограма – систематизований опис психофізіологічних і особистісних якостей, які є професійно важливими для певної професійної діяльності.

Публіцистика – література, яка висвітлює актуальні соціально-

політичні, психологічні та інші проблеми сучасності в періодичній пресі та окремих виданнях.

Реклама послуг – цілеспрямоване ознайомлення потенційних споживачів про виготовлену послугу, її позитивні якісні і кількісні характеристики. *Р. н.* містить інформацію, яка має на меті сформувати попит на ці послуги, популярність і ділову репутацію її виробника.

Рекрутер – фахівець з підбору персоналу. *Р.* є посередником між людиною, яка бажає знайти роботу, і працедавцем, який потребує фахівця певного рівня професійної підготовленості. До професійних обов'язків *Р.* належить: професійний відбір людей з числа охочих працевлаштуватися; пошук необхідних замовникові фахівців. Для ефективного виконання професійних обов'язків *Р.* повинен: бути комунікабельним і ерудованим; орієнтуватися у величезній кількості професійної інформації, мати психологічну освіту. Професійною перспективою для *Р.* є посада менеджера з персоналу (кадровика) безпосередньо на підприємстві.

Ринкова економіка – тип господарства, головним регулятором руху послуг і товарів якого є ринок. Для *Р. е.* характерним є повна самостійність, незалежність і відповідальність господарських суб'єктів за результати своєї діяльності. Функції держави у *Р. е.* визначаються впливом на ринок, передусім, економічними методами для підтримання умов вільної конкуренції виробників і забезпеченням соціальних гарантій її громадян.

Ринок праці – ринок вільних (незайнятих) трудових ресурсів. *Р. н.* є продуктом жорсткої конкуренції на ринку руху послуг і товарів, яке супроводжується вивільненням робочої сили. Функції держави полягають у створенні відповідної системи служб зайнятості, які отримують інформацію від підприємств і організацій про вивільнення робочої сили і здійснюють працевлаштування. Безробітним особам, які офіційно зареєстровані в центрі зайнятості і не можуть працевлаштуватися, виплачується грошова допомога.

Ріелтер – підприємець (агент, торговий посередник), об'єктом праці якого є операції з нерухомістю. *Р.* здійснює від імені і за дорученням клієнтів закупівлю, продаж або оренду нерухомості. Для ефективної діяльності *Р.*: вивчає попит і пропозиції на ринку нерухомості; узагальнює вимоги потенційних покупців (орендарів); реєструє пропозиції з продажу (передачі в оренду) об'єктів нерухомості; попередньо ознайомлюється з об'єктами нерухомості. В окремих випадках *Р.* укладає ексклюзивні договори між власниками і агентством. *Р.* здійснює пошук потенційних покупців і орендарів, встановлює з ними ділові контакти, організовує ознайомлення з об'єктами нерухомості, які продаються (здаються в оренду). Також *Р.* реєструє заявки покупців, погоджує договірні умови, оформляє операції з нерухомістю, представляє інтереси клієнтів під час взаємодії з іншими фахівцями агентства і інших установ, які беруть участь в оформленні операцій.

Робоча сила – сукупність фізичних і розумових здібностей людей,

які використовуються для виробництва матеріальних і духовних благ. **Р. с.** характеризується рівнем професійної підготовки працюючих, яку суспільство цілеспрямовано організовує, визначає потребу в ній і розподіляє за сферами зайнятості.

Робочий пост – сукупність робочих місць, на яких даний спеціаліст може і зобов'язаний у різний час займатися трудовою діяльністю за своєю спеціальністю.

Робочий ритм – закономірне чергування в процесі діяльності робочих рухів і дій у часі та пауз між ними.

Робочий темп – кількість робочих рухів спеціаліста у процесі діяльності, які він виконує за одиницю часу.

Самовдосконалення – процес свідомого саморозвитку особистості, спрямований на подолання почуття незадоволення собою, своїми фізичними, інтелектуальними, професійними та іншими можливостями. Передуює **С.** особиста рефлексія, самооцінка і усвідомлений пошук власних ресурсів і резервів саморозвитку.

Самозайнятість – вид зайнятості працездатного населення. Самозайнятими вважаються працівники, які на основі приватної власності на засоби виробництва самостійно організовують процес виробництва і відповідають за реалізацію товарів, послуг.

Самоконтроль – усвідомлена регуляція людиною власної поведінки для забезпечення її відповідності поставленим цілям, пред'явленим вимогам, нормам і правилам. Важливою складовою **С.** є самообмеження, яке стримує людину від непродуктивних і не схвалюваних суспільством дій і вчинків.

Самооцінка – судження людини про свої можливості, властивості, поведінку в порівнянні з певним еталоном, зразком. **С.** є структурним компонентом самосвідомості особистості, який регулює оцінне ставлення людини до себе (самокритичність). Розрізняють **С.** адекватну і неадекватну (завищену, занижену).

Саморегуляція – спрямованість особистості на досягнення максимальної ефективності власної діяльності. **С.** забезпечує стійкість і тривалість її функціонування у різних умовах життєдіяльності. Загальною змістовно-функціональною структурою **С.** є така логічно вибудована послідовність: прийняття суб'єктом мети, яка відповідає певній потреби (мотивація); розробка моделі діяльності (поведінки), яка враховує сукупність значущих суб'єктивних і об'єктивних умов; визначення системи критеріїв успішної діяльності; самоприйняття програми дій; критичний аналіз досягнутих результатів; оцінка відповідності бажаних і досягнутих результатів; прийняття рішення про необхідність і характер корекції діяльності.

Самоствердження – прагнення людини до високої оцінки і самооцінки своєї особистості. **С.** задає стильові характеристики (активність, цілеспрямованість, наполегливість та ін.) діяльності (поведінки) людини. **С.**, як механізм взаємодії людини з іншими, є

надзвичайно потужним стимулом у її розвитку. В процесі *С.* виявляється не лише прагнення людини зайняти певне службове або професійне положення (професійна, ділова і соціокультурна ніша), а, передусім, її турбота про збереження власної позиції і соціального положення у системі міжособистісних стосунків. Така турбота має забезпечити особистості повагу, визнання, довіру, підтримку, захист, допомогу і задоволення потреби в реалізації своєї неповторної індивідуальності у взаємодії з іншими людьми. Механізмами актуалізації *С.* є інстинкт самозбереження та вищі почуття особистості (моральні, інтелектуальні, естетичні).

Синдром „емоційного вигорання” – стан здорових людей, які знаходяться в інтенсивному й тісному спілкуванні з іншими в емоційно напруженій атмосфері професійної діяльності. Така діяльність потребує надмірних витрат психічної енергії, що призводить до психосоматичної втоми (виснаження), емоційного спустошення та домінування у поведінці агресивних почуттів (цинізм, песимізм, апатія). Наслідками *С. е. в.* є психічні (тривожність, роздратування, гнів, занижена самооцінка) та фізичні (прискорене серцебиття, задишка, головний біль, порушення сну) порушення, які призводять до конфліктів у сім’ї і втрати інтересу до професійної діяльності. Особистість з розвиненим *С. е. в.* зловживає тютюном, алкоголем.

Соціальний працівник – працівник, який відповідно до своїх посадових і професійних обов’язків надає всі види допомоги у подоланні людиною (сім’єю, групою) соціальних проблем.

Соціальний статус – положення соціальної групи та її представників у суспільстві, у системі соціальної ієрархії і соціальних відносин.

Спеціаліст – людина, яка досконало володіє певною спеціальністю, глибокими знаннями і професійними вміннями в окремій галузі науки, техніки, у соціальній сфері тощо.

Спеціальність – конкретний, історично усталений вид трудової діяльності, який систематично виконується спеціалістом у межах певної професії.

Спільне підприємство – форма господарського товариства, заснованого на колективній власності юридичних осіб (громадян) України або інших держав. Розрізняють *звичайні СП* (національні) та *СП з іноземними інвестиціями* (власність юридичних осіб (громадян) України та осіб (громадян) інших держав).

Спонсор – юридична або фізична особа, яка бере на себе фінансове забезпечення визначних заходів (найчастіше у галузі культури, спорту). Діяльність *С.* здійснюється, як правило, з рекламними цілями.

Спрямованість особистості – ієрархічна структура емоційно-ціннісного ставлення особистості до предметів і явищ навколишньої дійсності, яка задає напрям її поведінки та діяльності. Основу структури *С. о.* складають усвідомлювані потреби і мотиви. За напрямом дії *С. о.* проявляється у спрямованості на себе (потреба у самовираженні,

самореалізації і самовдосконаленні у сфері праці і поведінки), у спрямованості на інших людей (інтерес і прагнення до співробітництва) та у спрямованості на предметну сторону діяльності (зміст і результат професійної праці).

Статична робота – робота, при виконанні якої напруження м'язів розвивається без зміни їх довжини і без активного переміщення у просторі рухових ланок.

Статус – сукупність прав і обов'язків громадянина (юридичної особи, державного органу), які складають основу їхнього правового положення у суспільстві (групі, колективі, організації).

Стилі керівництва – індивідуально-типові особливості цілісної і відносно стійкої системи способів, методів, прийомів впливу керівника на підлеглих. Основними **С. к.** є авторитарний, демократичний і ліберальний.

Страховий поліс – документ, на основі якого укладається договір про страхування. У **С. п.** визначені і зафіксовані всі ризики, щодо яких здійснюється страхування.

Субординація – система підпорядкування за службовими обов'язками молодшого працівника старшому.

Супервайзер – фахівець, який керує групою торгових представників (промоутерів). До професійних обов'язків **С.** належить: контроль за діяльністю промоутерів; забезпечення торгових представників достатньою кількістю рекламних матеріалів; вирішення всіх адміністративних і організаційних питань роботи підлеглих.

Технологічне безробіття – вид безробіття, зумовлений невідповідністю професійних можливостей працівників вимогам виробництва. **Т. б.** спричиняється науково-технічним прогресом, під впливом якого вивільнюється значна кількість робітників. В умовах високотехнологічного виробництва отримують статус безробітного, перш за се, працівники низької кваліфікації.

Технологія управлінської діяльності – це сукупність методологічних і організаційно-методичних прийомів, які визначають підбір, конструювання і залучення керівником управлінського інструментарію для досягнення заданої мети діяльності. **Т. у. д.** складається із стратегії, тактики і техніки управління.

Технофобія – негативне сприйняття соціально-психологічних наслідків технічного прогресу. Детермінантами виникнення **Т.** є боязнь засилля техніки (особливо електронної), нівелювання індивідуальності людини, страх перетворення її в придаток машини.

Тіньова економіка – протиправні і заборонені законом особливі взаємозв'язки у сфері економіки, процесу виробництва, розподілу і привласнення продукту в особистих, корисних цілях.

Треjder – посередник (особа, підприємство) між виробником (власником) і покупцем. **Т.** здійснює операції від власної особи. До професійних обов'язків **Т.** належить: організація торгівлі певним продуктом у міжнародному масштабі; укладання угод (договорів,

контрактів) з торговими і форвардними компаніями у центрі і на місцях. Для ефективного виконання професійної діяльності **Т.** повинен: володіти досвідом комерційної діяльності; вільно орієнтуватися в системі фючерних контрактів, уміти здійснювати економічний аналіз (прогнозування попиту і пропозиції, встановлення орієнтовної ціни і т. д.); мати атестат Мінфіну першої категорії на право роботи з цінними паперами. Особа (підприємство), яка виконує чужі замовлення на покупку-продаж, називається брокером, а **Т.** є особою (підприємством), яке здійснює операції від власного імені.

Тренінг-менеджер – спеціаліст, який розробляє, впроваджує і проводить навчальні та тренінгові програми підвищення ефективності діяльності працівника (групи, колективу).

Третейський суд – суд, обраний за взаємною згодою сторін для розгляду конкретної суперечки. До **Т. с.**, як правило, звертаються під час розв'язання цивільних спорів.

Трудові ресурси – сукупність населення в працездатному віці та тих, які перебувають за межами працездатного віку, але працюють.

Управління персоналом – сукупність організаційних та соціально-психологічних засобів (форм і методів), які дозволяють активізувати людські ресурси для вирішення актуальних завдань виробництва товарів і послуг. Організаційні та соціально-психологічні засоби включають такі найголовніші підсистеми діяльності: підсистема оцінки персоналу під час прийому на роботу, підсистема завдань, обов'язків, прав, відповідальності і вимог до знань та умінь посадовця; підсистема умов праці (фізичне середовище, розпорядок дня, соціально-психологічний клімат у колективі); підсистема оцінки результатів праці; підсистема посадового і професійного просування (ротації); підсистема підвищення кваліфікації персоналу; підсистема переведення на іншу роботу (звільнення, скорочення).

Управлінський менталітет – стильова характеристика керівника, в якій яскраво виражається пріоритетний профіль його діяльності як самобутнього і неповторного управлінця.

Фах – вид трудової діяльності людини (професія, основна кваліфікація, спеціальність), виконання якої вимагає від неї певної підготовки.

Фітодизайнер – спеціаліст з художнього оформлення парків, газонів, скверів, презентацій, банкетів. **Ф.** створює інтер'єри приміщень з використанням декоративних рослин, квітів та рослинного матеріалу (висушених, штучних, зрізаних і рослин в горщиках). **Ф.** працює індивідуально серед природи, у квіткових магазинах (приміщеннях), в атмосфері, насиченій киснем і приємними ароматами. Засоби праці **Ф.** використовує ручні (ніж, секатор, ножиці) і механізовані (клеювий пістолет) інструменти. Використовує **Ф.** у своїй діяльності також хімічні розчини, фарбники, лаки.

Франчайзинг – форма передачі іншій особі прав на використання своєї технології виробництва товару або послуги.

Харизма – наділена в очах оточення і послідовників людиною надто високим авторитетом, який ґрунтується на виняткових якостях (мудрість, героїзм) і які суттєво виділяють її від інших. Харизматична особистість є публічною особою, найчастіше державним чи громадським діячем.

Хенд-хантер – фахівець з пошуку професіоналів. **Х.-х.** шукають професіоналів не на біржах праці, а в офісах компаній-конкурентів. Для домовленості про особисту зустріч **Х.-х.** повинен правильно оцінити сили кандидата, щоб переманити його у фірму клієнта. **Х.-х.**, як правило, використовує метод прямого пошуку. Бажаний результат досягається: оцінкою реальних можливостей компанії-замовника (обґрунтованість замовлення); точним описом вакантної посади; вивченням корпоративної культури і стилю керівництва компанії; аналізом діяльності конкуруючих фірм; детальним вивченням кар'єри і досягнень кандидата; підготовкою зустрічі працедавця і претендента і т.д. Для ефективного виконання професійних обов'язків **Х.-х.** повинен: у будь-якій ситуації зберігати спокій і оптимізм (стресостійкість); мати розвинене системне мислення й інтуїцію; уміти аналізувати інформацію і робити вірні висновки; бути комунікабельним, сміливим, наполегливим і вольовим. Діяльність **Х.-х.** (я сам визначу і знайду того, хто вам дійсно потрібний для успішної роботи компанії) суттєво відрізняється від діяльності рекрутера (дайте мені інформацію про вакансію і я підберу кандидата).

Юридична особа – правоздатний суб'єкт цивільного права (державні або приватні підприємства, установи, фірми, організації), який має визначену Статутом (Положенням) організаційну структуру, власний рахунок у банку, свою печатку, товарний знак. Будь-яке підприємство (установа, фірма, організація) набувають права **Ю. о.** особи з моменту державної реєстрації.

ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Антонюк О.В. Проектирование. Некоторые методические аспекты. – Минск, 1987. – 264 с.
3. Бех І.Д. Дві експериментально-виховні стратегії – два етапи розвитку педагогічної науки //Педагогіка і психологія. – 2000. – №3. – С. 5-16.
4. Бех І.Д. Модель професіонала у контексті сучасної соціокультурної ситуації //Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2001. – №3. – С. 57-62.
5. Бех І.Д. Образ „Я” як мета формування і розвитку особистості //Педагогіка і психологія. – 1998. – №2. – С. 30-41.
6. Бех І.Д. Особистісно орієнтований підхід: Теоретико-технологічні засади. – К.: Либідь, 2003. – Кн. 1. – 280 с.
7. Битинас Б.П. Структура процесса воспитания: Методологический аспект. – Каунас: Швиеса, 1984. – 190 с.
8. Божович Л.И. Проблемы формирования личности /Под ред. Д.И.Фельдштейна. – М.: Институт практической психологии, Воронеж: НПО МОДЭК, 1995. – 352 с.
9. Васильев В.В. Система адаптації робітників до професійної діяльності: Наукове видання. – Дніпропетровськ: вид-во Дніпропетр. ун-ту. – 1999, – 300 с.
10. Войтко А. І., Янцур М. С. Професійна активізація молоді на основі професійних проб: Методичний посібник. – Рівне, МЛУ ДЦЗ, МОУ РДШ, 1996. – 55 с.
11. Галузинский В.М. Индивидуальный подход и воспитание учащихся. – К.: Рад. школа, 1972. – 164 с.
12. Державна національна програма „Освіта” (Україна ХХІ століття) //Освіта. – 1993. – № 44 – 46.
13. Жданов И.А. Адаптация и прогнозирование деятельности. – Казань: Казанський ун-т, 1991. – 95 с.
14. Иващенко Ф.И. Труд и развитие личности школьника. – М.: Просвещение, 1987. – 94 с.
15. Казмиренко В.П. Социальная психология организаций. – К., 1993. – 237 с.
16. Киричук В. О., Романова Л. М. Система роботи класного керівника з учнівським колективом на засадах психолого-педагогічного проектування особистісного розвитку: Психолого-педагогічна діагностика, аналіз, моделювання, програмування корекційно-виховного процесу. – 2-е вид. випр. та доп. — Харків: Видавництво „Ранок”, 2002. – 128 с.
17. Киричук О.В. Основні принципи і структура організації виховного процесу в школі //Рідна школа. – 1991. – №2. – С. 3 – 11.
18. Киричук О.В. Педагогічна система як об’єкт психології

управління //Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. Збірник наукових праць. – К., 2000. – С. 129 – 132.

19. Киричук О.В. Проблеми психології педагогічної взаємодії //Психологія. – К., 1991. – Вип.37. – С. 4 – 10.

20. Киричук О.В., Коберник О.М. Психолого-педагогічна діагностика розвитку учнів та колективу школи. – К.: ІЗМН, 1998. – 106 с.

21. Коберник О.М. Проектування навчально-виховного процесу в школі. – К., 1995. – 127 с.

22. Коберник О.М. Теорія і методика психолого-педагогічного проектування виховного процесу в школі. – К.: Наук. світ, 2001. – 182 с.

23. Концепція державної системи професійної орієнтації населення. /Схвалена Постановою № 48 Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 року. //Людина і праця. – 1994. – № 4. – С. 22 – 29.

24. Концепція профорієнтації учнівської молоді /Є.Павлютенков, В.Зінченко, М.Тименко, М.Янцур //Психолого-педагогічні новини. – 1994. – №3. – С. 5 – 7.

25. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості /За ред. Л.М. Проколієнко. – К.: Рад. школа, 1989. – 608 с.

26. Критерии и показатели готовности школьников к профессиональному самоопределению /Под ред. С.Н. Чистяковой, А.Я.Журкиной. – М.: Филология, 1997. – 80 с.

27. Крягжде С.П. Психология формирования профессиональных интересов. – Вильнюс: Мокслас, 1981. – 195 с.

28. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.

29. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации /Под ред. А.Ф.Кудрявцева. – Петрозаводск: Изд-во Петроком, 1992. – 318 с.

30. Макаренко А.С. Методика організації виховного процесу: Твори в 7 томах. – К.: Рад. школа, 1954. – Т.5. – 382 с.

31. Маркова А.М. Психология профессионализма. – М.: МГУ, 1996. – 308 с.

32. Мельник О.В. Методи професійної орієнтації учнівської молоді в сучасній загальноосвітній школі //Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: Збірник наукових праць. – К.: Інститут проблем виховання АПН України, 2005. – Кн. 2. – Випуск №8. – С. 50 – 54.

33. Мельник О.В. Форми професійної орієнтації учнівської молоді в сучасній загальноосвітній середній школі //Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: Збірник наукових праць. – К.: Інститут проблем виховання АПН України, 2005. – Випуск №7. – С. 302 – 309.

34. Основи професіографії: Навчальний посібник /Карпіловська С.Я., Мельшан Р.Й., Синявський В.В., Федоришин Б.О. – К.: МАУП, 1997. – 146 с.

35. Павлютенков Е.М. Управление профессиональной ориентацией в общеобразовательной школе. – Владивосток: ВГУ, 1990. – 171 с.
36. Педагогічне управління професійним самовизначенням учнівської молоді: Метод. посібник /За ред. М.П. Тименка. – К.: Інститут проблем виховання АПН України. – 1999. – 153 с.
37. Підготовка до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи): Навч.-мет. пос. /За ред. Г. О. Балла, П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – К.: Науково думка, 2000. – 188 с.
38. Платонов К.К. Вопросы психологии труда (2-е изд. доп). – М.: Медицина, 1970. – 264 с.
39. Платонов К.К. Структура и развитие личности /Ответств. ред. Глоточкин А.Д. – М.: Наука, 1986. – 257 с.
40. Побудова кар'єри: Програма для 10 – 11 класів загальноосвітніх навчальних закладів //Бех І.Д. (Науковий консультант), Мельник О.В., Гуцан Л.А., Морін О.Л., Ткачук І.І., Скалько О.В., Дятленко С.М., Шабдінов М.Л. – К.: Мегапринт, 2007. – 36 с.
41. Людина і світ професій: Програма для 8 – 9 класів загальноосвітніх навчальних закладів (70 год.) //Бех І.Д. (Науковий консультант), Мельник О.В., Гуцан Л.А., Морін О.Л., Ткачук І.І., Скалько О.В., Дятленко С.М., Шабдінов М.Л. //Трудова підготовка в закладах освіти. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2008. – №1. – С. 43 – 56.
42. Профессиональная ориентация и консультация молодежи: Сб. матер. /Ред. кол. Г.С. Костюк, И.Н. Назимов, Д.Ф. Николенко. – К.: Рад. школа, 1966. – 162 с.
43. Профессиональная ориентация молодежи /Науч. ред. К.К.Платонов. – М.: Высш. шк. 1978. – 271 с.
44. Профессиональная ориентация учащихся //А.Д. Сазонов, В.Д.Симоненко, В.С. Аванесов, Б.И. Бухало /Под.ред. А.Д. Сазонова. – М.: Просвещение, 1988. – 223 с.
45. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. – М.: Ин-т практической психологии, 1996. – 256 с.
46. Рибалко В.В. Особистісний підхід у профільному навчанні старшокласників: Монографія. – К.: ДЕМІУР ІПППО, 1998. – 160 с.
47. Рубинштейн С.Л. Человек и мир. – М.: Наука, 1997. – 191 с.
48. Сидоренко В.К. У світі сучасних професій //Трудова підготовка в закладах освіти. – №1. – 1997. – С. 41 – 44.
49. Система профориентационной работы со старшеклассниками //Б.А.Федоришин, С.Е.Карпиловская, Р.И.Миттельман, В.В.Синявський и др. /Под ред. Б.А.Федоришина (2 изд. перераб. и дополн). – К.: Рад. школа, 1988. – 186 с.
50. Словник-довідник з професійної орієнтації учнів /В.В.Синявський, О.В.Мельник. – К.: Мегапринт, 2007. – 119 с.
51. Социальное проектирование //Ж.Т.Тощенко, Н.А.Аитов, Н.И.Лапин. – М.: Прогресс, 1982. – 254 с.

52. Сухомлинський В.О. Розмова з молодим директором школи: Вибр. твори в 5 томах. – К.: Рад. школа, 1977. – Т.4. – С. 393 – 624.
53. Тищенко М.П., Мельник О.В. Формування готовності старшокласників до професійного самовизначення в умовах ринку праці //Педагогіка і психологія. – 1995. – №3. – С. 109 – 117.
54. Ушинський К.Д. Теоретичні проблеми виховання: Вибрані пед. твори в 2 томах. – К.: Рад. школа, 1983. – Т.1 – С. 9 – 191.
55. Федонін О.С., Рєпіна І. М., Олексюк О. І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. – К.: КНЕУ, 2003 – 316 с.
56. Федоришин Б.А. Психологические и методические основы профинформационной работы с учащимися. – К., 1979. – 24 с.
57. Фукуяма С. Теоретические основы профессиональной ориентации. – М.: МГУ, 1989. – 108 с.
58. Чистякова С.Н. Основы профессиональной ориентации школьников /Под ред. В.А. Сластенина. – М.: Просвещение, 1983. – 112 с.
59. Янцур М. С. Основи професіографії (практикум). – К.: МЛУ ДЦЗ, МОУ РДГП, 1996. – 223с.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
1. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ В УМОВАХ ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ	5
1.1. Формування професійного самовизначення старшокласників у сучасній теорії та практиці шкільної профорієнтації	5
1.2. Профільне навчання у системі загальної середньої освіти	16
1.3. Професійне самовизначення старшокласників в умовах профільного навчання	22
1.4. Структура професійного самовизначення старшокласників	26
2. НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПРОЕКТУВАННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ КЛАСНОГО КЕРІВНИКА	39
2.1. Теоретичні засади психолого-педагогічного проектування профорієнтаційної роботи зі старшокласниками у процесі профільного навчання	39
2.2. Організаційно-методичні умови реалізації профорієнтаційного проекту в навчально-виховному процесі школи	51
2.3. Курс профорієнтаційного спрямування „Побудова кар’єри” – системоутворююча основа професійної орієнтації старшокласників	60
ДОДАТКИ	65
Додаток А. Методика психолого-педагогічного проектування профорієнтаційної роботи класного керівника	65
Додаток Б. Методичне об’єднання класних керівників	82
Додаток Б.1. Форми та методи професійної орієнтації старшокласників у виховній роботі класного керівника	82
Додаток Б.2. План роботи методичного об’єднання класних керівників	84
Додаток Б.3. „Щоденник вибору майбутньої професії”	86
Додаток В. Профорієнтаційні терміни і поняття	89
ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	114
ЗМІСТ	118

**Науково-методичне забезпечення
профорієнтаційної роботи зі старшокласниками**

**Науково - методичний посібник
для педагогічних працівників,
практичних психологів, соціальних педагогів. -**

О.В.Мельник, Уличний І.Л.

Підписано до друку 10.07.2008 р. Формат 60x90/16.
Ум. друк. арк.. 7,2.
Тираж 100. Зам. 84



Видавництво „Мегапринт”
м. Київ, вул. Миропільська, 3.
516-15-61, 543-97-13, 513-25-50