

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Студентки 2 курсу, 3м групи,
заочної форми навчання,
спеціальність 053 “Психологія”

Кілемнік
Ганни Миколаївни

Науковий керівник
доктор психологічних наук,
професор

Корольчук
Микола Степанович

Науковий консультант
кандидат психологічних наук,
ст.викладач

Мостова
Ірина Валентинівна

Гарант освітньої програми,
доктор психологічних наук,
професор

Корольчук
Валентина Миколаївна

Київ 2018

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ.....	8
Теоретико-методичні основи психологічного забезпечення професійної орієнтації.....	8
РОЗДІЛ II. ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ, ХАРАКТЕРИСТИКА ВИБІРКИ, МЕТОДИКИ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	19
РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ.....	29
3.1 Особливості результатів емпіричного дослідження профорієнтації старшокласників.....	29
3.2 Програма психологічних засад профорієнтації серед старшокласників для закладів вищої освіти.....	41
ВИСНОВКИ.....	51
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	55
ДОДАТКИ.....	64

ВСТУП

Проблема вибору професії завжди була актуальною і тим більше, залишається такою в сучасних умовах. Яку професію обрати - одне з головних завдань у житті кожної людини. Особливо значущою є проблема набуття учнями адекватних знань про певний вид професійної діяльності, власні можливості оволодіння нею.

Вибір професії – одне з найважливіших стратегічних рішень у житті людини, що є складною комплексною проблемою. Процес професійної орієнтації завершується самовизначенням як досягненням стабільного становища у тій чи іншій професійній сфері соціального життя й формування відповідних переконань, принципів, ціннісних орієнтацій, мотивації та професійного спрямування (Л. Вербицька, В. Крайнюк, Г. Костюк, Л. Карамушка, М. Корольчук, О. Креденцер, С. Максименко, С. Миронець, Є. Мілерян, В. Осьодло, М. Савчин, Т. Щербан).

Неправильний, випадковий вибір професії призводить у майбутньому до небажаних наслідків: низької продуктивності праці; помилок та браку в роботі; незадоволення і пригніченого стану людини; економічних витрат на перенавчання та перекваліфікацію. Натомість правильний і своєчасний вибір професії у подальшому в 2-2,5 рази зменшує плінність кадрів, на 10–15% підвищує продуктивність праці, у 1,5-2 рази знижує вартість підготовки кадрів (Л. Карамушка, М. Корольчук, О. Креденцер, С. Миронець, І. Нікітіна, Л. Помиткіна, О. Філь).

Проблема підготовки учнів до свідомого вибору професії стає особливо актуальною тому, що орієнтація на певну професійну діяльність, свідомий вибір свого життєвого шляху є невід'ємною складовою всього навчально-виховного процесу у школі. При цьому на перший план виступає інформаційно-консультативна діяльність та залучення учнів до практичної роботи щодо виявлення й розвитку індивідуальних схильностей та інтересів особистості.

Єдність особистісних і суспільних інтересів при виборі професії є важливим фактором адекватного професійного самовизначення. Виділяють ряд напрямів, що сприяють рішенню практичних питань професійного самовизначення: система професійної орієнтації, що дає необхідні знання для орієнтації у світі професії, уміння оцінити власні індивідуальні особливості (Б. Ананьев, В. Бодров, В. Крайнюк, Г. Костюк, Л. Карамушка, М. Корольчук, О. Креденцер, Б. Ломов, С. Максименко, С. Миронець, М. Савчин) [2,9,46,45,29,41,47,57,53,65,90]; діагностичні методики вивчення особистості з метою індивідуальної допомоги у виборі професії (М. Корольчук, В. Крайнюк,); теоретичні та методичні основи професійного консультування молоді, банк професіокарт (Є. Клімов,); системний підхід до профорієнтації формування елементів духовної культури в процесі підготовки до свідомого вибору професії (К. Абульханової-Славської, Б. Ананьева, О. Асмолова, Б. Ломова, С. Максименка, М.Савчина) [1,2,5,53,62,90].

Отже, професійна орієнтація в умовах соціально-економічних змін набуває нової якості. Вона є не тільки одним з компонентів освіти, але й пріоритетною метою всього навчально-виховного процесу у школі та одним із видів діяльності закладів вищої освіти (ЗВО).

Питання профорієнтації знайшли висвітлення у працях багатьох вчених (Г. Костюк, М. Корольчук, Л. Карамушка, В. Крайнюк, С. Максименко, С. Миронець, М. Савчин [45,42,28,46,59,65,90]). Аналіз психолого-педагогічної літератури і власний досвід доводять, що практично майже всі проблеми орієнтації учнів можна вирішити на психопрофілактичному та професійно-консультаційному рівнях ще в стінах школи.

У розв'язанні цього важливого завдання чільне місце займає проблема професійної орієнтації як системи психологічних заходів, спрямованих на надання допомоги кожному учневі у свідомому виборі професії та самореалізуватись завдяки аналізу психодіагностичних показників професійного спрямування.

Таким чином, практична значущість і недостатня розробленість у теоретичному і прикладному аспектах проблеми професійної орієнтації зумовили вибір теми випускної кваліфікаційної роботи «Психологічні засади профорієнтаційної роботи у закладах вищої освіти».

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Випускню кваліфікаційну роботу виконано у межах планування випускних кваліфікаційних робіт ФЕМП КНТЕУ, наказ «Про затвердження тем випускних кваліфікаційних робіт» № 4349 від 20.12.2017

Мета і завдання дослідження. Метою роботи є виявлення за результатами теоретико-методичного аналізу наукових підходів і узагальнення результатів емпіричного дослідження, обґрунтування і проведення психодіагностики обстежуваних та розроблення програми проведення профорієнтаційної роботи серед випускників для закладів вищої освіти.

Завданням випускної кваліфікаційної роботи є:

1. Здійснити теоретико-методичний аналіз проблеми професійної орієнтації в психологічній літературі.
2. Визначити організаційні засади, охарактеризувати вибірку, обґрунтувати психодіагностичний інструментарій та розробити концептуальну модель дослідження.
3. Провести психологічну діагностику та з'ясувати особливості проявів професійної спрямованості школярів до певної професії.
4. Розробити та здійснити апробацію програми, психологічних засад профорієнтаційної роботи серед випускників шкіл в сучасних умовах.

Об'єктом дослідження є процес профорієнтації в контексті самовизначення особистості.

Предметом дослідження є особливості психологічних засад профорієнтаційної роботи у закладах вищої освіти.

Для досягнення поставленої мети та вирішення визначених завдань використано як загальнонаукові, так і спеціальні *методи дослідження*:

- теоретичного характеру: аналіз наукової фахової літератури, узагальнення отриманої інформації, аналіз та її інтерпретації.

- емпіричні: для з'ясування особливостей професійного спрямування й самовизначення обстежуваних використано бесіди; обґрунтовано інформативний комплекс психодіагностичних методик для дослідження професійного спрямування, мотиваційної, емоційно-вольової та комунікативної сфер особистості.

В основу покладено емпіричне дослідження за допомогою таких методик, як:

- «Анкета оптанта» для визначення сформованості професійного плану (В.Бодров)

- «Диференційно-діагностичний опитувальник» для вивчення професійної спрямованості особистості (Є.Клімов)

- Опитувальник «Професійна мотивація учнів» (В.Бодров);

- «Опитувальник Дж.Холланда» для виявлення психологічного типу особистості(реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, підприємницький, артистичний. (Д.Райгородський)

- Тест-опитувальник «КОС» для з'ясування комунікативних і організаторських схильностей (А.Крилов, С. Манічев).

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що *вперше*:

- на емпіричному рівні з'ясовано особливості професійної спрямованості старшокласників, що виявилось у пріоритетах щодо професій системи «людина-людина», «людина-художній образ» з найменшою враженістю спрямованістю «людина–техніка». У мотиваційній сфері в обстежуваних переважають мотиви соціальної значимості та самоствердження в праці й найменш вираженими виявились мотиви професійної майстерності.

- розроблено концептуальну модель дослідження профорієнтації старшокласників, яка містить теоретичне підґрунття, обґрунтований комплекс психодіагностичних методик та програму психологічного забезпечення профорієнтаційної роботи.

Удосконалено:

- психологічні засади організації й проведення професійної орієнтації старшокласників для закладів вищої освіти, що представлено в узагальненому вигляді в концептуальній моделі дослідження.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що отримані результати можна рекомендувати до використання при впровадженні заходів з психологічного забезпечення профорієнтаційної роботи у закладах вищої освіти України; лабораторіях професійної діагностики і профорієнтації; соціально-психологічних службах під час роботи з молоддю при державних міських (районних) адміністраціях; центрах довузівської підготовки, розвитку кар'єри; установах Міністерства освіти і науки України та підрозділах силових органів виконавчої влади України, а також у процесі професійної підготовки психологів на бакалаврському та магістерському рівнях.

Апробація результатів дослідження. Основні положення випускної кваліфікаційної роботи оприлюднено на студентській науковій конференції КНТЕУ «Пріоритети соціально-економічного розвитку суспільства» (4-5 квітня 2018).

Публікації. Результати дослідження оприлюднені у науковій публікації. (Збірник наукових статей студентів (частина 2) «Організаційна та економічна психологія» Київського національного торговельно-економічного університету стор.38-45

Структура випускної кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (98 найменувань. Робота містить 8 таблиць та 8 рисунків.

РОЗДІЛ I

ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ НАУКОВИХ ПІДХОДІВ ЩОДО ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ В ПСИХОЛОГІЧНІЙ ЛІТЕРАТУРІ

Теоретико-методичні основи психологічного забезпечення професійної орієнтації

Професійна орієнтація в умовах становлення держави – важливий об’єкт управління суспільними процесами, яким є трудова діяльність. Професійна орієнтація має системний, комплексний характер і по своєму призначенню вона повинна робити істотний вплив на раціональний розподіл трудових ресурсів, вибір життєвого шляху молоді, адаптацію до професії, формування гідного поповнення резервів.

Як відомо, найважливішим завданням сучасної економічної політики в Україні є пошук оптимального варіанту входження в ринок і інтеграції в світове господарство з мінімізованими економічними соціальними витратами. Цю задачу неможливо вирішити, не створивши ефективні механізми зайнятості трудових ресурсів – провідного чинника суспільного життя [6,33,41,75]. Криза в соціально-економічних сферах загострила демографічні проблеми в Україні, які і до того було складними. Цілком очевидно, що підготовка і становлення трудових резервів в сучасних умовах вимагають нових підходів до їх соціального захисту, збереження і зміцнення здоров’я і професійного довголіття.

Для проведення якісної роботи професійної орієнтації психолог-консультант повинен не тільки знати структуру і методичні прийоми професійної орієнтації, але і попит, що диктується сучасним ринком праці на фахівців різних професій, а також вимоги, що пред’являються до людей, що їх обирають. У зв’язку з цим діяльність психолога приймає різноманітніший напрям і ускладнюється. При існуючому положенні консультаційної роботи необхідний банк даних про вакансії професій. Питання прогнозування і планування продуктивності праці

на різних етапах становлення української держави стають особливо актуальними. Разом з тим, навіть наявність подібних відомостей, отриманих на основі розрахунків продуктивності праці, не завжди можуть гарантувати повне задоволення потреб виробництва в робочій силі. Насправді задовольнити на практиці необхідні потреби держави в робочій силі вельми складно, оскільки трудові ресурси – це особливий вид ресурсів, що володіють значною самостійністю в своєму розвитку. Тут нерозривно єдність носія робочої сили (особистості) і його здібності до праці.

Загальновідомо, що особистість володіє відомою свободою в реалізації індивідуальних потреб в праці, у виборі вигляду і сфери діяльності, місця роботи і проживання у відповідності не тільки з суспільними потребами, але і з мотивами особового характеру. Все це викликає необхідність особливо пильної уваги до проблем професійної орієнтації та самовизначення особистості молодшої людини [2,9,16,17,23,25,29,38,41,61].

Невідповідність даного індивідуума умовам місця проживання або тим вимогам, які до нього пред'являє певне робоче місце, вигляд і сфера зайнятості, або, навпаки, невідповідність робочого місця, вигляду і сфери зайнятості або місця проживання вимогам, яке пред'являє до них особистість, є спонукальним мотивом руху населення і нестабільності трудових колективів. Відмічені невідповідності, які виникають як наслідок суперечностей, можуть бути викликані об'єктивними чинниками, які обумовлені дією економічних законів і їх суб'єктивним заломленням в свідомості людей, що відображає особливості сприйняття кожним індивідуумом навколишньої дійсності, і його інтереси. В тій мірі, в якій можуть бути вивчені механізми дії економічних законів на процеси руху трудових ресурсів, закономірності поведінки і груп людей, може, до певної міри, бути пізнаний в цілому процесі руху трудових ресурсів. На жаль, на сьогоднішній день, надійних методик і методичних основ обліку руху трудових ресурсів і довідкових відомостей держави в конкретних професіях немає. Положення, що склалося, вносить утруднення в плануванні роботи психолога-консультанта. Питання управління трудовими ресурсами слід

розглядати як одну з центральних проблем побудови нового суспільства. Підхід до управління професійною орієнтацією полягає перш за все, в системному, цілісному підході до суспільства. Підвищення ефективності професійної орієнтації у наш час, на тлі соціально-економічної кризи країни зростає в невідкладне державне завдання. По своєму призначенню вона повинна робити істотний вплив на раціональний розподіл трудових ресурсів, вибір життєвого шляху молоді, адаптацію до професії, формування гідного поповнення рядів робочого класу, колгоспного і фермерського селянства, трудової інтелігенції. Професійна орієнтація повинна бути включена в єдину систему виховання політехнічної освіти і трудової підготовки школярів і молоді [2,9,16,17,23,25,29,38,41,55,61, 64,81,83].

Положення про зв'язок навчання з продуктивною працею, про політехнічну освіту і професійну підготовку, про необхідність виявляти і розвивати таланти молоді в ім'я суспільного і державного благ, як і раніше, є основоположним для вдосконалення теорії і практики трудової підготовки шкіл, що вчать, ліцеїв, коледжів і вузів.

Такі науковці, як Л.Карамушка, М.Корольчук, С.Максименко, С. Рубінштейн, О.Леонтьєв, М.Макаренко, та інші обґрунтували найважливішу закономірність: розвиток особистості відбувається в діяльності, яка насичена елементами творчості і викликає у людини позитивне відношення до даного виду праці. Всяка діяльність, у тому числі і трудова, представляє процес взаємодії індивіда з діяльністю, в якій і відбувається становлення його як особистості [2,6,16,18,30,36,38,41,45,57,75].

Відношення індивіда до трудової діяльності – це не просто психофізіологічне, але і соціальне явище, чому соціологи приділяють виключно велику увагу. На їх думку, відношення людини до праці обумовлене трьома головними чинниками; 1) соціально-економічним; 2) технологічним або функціональним (можливість розвитку творчих здібностей у даної особистості в конкретному виді діяльності); 3) психолого-педагогічним (трудовою

спрямованістю, змістом і інтенсивністю мотивів, інтересів, схильностей, здібностей і іншими сторонами психічної структури особистості).

Важливим з позиції управління профорієнтацією є вчення про діяльнісний підхід щодо розуміння процесу розвитку і формування особистості взагалі і її професійного самовизначення особистості.

Особистісний, діяльнісний підхід вимагає розгляду вибору професії з погляду становлення особистості в цілому як інтегральної системи, що включає характер, темперамент, здібності, інтереси, схильності, мотиви, установки, ціннісні орієнтації. У зв'язку з цим професійне самовизначення розуміється як розвиток особистості як суб'єкт діяльності: пізнавальною, істотно корисною, продуктивною, комунікативною.

Професійне самовизначення, завдяки зовнішнім та внутрішнім чинникам професійного спрямування будучи процесом динамічним, протікає своєрідно для кожного вікового періоду, при цьому кожному з етапів розвитку особи відповідає свій вид провідної діяльності. Так, інтереси школяра формуються головним чином в учбовій діяльності. Закріплюються в «пробі сил», тобто суспільно корисній продуктивній праці, перетворюючись в схильності стають професійними намірами. У цей час під впливом спеціальної організованої діяльності по формуванню етичних основ вибору професії, знань, умінь, максимально наближених до професійних, у школяра формується уявлення про себе як майбутнього професіонала. Професійне самовизначення характеризується певною системою ціннісних орієнтацій у відношенні до професій, в чому виявляється вияв цікавості, схильності, потреб, переконань, ідеалів особистості. Цінності можуть грати роль цілеспонувань, коли вони співвідносяться з життєдіяльністю особи в цілому і виражають відношення людини до деяких аспектів соціальної системи. Цінності особистості є такими, що конкретизують цінності суспільства, причому, вид цієї конкретизації залежить як від позиції особи в соціальній системі, так і від рівня її розвитку. Ціннісні орієнтації це складне утворення соціальних і індивідуальних

спонукачів активності, що акумулюють в собі особистий і соціальний аспекти професійного самовизначення[1,18,33,41,49,61,77,82,83,91,98].

Дане методологічне положення є важливим з позиції управління професійною орієнтацією, оскільки дозволяє побачити внутрішні процеси, які з одного боку, визначають, регулюють поведінку молодої людини в його професійному самовизначенні, з іншого – сприяють системі, що управляє,, знайти найбільш ефективні шляхи дії на них.

На сучасному етапі розвитку України дуже важливо без коливань відмовитися від стереотипів господарювання, що склалися у минулому. Це повною мірою відноситься і до управління профорієнтацією. Зміни в структурі соціального розвитку суспільства висувають якісно новий підхід до трудового виховання і професійної орієнтації молоді. У цій діяльності необхідно максимально врахувати «людський чинник», зробити головний акцент на життєві плани особистості [75].

Професійна орієнтація повинна проводитися через формування, в першу чергу, особового професійного плану випускника школи і складання на цій основі прогнозу стратегії його діяльності по досягненню бажаної мети у врахуванням індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, схильностей і т. ін. Наявність професійного плану, його визначеність і стійкість до якого-небудь виду діяльності, рівень домагань, відповідні схильності і індивідуально-особові характеристики дозволяють молодій людині правильніше вирішувати поставлені перед ним задачі. З іншого боку, система послуг профорієнтацій складається з комплексу психолого-педагогічних заходів, направлених на оптимізацію процесу вибору професії. При видачі своїх рекомендацій, повинна спиратися на достовірні факти і оцінки, економічні і соціальні прогнози, правові норми, допомагаючи ти самим, молодій людині пізнати і осмислити свої особисті якості, зіставати їх з вимогами перевіреного вибору професії і зробити обґрунтовані висновки. [18,33,41,49,61,75,77,82,98].

У визначенні місця і ролі профорієнтації в управлінні професійним самовизначенням молоді, що вчиться, необхідно виходити з того, що управління припускає цілеспрямовану дію як на соціально-економічні умови (об'єктивні чинники, вибору професії), так і на індивідуума (Суб'єктивні чинники) [18,41,33,58].

Проблема профорієнтації в умовах загальноосвітньої і професійної школи на сучасному етапі її розвитку вимагає забезпечення планомірного управління її проведення, координації дій державних органів, школи, сім'ї, громадськості і інших соціальних інститутів, що беруть участь в її рішенні, розмежування функцій між ними, неодмінного і своєчасного рішення наукових і організаційних питань. Управління – процес здійснюваний за певною програмою, такий, що передбачає досягнення заданої мети (тобто збіг професійного самовизначення і існуючих потреб в кадрах), облік початкового рівня професійного самовизначення і його перехідні стани, систем управління. Управління профорієнтацією включає підготовку і ухвалення рішення щодо різних аспектів процесу профорієнтації, організацію практичного здійснення рішень, оперативне регулювання, контроль за реалізацією рішень, облік, підведення результатів, обробку і аналіз управлінської інформації, підбір, розстановку і навчання профорієнтаторів – консультантів.

Процес управління професійною орієнтацією повинен розглядатись як процес двосторонній, основою якого є відношення суб'єкта і об'єкта, де об'єктом виступає професійне самовизначення особи, суб'єктом – соціальні інститути, що впливають на його професійне самовизначення. Відповідно, керована система – це професійне самовизначення учнів; та що управляє – соціальні інститути, що впливають на нього. Рушійною силою управління профорієнтацією виступає потреба особи в досягненні заданої мети, тобто професійне самовизначення, відповідне індивідуальним особливостям молоді людини і потребам в кадрах конкретного економічного регіону. Підвищення ефективності профорієнтації вимагає визначення науково-обґрунтованих

шляхів і умов управління нею, виявлення його принципів, функцій, структури методів.

Основними принципами управління профорієнтацією є: конкретність, системність, ієрархічність, інтеграція дій профорієнтації, науковість, територіально-галузевий принцип [36,43,60,64,70].

Управляти конкретно – означає управляти на основі наукової обробленої інформації про внутрішній стан об'єкту, а також про зовнішні умови, в яких він функціонує.

Принцип оптимальності і ефективності полягає в тому, щоб забезпечити максимум можливостей економічних, соціальних і моральних для особистості і для суспільства в цілому в період вступу молодого людини до виробничої діяльності.

Принцип зворотного зв'язку – це отримання інформації про результати дії системи, що управляє, на керовану шляхом порівняння фактичного стану із заданою метою.

Принцип системності полягає в розгляді об'єкту управління як частки системи. Професійна орієнтація – це складна динамічна система, в якій можна вичленувати два рівні: суспільний і особовий, що знаходяться в тісному взаємозв'язку і складаються з сукупності певних компонентів(підсистем).

Принцип комплексного підходу означає систему дій профорієнтації, яка припускає: єдність цілей профорієнтації і напрямів її дії, взаємозв'язок управління і самоврядування, облік основних чинників, зовнішніх і внутрішніх, таких, що впливають на професійне самовизначення випускника школи; планування і координацію всіх засобів профорієнтації; обхват системою дій профорієнтацій всю молодь з урахуванням вікових і індивідуальних особливостей, взаємодія свідомості і відчуттів особи, її власного досвіду в придбанні знань про світ професій, проби сил в майбутній професійній діяльності; систематичний аналіз результатів процесу профорієнтації і коректування управління ним з урахуванням тих завдань, які були поставлені.

Принцип ієрархічності включає багатоступінчаті і багаторівневі системи, які діляться на елементи (ланки і ступені). Кожен ступінь (рівень) управляє нижчим ступенем і одночасно є об'єктом управління по відносини до вищестоящого рівня.

Принцип пов'язаний з активізацією дій профорієнтацій на свідомість, мотиви, схильності, емоційну сферу молодих людей, накопичення ними соціального досвіду, придбання певних знань, умінь по оволодінню майбутньою професією з максимальним використанням своїх творчих можливостей.

Принцип науковості полягає в побудові всієї системи управління професійною орієнтацією випускників шкіл на новітніх даних науки управління з використанням досягнень науково-технічного прогресу.

Територіально-галузевий принцип - здійснення роботи з молоддю з урахуванням їх особистих бажань і потреб в конкретних кадрах.

У діалектичному взаємозв'язку з принципами управління профорієнтацією знаходяться функції які розкривають суть і зміст управлінської діяльності на всіх рівнях. Функції характеризують будь-який процес управління. У профорієнтації це може бути управління професійною освітою школярів і розвитком у них інтересів, схильностей в цілях формування професійної спрямованості, профконсультацією і іншими підсистемами. До основних функцій управління профорієнтацією відносяться планування, організація, координація, контроль, інформаційне забезпечення.

Планування – встановлення цілей управлінської дії, визначення етапів його реалізації, виконавців, ресурсів.

Організація – вибір структури об'єкту і суб'єкта управління, реалізація їх взаємин і дій.

Координація – регулювання, коректування, активізація дій органів управління на формування професійного самовизначення молоді.

Контроль – облік і аналіз результатів управлінської діяльності.

Інформаційне забезпечення – сукупність відомостей про стан керованою, такою, що управляє систем і зовнішнього середовища. Воно включає інформацію: про цілі і завдання професійної орієнтації, що стоять перед суб'єктом управління в даний момент і на перспективу; про потреби ринку праці в кадрах зараз і на перспективу, а також про можливість прийому абітурієнтів в професійні навчальні заклади; про реальне здійснення професійних намірів випускників шкіл; про ефективність суспільної дії, направленої на особу, її формування, вивчення і реалізацію професійних інтересів, схильностей і здібностей.

Всі перераховані функції, діючи в єдності, направлені на здійснення професійного самовизначення молодшої людини. Успішність управління профорієнтацією багато в чому визначається методами управління, які є способами управлінської діяльності соціальних інститутів з метою дії на професійне самовизначення.

Найбільш ефективним в управлінні профорієнтацією є використання програмно-цільового методу.

На основі головної мети і під цілі профорієнтації суб'єкти управління визначають комплекс заходів для досягнення максимального результату по реалізації поставлених цілей. Застосування цього методу дозволяє виявити реальні можливості ресурсів всіх суб'єктів управління по підготовці випускників шкіл до вибору професії, сконцентрувати і скоординувати управлінські дії, уникнути їх дублювання.

У нерозривній єдності з програмно-цільовим методом знаходиться метод прогнозування, який ґрунтується на прогнозі в кадровій політиці держави, враховує сучасні і перспективні вимоги до працівника, тенденції науково-технічного прогресу.

Управління профорієнтацією молоді припускає використання методу моделювання. Цей метод за допомогою статистичної інформації допомагає створити відповідні моделі управління профорієнтацією в школі, мікрорайоні, районі, місті та ін.

Організаційно-розпорядливі методи – накази, розпорядження по профорієнтації з вказівкою, хто і що повинен виконувати. Психолого-педагогічні методи включають систематичне, щорічне складання профорієнтаційної характеристики випускників шкіл, їх анкетування. Соціально-економічні методи – колективні завдання, матеріальне стимулювання, економічна відповідальність, господарський розрахунок.

Професійна орієнтація молоді зможе досягти ефективніших результатів, якщо вона буде приведена в єдиний динамічний механізм. В значній мірі цьому сприяє визначення цілей, принципів, функцій профорієнтації, методів управління нею.

Висновок до I розділу

За результатами теоретичного аналізу професійної орієнтації в психологічній літературі встановлено, що основними принципами управління профорієнтацією є: конкретність, системність, ієрархічність, інтеграція дій профорієнтації, науковість, територіально-галузевий принцип. З'ясовано, що професійна орієнтація має філософський, соціальний та психологічний наукові напрями, які розглядаються нами комплексно, що забезпечує ефективність профорієнтації.

Визначено, що до основних функцій управління профорієнтації планування, організація, інформаційне забезпечення, координація, контроль.

Професійне самовизначення, завдяки зовнішнім та внутрішнім чинникам професійного спрямування будучи процесом динамічним, протікає своєрідно для кожного вікового періоду, при цьому кожному з етапів розвитку особи відповідає свій вид провідної діяльності. Так, інтереси школяра формуються головним чином в учбовій діяльності. Закріплюються в «пробі сил», тобто суспільно корисній продуктивній праці, перетворюючись в схильності стають професійними намірами. У цей час під впливом спеціальної організованої діяльності по формуванню етичних основ вибору професії, знань, умінь, максимально наближених до професійних, у школяра формується уявлення про

себе як майбутнього професіонала. Професійне самовизначення характеризується певною системою ціннісних орієнтацій у відношенні до професій, в чому виявляється вияв цікавості, схильності, потреб, переконань, ідеалів особистості.

З'ясовано, що професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації 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:

- соціально-економічний підхід передбачає аналіз потреб суспільства в різних професіях, з'ясування їх перспектив у трудових ресурсах. Робота за покликанням забезпечує максимальну віддачу працівника і, відповідно, дає кращий економічний ефект;

- психофізіологічний підхід передбачає забезпечення вибору такої професії, яка максимально відповідає психофізіологічним характеристикам людини;

- психолого-педагогічний підхід включає виховання в учнів любові до праці, формування інтересу до майбутньої професії.

РОЗДІЛ II

ОРГАНІЗАЦІЯ РОБОТИ, МЕТОДИКИ, ХАРАКТЕРИСТИКА ВИБІРКИ ТА КОНЦЕПТУАЛЬНА МОДЕЛЬ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

Процедура проведення психологічного забезпечення профорієнтаційної діяльності серед 11- класників проводилася протягом 2017-18 навчального року і організаційно передбачала три етапи (табл. 2.1)

На першому етапі дослідження (вересень – грудень) було проведено конструктивний теоретико – методологічний аналіз і дослідження рівня вивченості проблеми професійної орієнтації в психологічній літературі;

- розроблено програму дослідження (постановка проблеми, визначення об'єкта, предмета, завдань дослідження);

- вивчено теоретичні аспекти, проведено аналіз літератури, зібрано необхідну інформацію з проблеми дослідження;

- обґрунтовано методи та методики дослідження. Аналіз літературних джерел за проблемою дослідження, власні спостереження в процесі обстеження дали змогу розробити комплекс методів та засобів психологічного забезпечення професійної орієнтації серед випускників шкіл і перейти до емпіричної частини дослідницької роботи.

На другому етапі роботи здійснено апробацію розробленого комплексу засобів психологічного забезпечення профорієнтаційної роботи для 11- класників з використанням наступних методик: «Анкета опитанта»; «Диференційно-діагностичний опитувальник Є.Клімова»; «Професійна мотивація учнів»; «Опитувальник Дж.Холланда»; Тест-опитувальник «КОС»; групова інформативно-пояснювальна бесіда про світ професій; аналіз продуктів діяльності.

Третій етап включав кількісну і аналітичну обробку отриманих даних, написання тексту роботи, формулювання висновків і рекомендацій.

Дослідження було проведено на базі середньої загально-освітньої школи №137 м. Києва.

У дослідження приймали участь три одинадцятих (випускних) класи. Загальна кількість обстежених складає 84 учня у віці 16-17 років (переважна кількість учнів на час проведення дослідження вже мали повні 17-ть років, їх частка становить -75%) (Табл.2.1)

Таблиця 2.1

Кількість обстежених та основні завдання за етапами дослідження

№ з/п	Етапи та завдання дослідження	Кількість учасників експерименту
I.	1. Здійснити теоретико-методологічний аналіз проблеми професійної орієнтації. 2. Визначити організаційні засади, обґрунтувати психодіагностичний інструментарій та сформувану концептуальну модель дослідження.	n=84
II.	3. Провести психологічну діагностику та з'ясувати особливості проявів професійної спрямованості школярів до певної професії.	n=84
III.	4. Розробити та здійснити апробацію програми, психологічних засад профорієнтаційної роботи серед випускників шкіл в сучасних умовах.	n=84
	Всього обстежено:	n=84

За наслідками роботи розроблено програму психологічних засад профорієнтаційної роботи серед випускників шкіл в сучасних умовах викладацькому складу школи щодо формування у них свідомого професійного визначення.

В учнів старшого віку провідною діяльністю стає учбово-професійна. Вони направляють свої зусилля в основному на ті види учбової діяльності, які надалі будуть пов'язані з їх майбутньою професійною діяльністю. Тому потрібно сприяти розширенню і поглибленню знань, умінь, пов'язаних з

майбутньою професією. Діяльність випускників, яка спрямована на формування трудових відношень, стабілізується, набуває особистісного сенсу, забезпечує розвиток його соціальної активності. Головним в структурі особистості стає її спрямованість, яка формується в процесі виховання.

Профорієнтація спрямована на адекватне професійне самовизначення яке виявляється тривалим. Його завершеність можна констатувати лише тоді, коли у людини сформується позитивне ставлення до себе як до суб'єкту професійної діяльності. Зміни, що відбуваються у професійному самовизначенні, необхідно сприймати як об'єктивний показник розвитку особистості.

Професійна орієнтація визначає самовизначення і включає професійну спрямованість і професійну свідомість. Високий рівень професійної спрямованості показує єдність суспільства і особистості в сфері професійного самовизначення

Професійна свідомість – це співвідношення особистістю тих цілей, які виникли зі своїми ідеалами, ціннісних уявлень – зі своїми можливостями. Завдяки професійній свідомості у людини поглиблюється особистісний сенс майбутньої діяльності, складається впевненість у правильності вибору професії. Певна форма прояву самосвідомості – самооцінка, яка виступає внутрішньою умовою саморегуляції поведінки. Така особистість – це суб'єкт, що усвідомив, яку професію він хоче обрати (є ціль, мотив), хто він є (оцінка своїх особистісних і психофізіологічних властивостей), що він може (можливості, схильності, здібності), чого від нього чекає суспільство (його соціально-професійний статус). Співвідношення особистістю вказаних елементів між собою та емоційне переживання цього процесу виступають механізмом розвитку професійного самовизначення, що знаходиться під впливом різноманітних факторів.

Тому розвиток його у молоді повинен здійснюватися і фіксуватися в спеціально керованій діяльності. Професійне самовизначення особистості регулюється пристосуванням її властивостей до існуючих умов цієї діяльності з урахуванням вікових особливостей [2,18,16,33,37,41].

Психологічне забезпечення профорієнтаційної діяльності у школі спрямоване допомогти суб'єктові усвідомити особливості його особистості, інтереси, схильності, мотиви вибору професії і зрозуміти потреби і можливості суспільства, а також дати обґрунтовані рекомендації з вибору шляхів навчання і сфери діяльності, тобто допомогти знайти шляхи досягнення оптимальної відповідності між особистістю і професією.

Вибір професії є однією з найважливіших подій у цілісному життєвизначенні людини, що залежить від індивідуально значимої сукупності факторів. Серед об'єктивно існуючих факторів можна виділити потреби суспільства в тих чи інших фахівцях, характер соціального оточення (батьки, вчителі, однолітки тощо), інформація про світ професій і т.д. Об'єктивно існуючі фактори вибору професії є лише можливістю, а ті які з них і в якій комбінації вплинуть на реальний процес вибору, залежить від конкретної особистості. Велике значення має суб'єктивний образ ситуації вибору, що може істотно відрізнятись від об'єктивної картини.

Серед основних, особистісних факторів, що визначають процес вибору професії, звичайно виділяють такі: а) пізнавальні, професійні інтереси і схильності; б) загальні і професійні здібності як психологічні механізми, що визначають рівень успішності в певній діяльності; в) темпераментальні (нейродинамічні) особливості; г) характерологічні риси; д) загально-трудова і професійна мотивація; е) емоційно-вольові особливості. Крім того, на вибір професії можуть впливати і такі об'єктивні фактори, як рівень загальноосвітньої підготовки, стан здоров'я, інформованість про світ професій, соціальне оточення та інше [2,18,16,33,37,41].

Розробка психологічного забезпечення професійної орієнтації спрямована насамперед на обґрунтування комплексу методичних прийомів вивчення стану стійких властивостей особистості, професійних здібностей і мотиваційної спрямованості, а також на визначення кола інтересів і схильностей конкретної людини, що є основною для вироблення рішення про переважну сферу професійної діяльності. Кожна професія (група професій) або вид діяльності

пред'являють для психіки людини своєрідні, часом специфічні вимоги, що, зокрема, обумовлюють необхідний для успішного навчання або реальної діяльності набір професійно важливих якостей, їхню стійкість до впливу факторів діяльності, адаптивність і компенсованість у цих умовах, характер взаємозв'язку властивостей особистості та спеціальних здібностей, особливо через розвиток особистості професіонала і зміни професійних вимог. Визначений склад особистості, ступінь розвитку компонентів її структури визначають оптимальну сферу майбутньої діяльності.

Для одержання психодіагностичної інформації з метою вирішення завдань професійної орієнтації використовується комплекс методів, що включає профконсультаційну бесіду, анкетування, методики (тести, опитувальники) психологічного обстеження, активізуючи (у тому числі ігрові) методи. Цей комплекс методів має дуже широкий спектр вивчення особистості [9,28,37,40,41,55,57,64,70,72,80,83,86,87].

Застосовуючи психодіагностичні методи у нашому дослідженні ми керувалися принципом необхідності та достатності в одержанні психологічної інформації (табл. 2.2)

Таблиця 2.2

Методики та обсяг досліджень (n=84)

№ з/п	Назва методики	Кількість досліджень	Кількість показників в методикі	Примітка
1	«Анкета оптанта»	84	24	
2	«Диференційно- діагностичний опитувальник»	84	5	
3	«Опитувальник професійна мотивація»	84	4	
4	«Опитувальник Дж. Холланда»	84	6	
5	Тест-опитувальник «КОС»	84	2	
	Всього	84	41	

Для психологічного забезпечення профорієнтаційної роботи 11-класників ми розробили комплекс методів, до складу якого увійшли наступні методи і методики (дод. А):

- спостереження, групова бесіда, аналіз учбової діяльності;
- «Анкета оптанта» для визначення сформованості професійного плану;
- «Диференційно-діагностичний опитувальник Є. Клімова» для вивчення професійної спрямованості особистості;
- Опитувальник «Професійна мотивація учнів»;
- «Опитувальник Дж.Холланда» для виявлення психологічного типу особистості (реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, підприємницький, артистичний. Кожний тип характеризується певними особливостями темпераменту, характеру);
- Тест – опитувальник «КОС».

Зупинимося більш детально на характеристиці методичного інструментарію емпіричного дослідження.

«Анкета оптанта» використовується для визначення сформованості професійного плану старшокласників. Анкета складається з декількох питань (закритих, відкритих). При аналізі результатів анкети можна зробити наступні висновки:

- про наявність професійного плану і рівні його сформованості (сформованим профплан вважають тоді, коли обрана професія, розраховані шляхи її отримання і є впевненість у правильності вибору);
- про усвідомленість вибору професії (усвідомленим вибір можна вважати, якщо його побудовано з урахуванням інтересів і попереднього досвіду особистості, коли вказуються адекватні мотиви вибору професії).

Диференційно-діагностичний опитувальник використовується для оцінки професійної спрямованості на основі аналізу переваг людиною різних за характером видів діяльності. В основу цієї методики покладена класифікація професій Є. Клімова, яка поділяє всі професії на п'ять груп за предметом праці:

«людина-природа», «людина-техніка», «людина-людина», «людина-знакова система», «людина-художній образ».

Опитувальник «Професійна мотивація учнів».

Методика використовується для вивчення провідних мотивів професійної діяльності. Підходить для обстеження індивідуального і у групі. Запропонований опитувальник складається з двадцяти тверджень, кожне з яких має три різних закінчення, з яких необхідно вибрати те, яке найбільш підходить. Але для кожного твердження має бути обрано і позначено тільки одну відповідь. Цей опитувальник вивчає мотиви професійної діяльності, серед них умовно виділено чотири основні групи:

- 1 - мотиви власної праці;
- 2 – мотиви соціальної значимості праці;
- 3 – мотиви самоствердження в праці;
- 4 – мотиви професійної майстерності.

Під мотивацією традиційно розуміються спонукання, що викликають активність і визначають її спрямованість. Мотивація, зумовлюючи поведінку і діяльність, впливає на професійне самовизначення, на задоволеність людини своєю працею. Професійна мотивація – це дія конкретних спонукань, що зумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією. *Професійна мотивація* – це дія конкретних спонукань, що зумовлюють вибір професії та тривале виконання обов'язків, пов'язаних з цією професією. Професійна мотивація формується у молоді під впливом факторів навколишньої дійсності, роботи з професійної орієнтації, проведеної в школі або у відповідних центрах профорієнтації.

Професійна мотивація – динамічний, мінливий і безперервний процес, що відбувається під постійним впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів. При розгляді проблем, пов'язаних із професійною мотивацією, питання про вплив мотивації на успішність діяльності є одним з основних. Загальновизнано, що від вираження професійних мотивів залежить ефективність діяльності.

Опитувальник Дж.Холланда

Згідно типології особистості американського психолога Дж.Холланда, вирізняють шість психологічних типів людей: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, підприємницький, артистичний. Кожний тип характеризується певними особливостями темпераменту, характеру і т.д. В зв'язку з цим *певному психологічному типу особистості відповідають професії, в яких людина може досягти найбільших успіхів*. Віднесення людини до того чи іншого психологічного типу здійснюється за допомогою опитувальника Дж.Холланда, який показує взаємозв'язок типу особистості та сфери професійної діяльності.

Тест-опитувальник «КОС»

Призначений для дослідження комунікативних і організаційних схильностей, яке можна проводити як з одним обстежуваним, так і з групою. Тест містить сорок запитань, на які необхідно дати позитивну або негативну відповідь; дешифратор, по якому підраховується число збігань у відповідях.

Для якісної оцінки результатів необхідно перевести отримані коефіцієнти до шкальних оцінок за допомогою шкали оцінок.

Шкала оцінок комунікативних схильностей

Кк	Ко	Шкала оцінок
0,10-0,45	0,2-0,55	1
0,46-0,55	0,56-0,65	2
0,56-0,65	0,66-0,70	3
0,66-0,75	0,71-0,80	4
0,76-1,00	0,81-1,00	5

Комунікативність як риса характеру розвивається на основі товариськості, яка, закріплюється в поведінці, і є передумовою для формування таких якостей особистості, як спрямованість на спілкування, інтерес до людей, соціальна перцепція, рефлексія, емпатія. Всі ці якості можна вважати необхідними для роботи в сфері «людина-людина», а також в інших сферах, в

яких робота пов'язана з керівництвом і спілкуванням. Важливе значення мають і організаційні схильності, які виявляються в здатності до самостійного прийняття рішень, особливо в складних ситуаціях, в прояву ініціативності у діяльності і спілкуванні, в плануванні діяльності.

Висновок до II розділу

Процедура проведення профорієнтаційної роботи серед 11-класників передбачала собою три етапи (теоретичний, емпіричний та підсумковий). Обґрунтовано комплекс інформативних методик який включає визначення сформованості професійного плану, вивчення професійної спрямованості особистості, диференційно-діагностичних відмінностей, професійної мотивації учнів, психологічного типу особистості, комунікативних та організаторських схильностей обстежуваних. На підставі теоретичного аналізу наукових підходів щодо професійної орієнтації, визначених організаційних засад роботи, обґрунтування психодіагностичного інструментарію розроблено концептуальну модель дослідження, яка включає: мету, завдання, етапи роботи, психодіагностичний інструментарій та зміст програми психологічних засад профорієнтаційної роботи серед випускників шкіл в сучасних умовах.

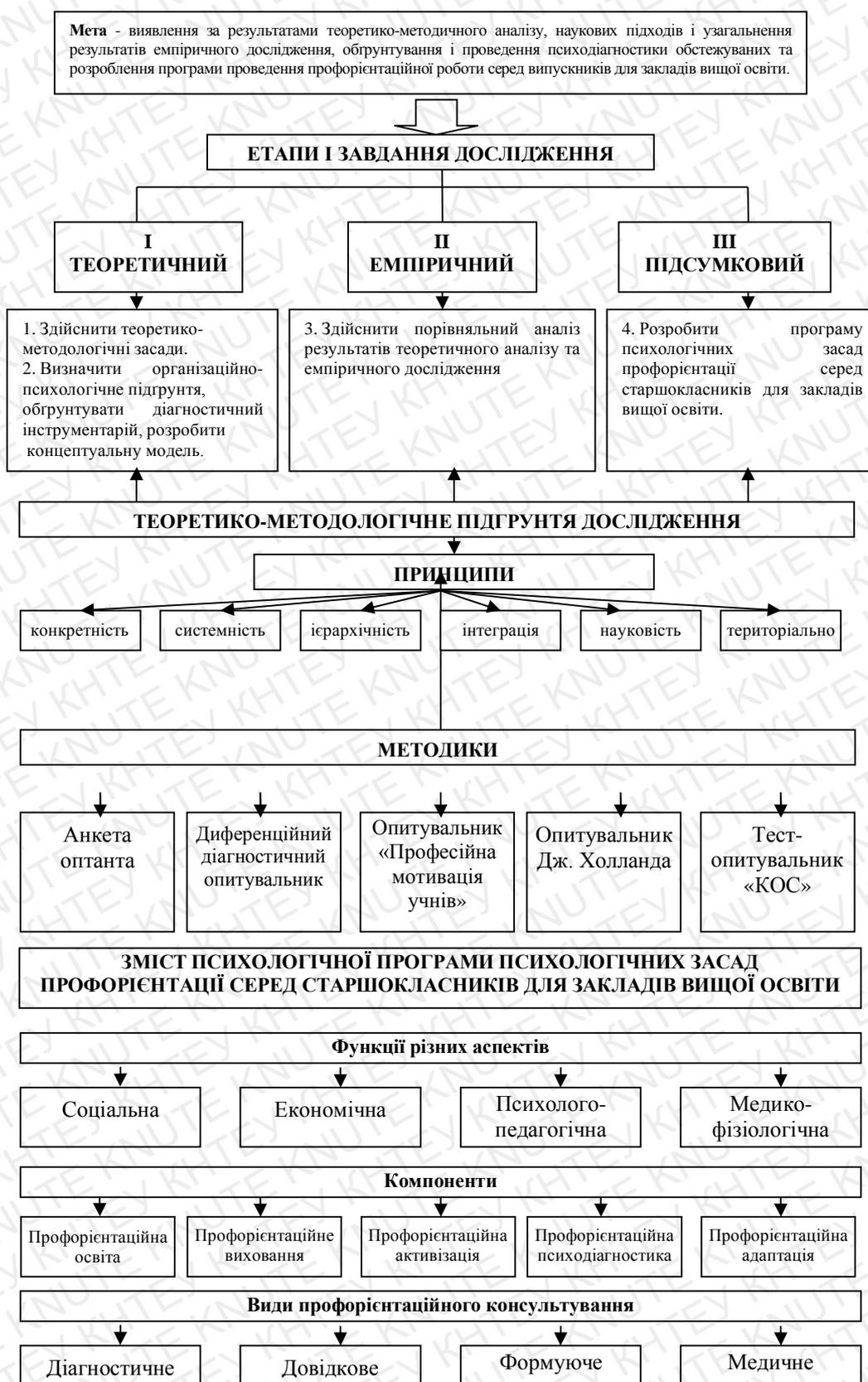


Рис. 1. Концептуальна модель емпіричного дослідження

РОЗДІЛ III

АНАЛІЗ ТА ІНТЕРПРЕТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ЕМПІРИЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ

3.1 Особливості результатів емпіричного дослідження профорієнтації старшокласників

За допомогою комплексу методик проведено емпіричне дослідження і здійснено забезпечення профорієнтаційної роботи серед випускників шкіл.

Для виявлення сформованості професійного плану ми застосували методику «Анкету оптанта» (далі анкета). Аналіз результатів анкети дає змогу визначити наявність професійного плану і ступінь його сформованості, а також зробити висновки про усвідомленість вибору професії. Професійний план можна вважати сформованим, якщо вже обрана професія, обмірковані шляхи її отримання і її впевненість у правильності вибору. Вибір професії можна вважати усвідомленим лише у випадку, коли враховуються інтереси і попередній досвід особистості, коли вказується і усвідомлюється адекватні мотиви вибору професії.

Вже на цьому етапі дослідження можна виявити інтереси обстежених за улюбленими учбовими предметами, які вони позначають в анкеті. Так, в результаті аналізу даних анкет обстежених найулюбленішими їх предметами є: історія, українська мова та література, інформатика, англійська мова, географія, економіка, фізичне виховання. Треба також зазначити, що менший прояв інтересу учнів спостерігається серед наступних предметів: етика, астрономія, алгебра, геометрія, хімія, фізика, біологія, малювання. За даними методики «Анкета оптанта» виявлено, що найбільшою популярністю серед випускників школи користуються такі професії, як менеджер з реклами, менеджер з керівництва персоналом, менеджер з туризму, маркетолог, менеджер в готельно-ресторанному бізнесі. Такі професії є привабливими для 35% опитуваних. Із загальної кількості опитуваних 25% вважають для себе

привабливими професіями такі, як психолог, журналіст, письменник. Наступна частка учнів, яка становить 13% віддає перевагу таким професіям, як дизайнер, художник, архітектор; 12% - економіст, програміст, юрист, бухгалтер; 6% - медичні працівники; 4% - актор. Також треба зазначити, що були виявлені учні, які не змогли назвати професії, що їм подобаються, їх частка становить 5% з загальної кількості обстежених.

Необхідно зазначити, що серед об'єктивно існуючих факторів, які впливають на вибір професії не останню роль відіграє соціальне оточення, зокрема батьки, вчителі, однолітки тощо. За даними анкети було виявлено, що більшість випускників (60%), які обрали професію мають родичів чи друзів, які вже обрали таку саму професію. Але треба відмітити, що об'єктивно існуючі фактори вибору професії є лише можливістю, і чи вплинуть вони на реальний процес вибору, залежить від конкретної особистості.

Так, в результаті якісного аналізу анкети було виділено три групи учнів за ступенем сформованості професійного плану: сформований, частково сформований, не сформований (див.рис.3.1).

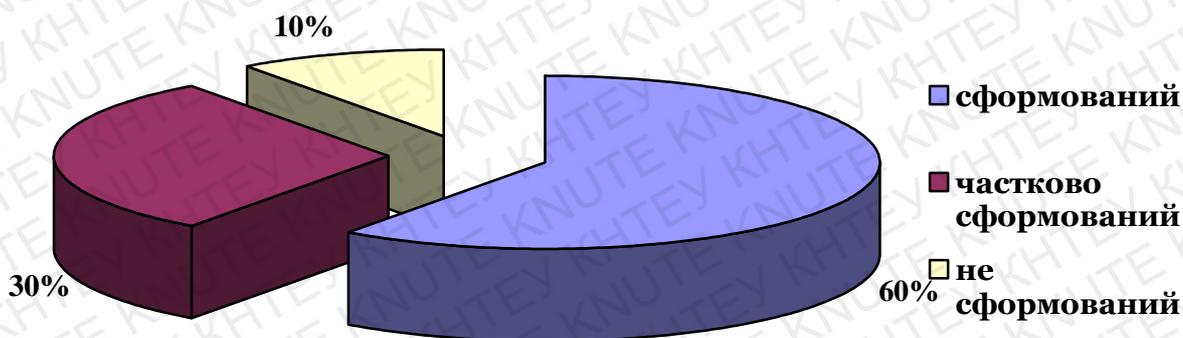


Рис. 3.1. Аналіз ступеня сформованості професійного плану за методикою «Анкета опантанта» серед випускників школи

Отже, частка учнів, які мають сформований проф.план складає 60% всіх обстежених, їх особливістю виступає те, що вони вже визначилися з

майбутньою професією, обрали навчальний заклад і впевнені у правильності свого вибору. До цієї групи відносяться 59 випускників школи.

Наступна, друга група випускників школи має частково сформований профплан (30 %). В результаті аналізу виявлено, що до цієї групи відносяться 17-ть випускників. Особливість учнів цієї групи полягає в тому, що вони вже визначилися з професією, але ще не здобули інформацію як і де її отримати, тобто які вищі начальні заклади надають таку можливість, умови вступу, термін і вартість навчання тощо.

Також виявлена третя група учнів, особливість її полягає в тому, що представники цієї групи ще не визначилися з тим, яку професію обрати і в який заклад необхідно поступати. Така група учнів становить 8-м школярів (10%) із загальної кількості обстежених і потребує більшої уваги для забезпечення професійного самовизначення.

Однак необхідно зазначити, що анкета опитанта виступає в якості засобу отримання додаткової інформації, на основі цих даних не можна робити кінцеві висновки, але треба їх враховувати при аналізі наступних психодіагностичних результатів.

Таким чином, за результатами аналізу анкети опитанта можна зробити висновок, що більшість випускників шкіл вже мають сформований професійний план (60%), тобто визначилися з майбутньою професією і дізналися шляхів її отримання. Однак це не всі учні, є і такі, що ще не визначилися і перебувають у процесі становлення професійного самовизначення за допомогою дорослих.

Вивчаючи професійну спрямованість випускників за диференційно-діагностичним опитувальником, розробленим Є. Клімовим, ми отримали наступні результати (див. табл. А1Додатку А).

Так, у групі I, яка складається з учнів із сформованим проф. планом переважна кількість обстежених має яскраво виражену спрямованість (7-8 балів) до професій за типом «людина-художній образ» (42,3%) і «людина-людина» (37,3%), (див. рис. 3.2). Представників, які надають перевагу

професіям типу «людина-художній образ» (Х) займають явища, факти художнього відображення дійсності. Об'єктом праці цих спеціальностей служать художні образи, їхні елементи і особливості. До цих професій відносяться: фотограф, художник, поет, письменник, артист, музикант, ювелір, композитор, дизайнер, модельєр та ін. Для представників, які надають перевагу професіям типу «людина-людина» (Л) предметом інтересу, обслуговування, розпізнавання, перетворення є соціальні системи, співтовариства, групи населення, люди різного віку (продавець, перукар, організатор виробництва, лікар, учитель, соціальний працівник).

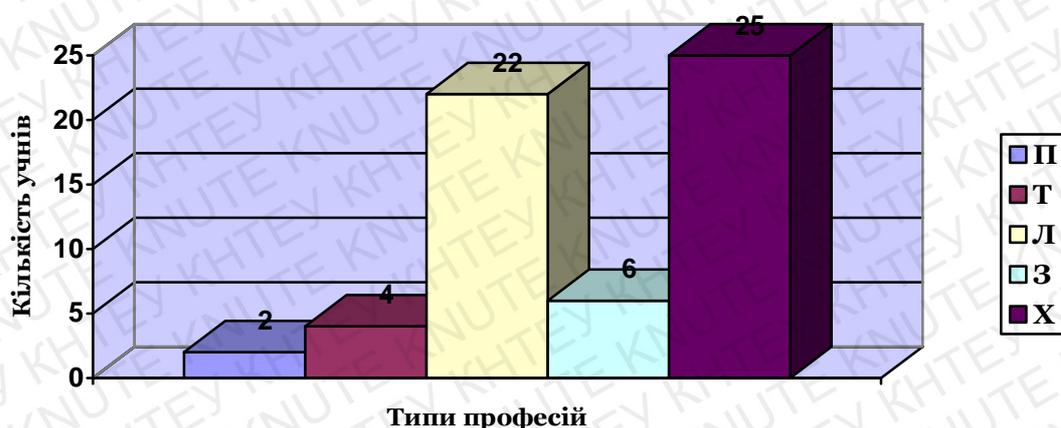


Рис. 3.2. Переважні типи професій за ДДО по групі учнів із сформованим проф. планом

Інші представники першої групи, що складають меншість, характеризуються наступним: 10,2% обрали професії за типом «людина-знакова система» (З). Природні і штучні мови, умовні знаки, символи, цифри, формули – це предметні світи, якими займаються представники цього типу професій (коректор, статистик, програміст, кресляр-картограф, математик, економіст, редактор видавництва, бібліотекар мовознавець); 6,8% обрали професії за типом «людина-техніка» (Т). Працівники мають справу з неживими, технічними об'єктами праці, машини, установки, матеріали, енергія (слюсар-збирач, технік-механік, електрослюсар, інженер – електрик, технік-технолог); 3,4% обрали професії за типом «людина-жива природа» (П). Представники

цього типу професій мають справу з рослинними і тваринними організмами, мікроорганізмами й умовами їхнього існування (майстер-плодоовочівник, агроном, зоотехнік, ветеринар, мікробіолог).

З аналізу результатів методики ДДО по групі II було виявлено, що тут спостерігається майже рівномірний розподіл переваг між п'ятьма типами професій, що виражений в балах (4-6 балів). Тобто можна сказати, що яскраво виражену професійну спрямованість мають меншість представників цієї групи (35%). Ця особливість є також фактором, що відрізняє другу групу від першої. Також, особливістю цієї групи є те, що вона не включає до себе учнів із спрямованістю до професій типу «людина-природа» (П) і «людина-знакова-система»(З). Переважна більшість учнів (70%) цієї групи віддає перевагу соціономічним (взаємодія людей) професіям типу «людина-людина» (Л). За цією особливістю можна відмітити схожість першої і другої груп, (див.рис.3.3).

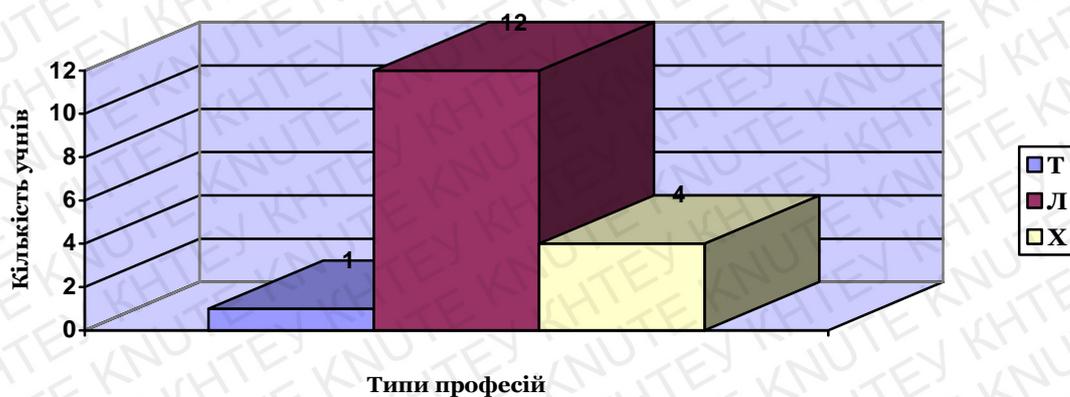


Рис. 3.3. Переважні типи професій за ДДО по групі учнів із частково сформованим проф. планом

Необхідно зазначити, що багато професій можна віднести відразу до декількох типів, наприклад, артиста – до Х і Л типів, письменника – до З і Х. Змішаними є професії більшості керівників, у тому числі керівників гуртків, шкільних класів. Крім цього, доцільно ввести тип «людина-нежива природа», до якої відносяться професії геолога, нафтовика, гірника, фізика, хіміка-неорганіка, географа та ін.

Наступна, **третя група** учнів має деякі особливості, які якісно вирізняють її від попередніх. Такою особливістю є те, що 75% обстежених цієї групи є представниками чоловічої статі, і всього 15% учнів належать до жіночої статі. У попередніх групах співвідношення чоловіків і жінок було більше однорідним. Однак треба зазначити, що є її схожість, яка полягає в тому, що у третій групі учнів відсутні представники із спрямованістю до таких типів професій, як «людина-природа» (П) і «людина-знакова система» (З), (див. рис. 3.4).

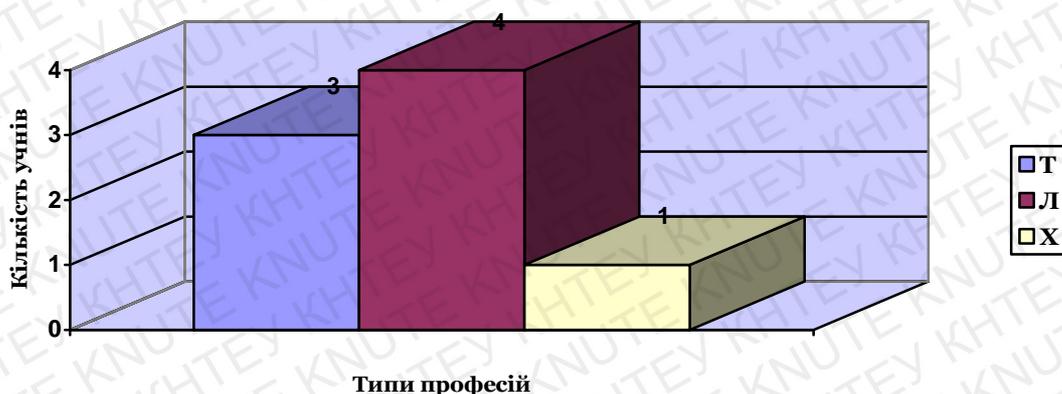


Рис. 3.4. Переважні типи професій за ДДО по групі учнів, які не мають сформованого проф. плану

Оскільки до третьої групи належать учні із несформованим проф. планом, за аналізами отриманих результатів було виявлено їх професійну спрямованість до певної області діяльності. На цій основі була проведена бесіда з представниками цієї групи щодо більш детального ознайомлення з професіями обраного типу (Т, Л, Х) з метою допомоги у професійному визначенні. В структуру бесіди було включено обговорення таких аспектів відповідних професій, як:

- домінуючі види діяльності;
- умови праці;
- якості, що забезпечують успішність виконання проф. діяльності (здібності, особистісні якості, інтереси, схильності);
- якості, що є перешкодами для ефективного виконання проф. діяльності;

- області застосування професійних знань;
- коротко історія професій.

Також, було дано домашнє завдання стосовно пошуку навчальних закладів, що навчають відповідним професіям і отримання максимальної інформації стосовно умов вступу і процесу навчання.

Таким чином за результатами ДДО можна зробити висновок, що випускники школи мають спрямованість переважно до гуманітарних наук і мистецтву, професійної діяльності у сфері «людина-людина» (45%), і «людина-художній образ» (36%). Найменші переваги учні віддають природі, техніці, знаковим системам.

Вивчаючи взаємозв'язок психологічного типу особистості і типу професійної середи за допомогою «Опитувальника Дж.Холланда» ми отримали наступні результати (див. табл. А2 Додатку А).

В результаті аналізу отриманих даних було виявлено, що більшість випускників мають яскраво виражений тип особистості за Дж. Холландом, який виражається в балах (10-13 б.). Їх кількість дорівнює 63% із загальної кількості вибірки. Особливість цих учнів полягає в тому, що більшість з них відносяться до таких типів особистості як артистичний (50%) і соціальний (25%). Розподіл між останніми чотирма типами виглядає так: підприємницького типу особистості (за Дж.Холландом) відносяться 9% від загальної вибірки; до конвенціонального і інтелектуального – по 6% (Данік Г., Баликіна Т., Батін І.; Горонович Є., Панов М., Хмель М.); до реалістичного – 4% (Віхарев М., Андрущенко К.) (див. рис. 3.5).

Також слід визначити групу учнів, які не мають яскраво виражені показники лише до одного типу особистості (див. табл. А2.2 Додатку А). До цієї групи увійшло 20% учнів.

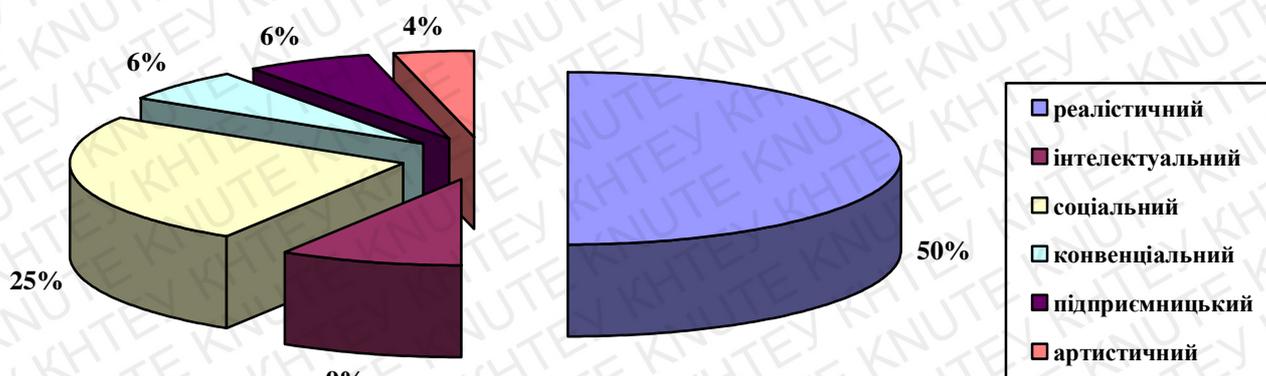


Рис. 3.5 Розподіл яскраво виражених типів особистості (за Дж. Холландом)

Особливість цієї групи полягає в тому, що показники цих учнів яскраво виражені, але розподілені між двома (трьома) типами особистості в різній комбінації і майже в однакових пропорціях (9-10, іноді 11 балів). (див.рис. 3.6).

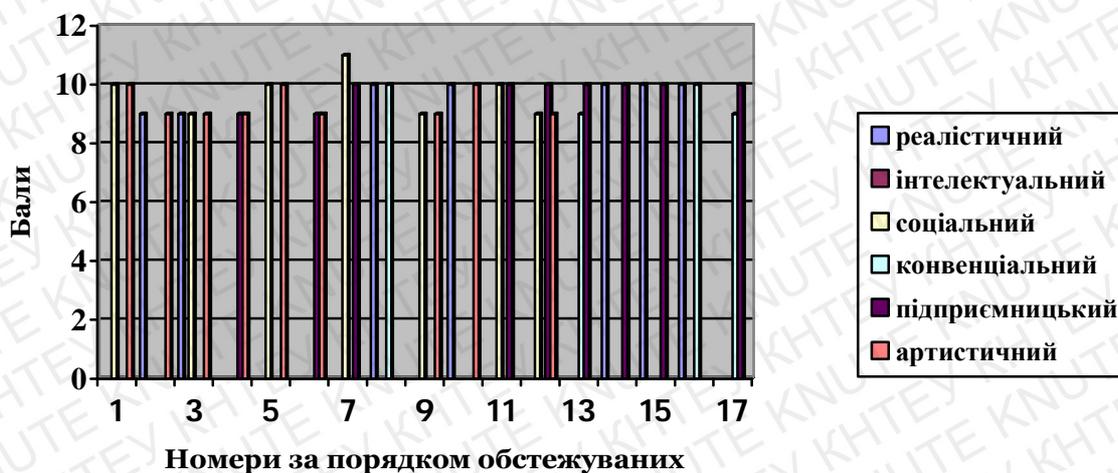


Рис. 3.6 Показники учнів з двома (трьома) типами особистості

Дж.Холландом

За представленими вище гістограмами для кожного учня цієї групи можна наочно подивитись, що більшість цих учнів мають показники типу особистості, які дорівнюють 9-ти і 10-ти балам, і лише один учень – 11-ть балів. В результаті зробленого аналізу можна виділити наступні комбінації типів особистості по цій групі учнів: поєднання соціального і артистичного типів особистості (три учня); соціальний, артистичний і підприємницький (один учень); реалістичний, соціальний і артистичний (один учень);

реалістичний і артистичний (два учня); реалістичний і конвенціональний (два учня); підприємницький і реалістичний (два учня); підприємницький і соціальний (два учня); конвенціональний і підприємницький (два учня); артистичний і підприємницький (два учня). Як бачимо, поєднання типів особистості мають багато комбінацій, це говорить про те, що люди по своїй природі багатогранні, головне, щоб ці поєднання типів особистості не суперечили один одному в середині самої особистості, а тільки доповнювали її своїми найкращими якостями.

Інші учні, що не увійшли до раніше названих груп, складають третю групу. Сюди можна віднести 14 осіб (17%) . Особливість цієї групи полягає в тому, що сюди було включено і тих, хто має не яскраво виражений тип особистості на фоні інших (середні та низькі інтерпретаційні оцінки), і тих, в кого взагалі бали розподілені майже рівномірно між всіма шістьма типами особистості, які пропонує Дж. Холланд (див. табл. А 2.3 Додатку А). Це означає, що ці учні мабуть самі ще не визначились зі своїм типом особистості.

Оскільки суть теорії Дж. Холланда полягає в тому, що успіх у професійній діяльності залежить від відповідності типу особистості і типу професійної середовища, ми вирішили побудувати наш подальший аналіз на взаємозв'язку типу особистості і професії, що обрали учні. Поведінка людини визначається не лише його індивідуальними особливостями, але і оточенням, в якому він проявляє свою активність. Люди прагнуть знайти професійне середовище, властиве своєму типові, яке дозволило б ним повніше розкрити свої здібності, виразити ціннісні орієнтації.

Визначивши тип особистості обстежених, виявляється необхідним зробити порівняльний аналіз відповідності щодо обраної ними професії за допомогою професіограм. Так, було з'ясовано, що у 26-ти учнів (31%) тип особистості не відповідає майбутній професії. З такими учнями було проведено додаткову бесіду щодо їх типу особистості і дано рекомендації по тим професіям, які найбільше їм відповідають. В цю групу увійшли також учні, професійний план яких сформовано і тих, в яких частково сформований

професійний план. Виявилось працювати набагато легше з останніми, оскільки у перших вже виникла тісна асоціація себе як особистості з плануючою професією і цей зв'язок розірвати виявилось складніше.

Вивчаючи провідні мотиви професійної діяльності за методикою «Професійна мотивація учнів», ми отримали наступні результати (див. табл. А3 Додатку А).

Аналіз отриманих результатів показує, що при виборі майбутньої професії 32% учнів керуються мотивами соціальної значимості праці (підвищити соціальний статус, можливість навчатись у ВНЗ, задоволення комунікативних запитів у спілкуванні з викладачами й однокурсниками, досягнути професійної кар'єри, нагода змінити місце навчання тощо); 27% учнів – мотивами самоствердження в праці (розв'язання проблеми особистісного зростання й самореалізації), 25% - мотивами власної праці (інтерес до навчання, бажання отримати нові знання, потреба продовжувати освіту, підвищення кваліфікації та професійного рівня, отримання додаткової спеціалізації, можливість працювати за улюбленою професією); 16% учнів – мотивами професійної майстерності (самовдосконалення, самореалізація, подолання «Синдрому невикористаних можливостей», можливість знайти себе, інтелектуальне зростання, творча наукова самореалізація) (див. рис. 3.7).

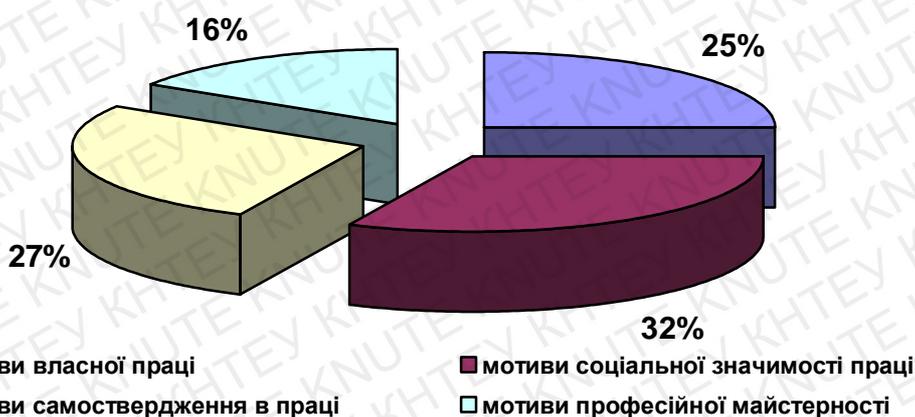


Рис. 3.7 Аналіз провідних мотивів професійної діяльності випускників школи

Отже, можна зробити висновок, що випускники школи при виборі майбутньої професії керуються переважно мотивами соціальної значимості

(32%), мотивами самоствердження в праці (27%), мотивами власної праці (25%). А мотиви професійної майстерності (16%) остаються в меншості (самовдосконалення, самореалізація, можливість знайти себе).

Вивчаючи комунікативні схильності за допомогою тест-опитувальника «КОС», ми отримали наступні результати (див. табл. А4 Додатку А).

В результаті аналізу отриманих даних було виділено п'ять груп учнів за рівнем прояву комунікативних схильностей (далі КОС) (див. рис. 3.8).

Група обстежуваних з високим рівнем КОС (за шкальною оцінкою – 4), їх кількість дорівнює 11-ть учням (або 15%). Особливість цих учнів полягає в тому, що вони не розгублюються в новій обстановці, швидко знаходять друзів, постійно прагнуть розширити коло своїх знайомих, займаються суспільною діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу в спілкуванні, із задоволенням беруть участь в організації громадських заходів, здатні приймати самостійні рішення в критичних ситуаціях. Усе це вони роблять без примусу, згідно із внутрішніми спрямуваннями.

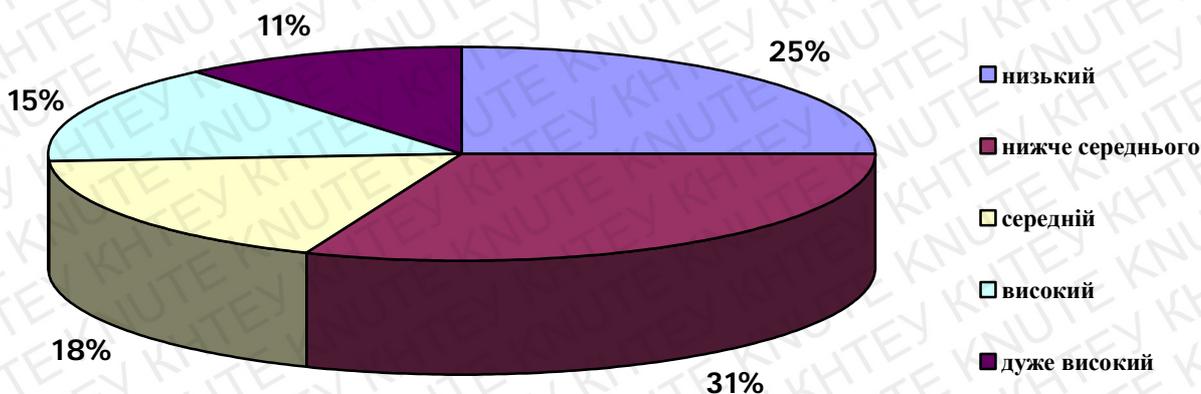


Рис. 3.8 Аналіз рівня прояву комунікативних схильностей у випускників школи

Наступна група учнів із середнім рівнем прояву КОС складається з 18-ть особи (або 18 %) із шкальними оцінками – 3. особливість цієї групи учнів полягає в тому, що вони прагнуть контактів з людьми, не обмежують коло своїх знайомств, наполягають на власній думці, планують свою роботу, хоча потенціал їхніх нахилів не відрізняється високою стійкістю. Ця група

обстежуваних має потребу в подальшій серйозній і планомірній виховній роботі з формування і розвитку комунікативних та організаційних схильностей.

Група обстежених з оцінкою 2 мають комунікативні нахили *нижче середнього рівня*. Сюди увійшло 26-ть осіб (або 31%). Особливість цих обстежуваних в тому, що вони не прагнуть до спілкування, почуваються скучно в новій компанії, в колективі, вважають за краще проводити час наодинці з собою, обмежують свої знайомства, мають труднощі у встановленні контактів з людьми і у виступі перед аудиторією, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють свою думку, важко переживають образи. У багатьох справах вони уникають прояву самостійних рішень та ініціативи.

Наступна група учнів із *дуже високим рівнем* прояву комунікативних та організаційних схильностей складається з 7 осіб (або 11%) із шкальними оцінками – 5. Особливість цієї групи учнів полягає в тому, що вони потребують комунікативної й організаційної діяльності, активно прагнуть до неї, швидко орієнтуються у важких ситуаціях, невимушено поводять себе в новому колективі, це ініціативні люди, які прагнуть у важливій справі або в складній ситуації приймати самостійні рішення, відстоювати свою думку і домагатися, щоб її було прийнято іншими. Вони можуть внести позитивні зміни в незнайому компанію, люблять організувати всілякі ігри, заходи, наполегливі в діяльності, яка їх приваблює, і самі шукають таких справ, які б задовольнили їхні потреби в комунікації та в організації діяльності.

Також є група учнів, які отримали шкальну оцінку 1, - це люди з *низьким рівнем* прояву комунікативних схильностей. Кількість таких учнів дорівнює 13-ть осіб (або 25%) з усієї вибірки обстежених. Комунікативні схильності є потрібним компонентом і передумовою розвитку здібностей у тих видах діяльності, які пов'язані із спілкуванням між людьми, з організацією колективної праці. Вони – важливий ланцюжок у розвитку педагогічних здібностей. Досить часто нахили виникають у таких видах діяльності й спілкування, які спочатку байдужі людині, та мірою включення в них стають значущими. У зв'язку з цим важливими є власні зусилля і подолання

комунікативних бар'єрів. Вони можливі, якщо людини ставить перед собою свідому мету саморозвитку.

Отже, за результатами тест-опитувальника «КОС» з'ясовано, що більшість випускників школи мають низький (25%) та нижче середнього рівень (31%) комунікативних схильностей.

3.2 Програма психологічних засад профорієнтації серед старшокласників для закладів вищої освіти.

Розгляд управління процесами виховання і навчання з позиції системного аналізу, як показують дослідження учених виявляється надзвичайно перспективним. При цьому здійснюється системна організація наукових знань для вирішення практичних проблем і самі проблеми стають об'єктом комплексного розгляду і системного проектування, в ході якого розчленовуються на під проблеми, під цілі і забезпечується сумісне узгоджене функціонування в рамках єдиної програми, об'єднуючої дії всіх соціальних інститутів, що беруть участь в підготовці підростаючого покоління до праці.

Профорієнтація, будучи самостійною областю знання, формується на стику педагогіки, психології, соціології, економіки, філософії, медицини, права.

Здійснення системного підходу до управління профорієнтацією дозволяє врахувати її міждисциплінарні аспекти, відкриває можливість систематичного, організованого і впорядкованого розчленовування і рішення проблеми. На основі цього підходу визначається провідна мета профорієнтації, її під цілі, завдання, функції, структура, зміст, види діяльності по формуванню у молоді професійного самовизначення, його критерії.

Відповідно до різних видів проєктованих результатів, профорієнтація на всіх рівнях має свої цілі і завдання всіх підструктур, підсистем. Загальна мета профорієнтації розпадається на під цілі, визначені її принципами і функціями, а ті на завдання, які, у свою чергу, стають засобами досягнення заданої мети.

У зв'язку з тим, що підсумки профорієнтації можуть бути представлені через цілі професійного самовизначення, у свою чергу визначені функціями системи профорієнтації, що мають певну ієрархію. Тому і цілі професійного самовизначення також ієрархічні: разом з найближчими цілями є і більш віддалені, причому останні не можуть бути досягнуті без досягнення ближчих цілей. Обумовлено це складним співвідношенням цілей і засобів.

Відомо, що цілі управління завжди задаються на певному рівні ієрархії. Окремі цілі, найчастіше, мають недостатню спонукальну силу, оскільки молода людина не завжди може встановити безпосередній зв'язок між тією, що досягається їм в даний момент метою (особливо, якщо вона є для нього мало привабливою) профорієнтації і привабливими для нього віддаленими результатами (цілями) професійного самовизначення. В той же час зосередження молоді на найближчій меті профорієнтації нерідко приводить до того, що досягнення її набуває переважаючу цінність.

Діапазон цілей профорієнтації вельми значний: від найбільш віддалених (Ухвалення остаточного усвідомленого рішення про професійний вибір) до найближчої (познайомитися із змістом праці по обираний професії, відвідувати факультатив з метою професійного самовизначення і т.п.).

Профорієнтаційне завдання, яке ставить профорієнтатор (консультант) перед молододу людиною, ще не є прийнятим ним завданням на особовому рівні, для цього йому необхідно її проаналізувати з погляду актуалізованої у нього безліч цілей-мотивів. Причому, аналіз цей природно визначається рівнем свідомості особи. В процесі осмислення завдання суб'єкт додає їй особовий сенс. Формування особового сенсу – це механізм перетворення мети, що задається ззовні, у внутрішню мету. При цьому зовнішня мета відповідає безлічі цілей, актуальних для молододу людини в даний момент. По теорії А. Леонтьєва, відбувається «зрушення мотивів на цілі» [49]. Саме за цієї умови особистість стає суб'єктом своєї діяльності в плані обраної професії.

Загальна мета профорієнтації – сформувати у молодій людини усвідомлене професійне самовизначення на основі узгодженості особистісних і суспільних інтересів в підготовці кадрів.

У зв'язку з тим, що профорієнтація – міждисциплінарне знання, вона є і багатофункціональним процесом, що включає функції різних аспектів: соціальну, економічну, психолого-педагогічну і медико – фізіологічну.

Соціальна функція професійної орієнтації – засвоєння молоддю певної системи знань, норм, цінностей, що дозволяють молодій людині здійснювати свою соціально-професійну діяльність як повноправного члена суспільства і самоудосконалюватися відповідно до державних, суспільних відносин. Тому професійну орієнтацію молоді слід розглядати перш за все з позиції соціального замовлення, ринку праці, а також прогнозування підготовки майбутніх кадрів для країни, єдність формування у молодій людини особистих і суспільних ціннісних орієнтації.

Економічна функція – максимальне використання і оптимальний розподіл наявних трудових ресурсів, значну частину яких складає молодь. Це поліпшення якісного складу робочої сили, підвищення задоволеності хлопців і дівчат змістом праці, зниження текучості кадрів, підвищення професійної активності і продуктивності праці.

Психолого-педагогічна функція - виявлення і формування інтересів, схильностей, здібностей підлітків, надання ним допомоги в пошуку покликання, вибору такої професії, яка відповідає б індивідуальним вимогам особистості, її потенційним можливостям; визначення шляху і умов ефективного управління професійним самовизначенням школярів і молоді.

Медико-фізіологічна функція профорієнтації – специфічні вимоги до здоров'я і окремих фізіологічних якостей людини, необхідних для виконання тієї або іншої професійної діяльності. Важливо своєчасно визначити відхилення, що були в стані здоров'я підлітків, застерегти їх від вибору протипоказаної професії, у разі потреби скорегувати професійні плани молодій людини, так щоб вони максимально відповідали їх фізичним можливостям.

Слід зазначити, що функції самі по собі, окремо від системи не існують: вони визначають способи зв'язку і взаємодії компонентів системи, тобто відповідають на питання: заради якої мети створюється і діє система.

Професійна орієнтація, будучи цілісною системою, складається з взаємозв'язаних компонентів, або підсистем (підструктур), об'єднаних спільністю мети і єдністю управління. Це: професійна освіта, професійне виховання, професійна активізація, професійна психодіагностика, професійна адаптація. У свою чергу, кожна підструктура (підсистема включає підструктурні компоненти, що мають свої під цілі, визначувані загальною метою.

Розглянемо ці компоненти. Професійна освіта дає можливість молодим людям придбати певні знання про соціально-економічні і психофізіологічні особливості різних професій, про умови правильного вибору однієї з них, сприяє формуванню мотивованих професійних намірів. Професійна освіта у свою чергу включає професійну інформацію, професійну пропаганду, професійну агітацію. Ці елементи також внутрішньо зв'язані між собою. Їх мета – повідомлення клієнта певного круга відомостей про найбільш масові професії, інформування про способи і умов оволодіння ними, пропаганда суспільної значущості тих професій, в яких випробовує гостру потребу даний економічний регіон.

Під професійним вихованням розуміється формування у молодих людей професійно важливих якостей особи: почуття професійного обов'язку і честі, професійної гордості, відповідальності за якість виробленої продукції, інтересу і схильності до конкретної праці. Професійне виховання реалізується рішенням наступних педагогічних завдань: а) формування потреби в професійному самовизначенні; б) створення передумов до розвитку професійно важливих якостей; в) пробудження у учня професійного обов'язку і честі, відповідальності за кінцеві результати своєї праці; г) створення оптимальної рівноваги між формованими якостями і тією діяльністю, в яку включається учень в процесі навчання. Всі компоненти професійної орієнтації тісно зв'язані між собою. Функціонування їх визначається закономірностями системи в

цілому. Під *професійною активізацією* розуміється процес створення умов для практичної проби сил особи в різних сферах трудової діяльності.

Форми і методи професійної активізації можуть бути самими різними. Це виконання індивідуальних завдань, підготовка рефератів, альбомів, кухлі технічної творчості, підліткові об'єднання, трудові об'єднання старшокласників і т. ін.

Професійна психодіагностика є одним з найважливіших компонентів професійної орієнтації. Вона направлена на вивчення якостей особистості, без чого неможливо кваліфіковано підібрати відповідну професію. Особистість виявляється в спрямованості, рисах вдачі, особливостях волі, здібностях людини і т. ін. З іншого боку, кожна професія, для успішної роботи в ній, вимагає від особистості наявності певних психолого-фізіологічних якостей. Завдання практичного психолога, соціального працівника визначити схильність індивіда до тієї або іншої сфери діяльності і запропонувати йому професію згідно його переважаючим здібностям. Форми і методи професійної психодіагностики вельми широкі. Частіше за інших використовується спостереження, бесіда, анкетування, тестування, аналіз результатів діяльності учнів, педагогічний експеримент.

Під *професійною консультацією* розуміють систему заходів по наданню допомоги молоді в професійному самовизначенні.

Розрізняють наступні види професійної консультації:

- довідкову консультацію, в ході якої з'ясовуються можливості працевлаштування, можливості оволодіння різними професіями, терміни підготовки, система оплати праці, перспективи професійного зростання;
- діагностичну консультацію, яка направлена на вивчення індивідуальних особливостей учнів з метою виявлення їх відповідності обираним або близькій до неї професії;
- формуючу консультацію, за допомогою якої здійснюється керівництво і корекція вибору професії. Вказана консультація розрахована на тривалий

період часу і припускає систематичну реєстрацію змін в професійному самовизначенні учнів;

- медичну консультацію, мета якої – визначення стану здоров'я відповідно до обраної професії.

Під час професійного консультування необхідно мати під рукою професіограми або професійні карти найбільш масових професій, медичні протипоказання в професію, належні психодіагностичні методики.

Професійний відбір здійснюється з метою виявлення придатності особистості до конкретного виду праці. Проводиться профвідбір в спеціальних лабораторіях і торкається, перш за все професій, пов'язаних з особливо складними і небезпечними умовами праці (під землею, під водою, на висоті і т.п.). При цьому, якщо у претендента виявиться відсутність хоч би однієї професійно важливої якості, йому відмовляють в працевлаштуванні з тим, щоб захистити індивіда від небажаних наслідків.

Завершальним етапом професійної орієнтації є *професійна адаптація*, яка має на меті активне включення молодшої людини у виробництво, в нове соціальне оточення, пристосування до певних умов праці і особливостей конкретної професії.

Всі підструктури профорієнтації тісно зв'язані між собою, санкціонування їх визначається закономірностями системи в цілому, поза нею вони втрачають свою спрямованість. Сама ж система профорієнтації взаємодіє з іншими системами.

Цілісність системи додають її системостворюючі зв'язки. До таких зв'язків в системі профорієнтації відносяться, перш за все, цілі, бо вони підпорядковують собі функціонування всіх частин системи – її підструктур, об'єднуючи їх в єдине ціле. Системоутворюючим зв'язком профорієнтації є інформаційна забезпеченість її підструктур. Кожен компонент системи для підтримки її життєдіяльності забезпечується певною інформацією, яка поступає в неї із зовнішнього середовища, взаємодіє, перетворюється системою і поступає в новій якості в зовнішнє середовище. Це можуть бути нормативні

документи, розпорядження, різні вказівки, зведення про реалізацію професійних намірів особистості.

Важливою ознакою системи є взаємодія системи із зовнішнім середовищем, що створює умови для організації останньої. У практиці управління профорієнтацією необхідні облік детермінованого впливу зовнішнього середовища на професійне самовизначення школярів і молоді можливість організації зворотного впливу професійного самовизначення на зовнішнє середовище. Середовище, зовнішні зв'язки впливають на систему, викликаючи в ній різного роду «обурення», зміни її складу і структури. До таких «Обурень» з позиції профорієнтації слід віднести економічну потребу суспільства в кадрах в даний конкретно-історичний період його розвитку.

Коли ми говоримо про те, що соціальна система багатообразна, необхідно враховувати, що в якому б вигляді вона не виступала, всі компоненти цієї системи завжди виявляються через людей. Отже, організаторська людська діяльність є важливим системоутворюючим чинником.

Управління професійною орієнтацією може здійснюватись тільки через процес розвитку професійного самовизначення особистості, яка виступає в якості об'єкту управління і суб'єкту свого професійного самовизначення. Розуміння структури особистості потрібно для того, щоб регулювати процес професійного самовизначення, контролювати етапи його розвитку. Поняття особистості тісно пов'язано з поняттям «свідомість», «суспільні відносини».

Особистість проявляється у спрямованості, рисах характеру, особливостях волі, здібностях людини. З точки зору вітчизняних психологів, структура особистості складається з підструктур, що взаємопов'язані між собою.

Перша структура – це спрямованість особистості, її соціальні установки, що стали властивостями і визначають відносини людини до дійсності до самого себе. Сюди входять обумовлені суспільним життям потреби, інтереси, схильності, світогляд, переконання, мотиви, ідеали, тобто ціннісні орієнтації людини.

Друга підструктура - індивідуально придбаний життєвий досвід, що визначає рівень розвитку особи (запас знань, навиків, умінь, звичок, засвоєних в ході навчання і виховання людини).

Третя підструктура – індивідуальні особливості психічних процесів (відчуття, сприйняття, уявлення, пам'ять, увага, мислення, відчуття, уява, воля, емоції).

Четверта підструктура – це психофізіологічні основи вищої нервової діяльності людини (темперамент, характер, здібності і ін.).

Головною в структурі особистості є її спрямованість, яка формується в процесі виховання.

Проблема самовизначення розглядається психологами і педагогами у зв'язку з дослідженням життєвого шляху людини і не може бути вирішена у відриві від його взаємин з навколишнім світом, бо відношення індивіда до себе значною мірою залежить від його відношення до оточуючих і навпаки.

Процес професійного самовизначення тривалий, завершеність його можна констатувати тільки тоді, коли у людини сформується позитивне відношення до себе як до суб'єкта професійної діяльності.

Зміни, що відбуваються в професійному самовизначенні, необхідно розглядати як об'єктивний показник розвитку особистості.

Професійне самовизначення включає професійну спрямованість і професійну самосвідомість. Високий рівень професійної спрямованості виражає єдність суспільства і особистості у сфері професійного самовизначення.

Професійна самосвідомість – це співвідношення особистістю виникаючих цілей з своїми ідеалами, уявлень про цінності – з своїми можливостями.

Завдяки професійній самосвідомості у людини заглиблюється особовий сенс майбутньої діяльності, складається переконаність в доцільності вибору професії. Конкретна форма прояву самосвідомості – самооцінка, що є внутрішньою умовою саморегуляції поведінки. Така особистість – це суб'єкт, що усвідомив, яку професію він хоче вибрати (є мета, мотив), хто він є (оцінка своїх особових і психофізіологічних властивостей), що він може (можливості,

схильності, здібності), що від нього очікує суспільство (його соціально – професійний статус). Співвідношення особистістю вказаних елементів між собою і емоційне переживання цього процесу виступають механізмом розвитку професійного самовизначення, схильного до впливу різноманітних чинників.

Тому розвиток його у молоді повинен здійснюватися і фіксуватися в діяльності, що спеціально задається. Професійне самовизначення особи регулюється пристосуванням її властивостей до існуючих умов цієї діяльності з урахуванням вікових особливостей [2,6,18,23,29,38,41].

Невід’ємною частиною професійного самовизначення є професійно важливі якості (ПВЯ). Під ними розуміються «індивідуальні якості суб’єкта діяльності, що впливають на ефективність діяльності і успішність її освоєння. Є.Клімов підкреслює, що жодна професійно важлива якість, взята ізольовано, не може бути єдиною підставою для вирішення питання про професійне майбутнє особистості, що формується. Розглядаючи систему професійно важливих якостей, на перше місце він ставить цивільні якості; ідейну, моральну зовнішність людини як члена колективу, суспільства; відповідальне відношення до праці – сумлінність, працьовитість, інтерес до предмету праці. За рахунок сформованості цих якостей можна компенсувати недоліки деяких спеціальних здібностей, стимулювати розвиток ПВЯ особистості [38].

Стосовно різних вікових етапів, психолог повинен знати, що у дітей молодших класів актуалізується предметно – практична пізнавальна діяльність, яка є такою, що веде на цьому віковому етапі життєдіяльності. Дітям даного віку слід давати систематизовані знання про різні галузі виробництва, мир професій, формувати у них мотиви трудової діяльності. У підлітка ведучою стає суспільно корисна діяльність, що включає учбову, трудову, політичну, продуктивну праці.

Для того, щоб всі ці види діяльності були максимально наближені до майбутньої професії, необхідно щепити школярам конкретні уміння і навички в обираний професії, а також соціальні установки на взаємини в трудовому колективі дорослих.

У учнів старшого віку провідною діяльністю стає учбово – професійна. Вони направляють свої зусилля в основному на ті види учбової діяльності, які надалі будуть пов'язані з їх професійною діяльністю. Тому потрібно сприяти розширенню і поглибленню знань, умінь, пов'язаних з майбутньою професією. Діяльність, спрямована на формування трудових відносин у випускників шкіл стабілізується, набуває особового сенсу, забезпечує розвиток його соціальної активності.

Таким чином, на різних вікових етапах професійне самовизначення молодих людей виражене в різному ступені. У зв'язку з цим, в управлінні профорієнтацією опора на провідний вид діяльності відповідно до вікових особливостей надає можливість послідовно і цілеспрямовано регулювати процес становлення її професійного самовизначення.

Для ефективного управління професійним самовизначенням молоді можуть бути повернуті показники, що характеризують його як процес, який припускає розвиток особистості – суб'єкта своєї майбутньої професійної діяльності [2].

1. Інформованість молодої людини. Знання структури галузей промисловості, сільського господарства і види професійної освіти; потреб ринку праці в кадрах; змісту і умов праці по вибраній професії; учбових закладів, де можна отримати вибрану професію (спеціальність).

2. Сформованість суспільно значущих мотивів вибору професії (зближення професійних намірів з потребами ринку праці конкретного економічного району в кадрах).

3. Вираженість професійних інтересів, яка виявляється в стійкості інтересів до певної області діяльності і конкретної професії протягом ряду років.

4. Наявність спеціальних здібностей до певного виду професійної діяльності (математиці, фізиці, техніці, природним наукам, гуманітарним, мистецтву, військовій справі, спорту).

5. Практичний досвід у вибраній трудовій діяльності (факультативи, групі по предмету інтересу).
6. Сформованість професійних намірів (Наміри стійкі, засновані на достатньому знанні змісту професії, умов праці, шляхів здобування освіти за фахом, а також своїх інтересів, схильностей, здібностей).
7. Реальний рівень професійних домагань (інтереси, здібності, самооцінка, професійні наміри, які узгоджуються між собою, і ступінь їх розвитку, що дозволяє припустити успішність майбутньої діяльності).
8. Належний стан здоров'я допомагає вибрати бажаний вид діяльності (професію) по висновку підліткового лікаря.

Сформованість професійного самовизначення є основним критерієм ефективності роботи по профорієнтації в підлітковому періоді. Але це не єдиний критерій оскільки тільки подальша самостійність індивіда як професіонала може підтвердити успішність його професійного самовизначення. Необхідно використовувати так звані відстрочені критерії, які виявляються лише в процесі професійної діяльності. Таким чином, поглиблене вивчення закономірностей професійного самовизначення, розробка критеріїв і показників його сформованості є основною умовою свідомого і цілеспрямованого управління цим процесом.

Висновки до III розділу

За результатами аналізу емпіричного дослідження встановлено, що більшість випускників шкіл вже мають сформований професійний план (60%), тобто визначилися з майбутньою професією і (40%) потребують зовнішнього і внутрішнього осмислення майбутньої професії.

Визначено, що випускники мають спрямованість переважно до гуманітарних наук і мистецтву, професійної діяльності у сфері «людина-людина» (45%), і «людина – художній образ» (36%). Найменші переваги учні віддають природі, техніці, знаковим системам.

З'ясовано, що більшість з них відносяться до таких типів особистості як артистичний (50%) і соціальний (25%), та 20%, які не мають яскраво виражених показників лише до одного типу особистості.

Доведено, що при виборі майбутньої професії вони керуються переважно мотивами соціальної значимості (32%), самоствердження в праці (27%), власної праці (25%), професійної майстерності (16%).

Встановлено, що більшість випускників школи мають низький (25%) та нижче середнього (31%) рівні комунікативних схильностей.

За результатами теоретичного аналізу та емпіричного дослідження розроблено програму психологічних засад профорієнтації серед старшокласників для закладів вищої освіти, яка включає: загальну мету профорієнтації, функції: (соціальну, економічну, психолого-педагогічну і медико – фізіологічну), компоненти (професійна освіта, професійне виховання, професійна активізація, професійна психодіагностика, професійна адаптація) види профорієнтаційної консультації (довідкову, діагностичну, формуючу, медичну). Виокремлено показники управління професійною орієнтацією молоді (інформованість, сформованість суспільно значущих мотивів вибору професії, вираженість професійних інтересів, наявність спеціальних здібностей до певного виду професійної діяльності, практичний досвід, сформованість професійних намірів, реальний рівень професійних домагань, належний стан здоров'я).

ВИСНОВКИ

У випускній кваліфікаційній роботі представлено теоретичне узагальнення та запропоновано розв'язання актуального науково-практичного завдання, яке полягає у виявленні наукових підходів і узагальненні результатів емпіричного дослідження, обґрунтуванні психодіагностичного інструментарію, розробленні концептуальної моделі та програми проведення профорієнтаційної роботи серед випускників для закладів вищої освіти, що дає підстави зробити наступні висновки:

1. За результатами теоретичного аналізу професійної орієнтації в психологічній літературі встановлено, що основними принципами управління профорієнтацією є: конкретність, системність, ієрархічність, інтеграція дій профорієнтації, науковість, територіально-галузевий принцип. Визначено, що до основних функцій управління профорієнтації планування, організація, інформаційне забезпечення, координація, контроль.

З'ясовано, що професійна орієнтація має філософський, соціальний та психологічний наукові підходи, які розглядаються нами комплексно, що забезпечує ефективність профорієнтації.

2. У відповідності до мети і завдань організаційно роботу виконано за 3 етапами (теоретичним, емпіричним та підсумковим). Обґрунтовано комплекс інформативних методик який включає визначення сформованості професійного плану, вивчення професійної спрямованості особистості, диференційно-діагностичних відмінностей, професійної мотивації учнів, психологічного типу особистості, комунікативних та організаторських схильностей обстежуваних. Розроблено концептуальну модель дослідження, яка включає: мету, завдання, етапи роботи, психодіагностичний інструментарій та зміст програми психологічних засад профорієнтаційної роботи серед випускників шкіл в сучасних умовах.

3. З'ясовано, особливості профорієнтаційних характеристик серед випускників середніх шкіл для закладів вищої освіти за комплексом інформативних методик.

3.1 Встановлено, що більшість випускників шкіл вже мають сформований професійний план (60%), тобто визначилися з майбутньою професією і (40%) потребують зовнішнього і внутрішнього осмислення майбутньої професії.

3.2 Визначено, що випускники мають спрямованість переважно до гуманітарних наук і мистецтву, професійної діяльності у сфері «людина-людина» (45%), і «людина – художній образ» (36%). Найменші переваги учні віддають природі, техніці, знаковим системам.

3.3 З'ясовано, що більшість з них відносяться до таких типів особистості як артистичний (50%) і соціальний (25%), та 20%, які не мають яскраво виражених показників лише до одного типу особистості.

3.4 Доведено, що при виборі майбутньої професії вони керуються переважно мотивами соціальної значимості (32%), самоствердження в праці (27%), власної праці (25%), професійної майстерності (16%).

3.5 Встановлено, що більшість випускників школи мають низький (25%) та нижче середнього (31%) рівні комунікативних схильностей.

4. За результатами теоретичного аналізу та емпіричного дослідження розроблено програму психологічних засад профорієнтації серед старшокласників для закладів вищої освіти, яка включає: загальну мету профорієнтації, функції, компоненти, види профорієнтаційної консультації. Виокремлено показники управління професійною орієнтацією молоді

Перспектива подальшого дослідження полягає у створенні комп'ютерної психодіагностичної програми дослідження індивідуально-психологічних особливостей та центру профорієнтаційної психологічної консультації школярів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абульханова-Славская, К.А. Психология и сознание личности. /К.А. Абульханова-Славская. – М.: Воронеж, 1999. – 320 с.
2. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания. /Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 272 с.
3. Анастаси, А. Психологическое тестирование. / А. Анастаси. – М.: Педагогика, 1982. – Кн.1. – 318 с.
4. Анохин, П.К. Узловые вопросы теории функциональной системы. / П.К. Анохин. – М.: Наука, 1980. – 198 с.
5. Асмолов, А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. / А.Г. Асмолов. – [3-е изд., испр. и доп.]. – М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2007. – 528 с.
6. Барко В.І, Остапович В.П, Барко В.В. Шляхи оптимізації професійного психологічного відбору кандидатів на службу до національній поліції України / В.І. Барко, В.П. Остапович, В.П. Барко // Право і безпека. – 2017. – № 1(64). – С. 12-19
7. Березовська Л.І. Соціально-психологічні умови виникнення внутрішньоособистісних конфліктів. / Л.І. Березовська // Вісник Київського міжнародного університету: Сер.:Психологічні науки . – 2004 . – Вип.5 . – С.10-15.
8. Берзінь, В.І. Основи психогігієни. / В.І. Берзінь. – К.: Переяслав-Хмельницький, 1997. - 85 с.
9. Бодров В.А. (общ. ред.) Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности.-М.:ПЕРСЭ.2003.- 768 с.
10. Бодров, В.А. Психология профессиональной пригодности: [учеб. пособ. для вузов]. – [2-е изд.] / В.А. Бодров. – М.: ПЕРСЭ, 2006. – 511 с.
11. Бондаренко, А.Ф. Психологическая помощь: теория и практика. / А.Ф. Бондаренко. – К.: Укртехпресс, 1997. – 216 с.
12. Бочелюк В.Й. Психологічні засади готовності учасників освітньої діяльності до управління інноваційними процесами в школі: автореф. дис. на

здобуття наук. ступеня д-ра. психол. наук : спец. 19.00.05 – соціальна педагогіка / В.Й. Бочелюк. – К., 2004. – 36 с.

13. Бурлачук, Л. Ф. Психодіагностика: [учебник для вузов] – [2-е изд.] / Л.Ф. Бурлачук. – СПб.: Питер, 2011. – 384 с.

14. Винославська О.В. Людські стосунки: навч. посіб. / О.В. Винославська, М.П. Малигіна. – К.: КПІ, 2001. – 82 с.

15. Гаврилов, М.М. Как подобрать профессионала для банков и финансовых компаний. / М.М. Гаврилов. // Финансовый бизнес. – 1996. – № 12. – С. 12–18. Геллерштейн, С. Психотехника. Психофизиологический анализ профессий как основа профессионального подбора. / С. Геллерштейн. – М.: Педагогика, 1925. – 250с.

16. Даниличева, Н.А. Психология профессионального выбора. / Н.А. Даниличева. – СПб.: СЛП, 1998. – 144 с.

17. Дмитриева, М.А. Психологический анализ системы «Человек – профессиональная среда». / М.А. Дмитриева. // Вестник Ленинградского университета. – 1990. – Сер. 6. – Вып. 1.

18. Дроздова Ю.В. Психологічні особливості професійного самовизначення майбутніх фахівців торговельного підприємництва // автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата психологічних наук за спец. 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія. – Київ, 2015. – 20 с.

19. Ермолаев, Ю.О. Математическая статистика для психологов: [учебник] / Ю.О. Ермолаев. – М.: НОУВПО «МПСи»: Флинта, 2011. – 336 с.

20. Загальна психологія : підручник. / С.Д. Максименко, В.О. Зайчук, В.В. Клименко та ін. ; за заг. ред. С.Д. Максименка. – 3-є вид. – Вінниця: Нова Книга, 2006. – 688 с.

21. Занковский, А.Н. Организационная психология: учебное пособие для вузов / А.Н. Занковский. - М., 2009. – 646 с.

22. Занюк, С.С. Психологія мотивації. / С.С. Занюк. – К.: Либідь, 2002. – 304 с.

23. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: Учеб. пособие для студентов вузов. / Э.Ф. Зеер. – 2-е изд. перераб., доп. – М.: Академ. проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
24. Ильин, Е.П. Мотивация профессиональной деятельности. / Е.П. Ильин. // Мотив и мотивация. – СПб.: Питер, 2000. – С. 270–296.
25. Иванова Н.Г. Формування професійно важливих якостей – важлива умова успішного виховання майбутніх фахівців. / Н.Г. Иванова // Педагогічний дискурс. - 2012. - Вип. 12. - С. 163-166.
26. Казмиренко, В.П. Социальная психология организаций: Монограф. / В.П. Казмиренко. – К.: МЗУУП, 1993. – 384 с.
27. Кандидатські та докторські дисертації, захищені в Україні за спеціальністю 19.00.10 – організаційна психологія; економічна психологія (2006-2017р.р.) : довідник / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К., 2017. – 146 с.
28. Карамушка Л.М. Психологія підготовки майбутніх менеджерів до управління змінами в організації / Л.М. Карамушка, М.В. Москальов. – Київ-Львів «Сполом», 2011. – 216 с.
29. Карамушка Л.М. Формування психологічної готовності персоналу вищої школи до діяльності в умовах соціально-економічних змін : монографія / Л.М. Карамушка, О.С. Толков. – Кам'янець-Подільський : Медобори-2006, 2013. – 260 с.
30. Карамушка, Л.М. Технології роботи організаційних психологів. / Л.М. Карамушка. – К.: Фірма «ІНКОС», 2005. – 366 с.
31. Карамушка, Л.М. Технологія психологічної підготовки персоналу організацій до роботи в умовах соціально-економічних змін (на матеріалі освітніх організацій). / Л.М. Карамушка [та ін.] – К.: Науковий світ, 2008. – 230 с.
32. Карамушка, Л.М. Технологія формування команд в організаціях. / Л.М. Карамушка [та ін.] – Х.: НТУ «ХПІ», 2011. – 184 с.
33. Карамушка, Л.М. Мотивація підприємницької діяльності. / Л.М. Карамушка, Н.Ю. Худякова. – Київ-Львів : «Сполом», 2011. – 206 с.

34. Карамушка, Л.М. Психологія управління: нав. посібник / Л.М. Карамушка. – К.: Міленіум, 2003. – 344 с.
35. Клименко В.В. Психофізіологічні механізми праксису людини : монографія / В.В. Клименко, - К.: Видавничий Дім «Слово!», 2013. – 640 с.
36. Клименко В.В. Теоретико-методологічні проблеми психології (психосеміотичний аналіз понять): монографія / В.В. Клименко. – Київ : Видавничий Дім «Слово», 2017. – 304 с.
37. Климов, Е. А. Психология профессионального самоопределения [Текст] / Е. А. Климов. – Ростов/н/Д. : Феникс, 2006. – 512 с.
38. Климов, Е.А. Пути в профессионализм (психологический взгляд): учеб. пособие. / Е.А. Климов. – М.: Москов. психолого-социальный ин-т; Флинта, 2003. – 320 с.
39. Кокун, О.М. Оптимізація адаптаційних можливостей людини: психофізіологічний аспект забезпечення діяльності: [монографія] / О.М. Кокун. – К.: Міленіум, 2004. - 265 с.
40. Корольчук М.С. Психодіагностика. / М.С. Корольчук, В.І. Осьодло. -. К.:Ніка-центр, 2015. – 310 с.
41. Корольчук М.С., В.М. Крайнюк, Теорія і практика професійного психологічного відбору / Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів/М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К.:Ельга-Ніка-Центр, 2012. – 536 с.
42. Корольчук, М.С. Психофізіологія діяльності: підручник. / М.С. Корольчук. – К.: Ельга, Ніка–Центр, 2011. – 400 с.
43. Корольчук, М.С. Соціально-психологічне забезпечення діяльності в звичайних та екстремальних умовах: навч. посіб. / М.С. Корольчук, В. М. Крайнюк – К. : «Ніка-Центр», 2010. – 580 с.
44. Корольчук, М.С. Психологія: схеми, опорні конспекти, методики: навч. посібник для студентів вищ. навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк, В.М. Марченко; за заг.ред М.С. Корольчука. – К.: Ельга, Ніка –Центр, 2018. – 320 с.
45. Костюк, Г.С. Избранные психологические труды. / Г.С. Костюк; под ред. Л.Н. Проколиенко. – М.: Педагогика, 1988. – 301 с.

46. Крайнюк, В.М. Психологія стресостійкості особистості. Монографія. / В.М. Крайнюк. – К.: Ніка – Центр, 2009. – 432 с.
47. Креденцер, О.В. Теоретичний аналіз психологічних основ підприємства / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: зб. наук. праць Інституту психології Г.С. Костюка АПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Міленіум, 2005. – Ч.14. – С.23 – 28.
48. Креденцер, О.В. Психологічні аспекти підприємницької діяльності в сфері торгового бізнесу / О.В. Креденцер // Актуальні проблеми психології. Том 1: Економічна психологія. Організаційна психологія. Соціальна психологія: зб. наукових праць Інституту психології ім.Г.С. Костюка АПН України / за наук. ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К.: Міленіум, 2003. – Вип. 12. – С. 3–9.
49. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. / А.Н. Леонтьев. – М.: Просвещение, 2004. – 318 с.
50. Ліплянська О.В. Дослідження плинності персоналу комерційних організацій: вплив чинників мезо- та мікрорівня / О.В. Ліплянська // Організаційна психологія. Економічна психологія. – 2015. – № 2. – С. 75-80
51. Ложкін, Г.В. Економічна психологія: навч. посіб. / Г.В. Ложкін, І.В. Спасенніков. – [2-ге вид., переробл. і доповн.]. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 400 с.
52. Ложкін, Г.В. Споживацька поведінка / Г.В. Ложкін, В.Л. Комаровська // Практична психологія та соціальна робота. – 2009. – № 4. – С. 1–9.
53. Ломов, Б.Ф. Системность в психологии: избр. психол. труды. / Б.Ф. Ломов; под ред. В.А. Барабанщикова, Д.Н. Завалишиной, В.А. Пономаренко. – [3-е изд.] – М.: МПСИ; Воронеж: МОДЭК, 2011. – 424 с.
54. Макаренко Н.В. Теоретические основы и методики профессионального психофизиологического отбора военных специалистов. – К.: НИИ проблем военной медицины Украинской военно-медицинской академии, 2006. – 336 с.

55. Макаренко, М.В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між людьми. / М.В. Макаренко; Ін-т фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України; Наук.-дослід. центр гуманітар. проблем Збройних Сил України. – К., 2006. – 395 с.
56. Маклаков, А.Г. Общая психология: учебник для вузов. / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2010. – 583 с.
57. Максименко, С.Д. Метод дослідження особистості. / С.Д. Максименко. // Практ. психологія та соціал. робота. – 2004. – №7. – С. 1–8.
58. Максименко, С.Д. Генезис существования личности / С.Д. Максименко. – К. : КММ, 2006. – 240 с.
59. Максименко, С.Д. Експериментальна психологія: підручник / С.Д. Максименко, Е.Л. Носенко. - К.: Центр учбової літератури, 2008. – 360 с.
60. Максименко, С.Д. Проблема метода в возрастной и педагогической психологии / С.Д. Максименко // Вопросы психологии, 1989. – № 4. – С. 31-39.
61. Максименко, С.Д. Теорія і практика психолого-педагогічного дослідження / С.Д. Максименко. - К.: НДП, 1990. – 239 с.
62. Максименко, С.Д. Фахівця потрібно моделювати [наукові основи готовності випускника педвузу до педагогічної діяльності] / С.Д. Максименко, О.М. Пелех // Рідна школа. – 1994. - №3-4. – С. 70.
63. Маслоу, А. Мотивация и личность. / А. Маслоу – [3-е изд.]. – СПб.: Питер, 2010. – 352 с.
64. Методологічні та теоретичні проблеми психології: Навч. Посібник / [М.С Корольчук, Ю.Л.Трофімов, В.І. Осьодло та ін.] – К. : Ніка-Центр., 2013. – 336 с.
65. Миронець, С.М. До проблеми професіографічного аналізу діяльності медиків-рятувальників / С.М. Миронець [Вісник]. Проблеми екстремальної та кризової психології. Збірник наукових праць. Вип. 12. Частина II. – Харків: НУЦЗУ, 2012. – С. 3 – 11.
66. Мірошніченко О.М. Особливості професійного-психологічного відбору кадрів до державної кримінально-виконавчої служби України / О.М. Мірошніченко // Право і безпека. – 2017. – № 1(64). – С. 140-145.

67. Моргун В.Ф., Тітов І.Г. Основи психологічної діагностики. – К.: Видавничий дім «Слово», 2009. – 464 с.
68. Мотовилин, О.Г. Оценка персонала в современных организациях. Ассесмент-технологии. Профессиография. Организационная диагностика. / О.Г. Мотовилин, И.А. Мотовилина. – М., 2009. – 388 с.
69. Никифоров, Г.С. Надежность профессиональной деятельности. / Г.С. Никифоров. – СПб.: СПбУ, 1996. – 316 с.
70. Орбан-Лембрик, Л.Е. Соціальна психологія: підручник: у 2 кн. / Л.Е. Орбан-Лембрик. - К.: Либідь, 2004. - 576 с. – (Кн.1: Соціальна психологія особистості і спілкування).
71. Освітній менеджмент: навч. посіб. / [за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки]. – К.: Шкільний світ, 2003. – 400 с.
72. Панок, В.Г. Основи практичної психології: [підручник]. / В.Г. Панок [та ін.]. – [3-тє вид.]. – К.: Либідь, 2006. – 536 с.
73. Пачковський, Ю.Ф. Психологія підприємництва: навч. посіб. / Ю.Ф. Пачковський. – К.: Каравела, 2007. – 416 с.
74. Пашукова Т.І., Допіра А.І., Дьяконов Г.В. Практикум із загальної психології / За ред. Т.І. Пашукової. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2000. – 204 с.
75. Підприємництво: психологічні, організаційні та економічні аспекти: нав. посібн. / С.Д. Максименко, А.А. Мазаракі, Л.П. Кулаковська, Т.Ю. Кулаковський. – К.: Київ. нац. торг.- екон. ун-т, 2012. – 720 с.
76. Платонов, К. К. Вопросы психологи труда [Текст] / К. К. Платонов. – М. : Медицина, 2007. – 263 с.
77. Платонов, К.К. Структура и развитие личности. / К.К. Платонов – М.: Наука, 1986. – 255 с.
78. Подоляк. Я.В Личность и коллектив / М.: Наука, 1989. – 265 с.
79. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: [учеб. пособие]. / под общ. ред. А.А. Крылова, С.А. Маничева. – СПб.: Питер, 2003. – 562 с.

80. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учеб. пособие / М.А. Дмитриева, Г.С. Никифоров, В.М. Снетков и др.; под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Речь, 2007. – 448 с.

81. Практична психологія : навч. посіб. Для студ. Вищ.навч. закл. / М.С. Корольчук, В.М. Корольчук, С.М. Миронець та ін. – К.:Київ.нац.торг.-екон. Ун-т, 2014. – 728 с.

82. Приходько, І. І. Професійний психологічний відбір майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України [Текст] : монографія / І. І. Приходько. – Х. : Акад. ВВ МВС України, 2008. – 190 с.

83. Пряжников, Н.С. Психология труда и человеческого достоинства / Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова. – М.: Издательский центр «Академия», 2003. – 480 с.

84. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика. / под ред. проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь, 2010. – 816 с.

85. Психология профессиональной подготовки. / под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: СПбГУ, 1993. – С.101–136.

86. Райгородский, Д.Я. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: [учебное пособие] / Д.Я. Райгородский. - Самара: Издательский Дом «БАХРАХ», 2006. - 672 с.

87. Райгородский, Д.Я. Психологическое консультирование. Практическое руководство. / Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2011. – 824 с.

88. Райгородский, Д.Я. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика персонала. / Д.Я. Райгородский. – Самара: Издательский Дом «Бахрах-М», 2010. – 790 с.

89. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии. / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2010. – 713 с.

90. Савчин, М.В. Духовний потенціал людини: монографія / М.В. Савчин. – 2-ге вид., пер., доп. – Івано-Франківськ: Місто НВ, 2010. –

91. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека: модульный курс психологии. Модуль «Направленность» : / В.А. Семиченко – К.: Милениум, 2004. – 251 с.
92. Сидоренко, Е.В. Методы математической обработки в психологии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: «Речь», 2003. – 350 с.
93. Суходольский, Г.В. Математическая психология. / Г.В. Суходольский. – Х.: Изд-во Гуманитар. Центр, 2006. – 360 с.
94. Суходольский, Г.В. Организационная психология / Г.В. Суходольский. – Х.: Изд-во Гуманитар. Центр, 2004. – 256 с.
95. Татенко, В.О. Психологія впливу: суб'єктна парадигма / В.О. Татенко. // Наук. студії із соц. та політ. психол.: Зб. ст. – Вип. 3 (6). – К.: Сталь, 2000. – С. 3–18.
96. Толочек, В.А. Современная психология труда / В.А. Толочек. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
97. Уманский Л.И. Организаторские способности и их развитие / Л.И. Уманский. – М.: Прогресс, 1969. – 289 с.
98. Шадриков, В.Д. Психология деятельности и способности человека: [учеб. пособ.]. / В.Д. Шадриков. – [2-е изд., перераб. и доп.]. – М.: Логос, 1996. – 320 с.

ДОДАТКИ

Таблиця А1

Результати методики «Диференційно-діагностичний опитувальник» Є.А.Клімова

№ з/п	Номери обстежуваних	стать	Типи професій				
			Природа	Техніка	Людина	Знакова система	Художній образ
I група із сформованим проф. планом становить 59 учнів (70%)							
1	1	Ж	4	1	5	3	7
2	2	Ч	3	8	1	7	2
3	6	Ч	0	4	6	7	3
4	3	Ж	2	3	8	1	6
5	5	Ж	1	3	4	7	5
6	7	Ж	1	1	6	5	7
7	9	Ж	1	4	4	6	5
8	12	Ж	6	0	5	2	7
9	13	Ж	2	2	6	2	8
10	14	Ч	3	7	2	6	2
11	16	Ж	1	1	7	4	7
12	17	Ч	7	4	4	1	4
13	18	Ч	4	7	4	4	1
14	20	Ж	0	4	5	4	7
15	24	Ч	4	0	6	2	8
16	27	Ж	4	2	8	2	4
17	29	Ж	4	4	3	1	8
18	30	Ж	4	3	6	3	4
19	32	Ж	2	3	8	1	7
20	31	Ч	3	2	8	2	5
21	33	Ж	4	0	6	2	8
22	35	Ч	1	4	4	6	5
23	37	Ж	3	2	4	3	8
24	38	Ж	5	1	4	3	7
25	39	Ч	3	3	6	3	5
26	40	Ж	2	1	7	3	7
27	45	Ж	4	1	5	2	8
28	46	Ж	3	2	7	4	4
29	47	Ж	3	2	5	2	8
30	49	Ч	3	2	7	4	4
31	50	Ч	4	2	4	3	6
32	51	Ч	7	5	2	4	2
33	53	Ж	3	3	8	0	6
34	55	Ч	1	4	4	6	5
35	57	Ж	2	2	5	3	8
36	58	Ч	3	2	8	2	5
37	62	Ж	5	1	8	3	2
38	63	Ж	2	2	7	2	6
39	60	Ж	2	3	4	6	5
40	59	Ч	5	3	6	2	4

Таблиця А1 (продовження)

№ з/п	Номери обстежуваних	стать	Типи професій				
			Природа	Техніка	Людина	Знакова система	Художній образ
41	68	Ж	2	7	3	4	4
42	73	Ж	0	4	5	3	8
43	74	Ч	3	2	7	4	4
44	70	Ж	3	0	6	3	8
45	71	Ж	5	3	3	0	8
46	72	Ч	4	0	4	3	5
47	75	Ч	2	4	2	5	7
48	79	Ж	1	3	6	2	8
49	78	Ч	0	5	5	4	6
50	81	Ж	2	1	6	3	8
51	82	Ж	3	3	6	0	8
52	83	Ж	4	3	6	5	2
53	19	Ч	3	2	5	2	8
54	22	Ж	2	1	8	6	3
55	48	Ж	3	1	7	3	6
56	66	Ч	0	5	6	4	5
57	54	Ж	5	3	6	2	4
58	41	Ж	3	2	7	2	6
59	44	Ж	4	3	7	1	5
II група із частково сформованим проф. планом становить 17 учнів (20%)							
60	61	Ж	6	2	7	3	2
61	8	Ж	5	4	7	0	4
62	56	Ч	5	2	6	0	7
63	15	Ж	5	3	2	3	7
64	25	Ж	4	4	6	0	6
65	4	Ч	4	4	6	3	3
66	76	Ч	2	5	7	5	1
67	42	Ч	4	1	7	2	6
68	21	Ч	0	6	5	5	4
69	23	Ж	5	3	6	2	4
70	26	Ч	2	5	5	5	3
71	52	Ч	3	5	5	2	5
72	36	Ж	3	2	8	2	5
73	77	Ж	5	1	8	3	2
74	69	Ж	6	2	4	1	7
75	80	Ж	2	3	8	1	6
76	34	Ж	3	3	6	3	5
III група з несформованим проф. планом становить 8 учнів (10%)							
77	11	Ч	4	2	6	2	6
78	10	Ч	3	6	3	3	3
79	84	Ч	6	2	7	3	2
80	43	Ч	1	8	2	6	3
81	64	Ч	2	7	5	2	4
82	65	Ч	2	1	8	6	3
83	67	Ж	3	2	4	3	6
84	28	Ж	4	2	4	3	6

Результати опитувальника Дж.Холланда

№ з/п	Номери обстежуваних	Стать	Типи особистостей за Холландом					
			Реалістичний	Інтелектуальний	Соціальний	Конвенційний	Підприємчий	Артистичний
1	1	Ж	6	5	7	8	5	11
2	2	Ч	10	3	3	9	9	7
3	6	Ч	6	5	8	11	7	5
4	3	Ж	4	5	12	5	7	9
5	5	Ж	6	6	9	11	5	5
6	7	Ж	5	5	10	3	7	12
7	9	Ж	7	9	3	6	7	10
8	12	Ж	7	6	8	6	8	7
9	13	Ж	4	5	9	5	7	12
10	14	Ч	7	12	3	10	5	5
11	16	Ж	5	7	9	11	5	5
12	17	Ч	8	9	8	6	4	6
13	18	Ч	7	5	9	8	6	7
14	20	Ж	4	7	5	5	9	12
15	24	Ч	6	5	6	8	8	9
16	27	Ж	8	6	4	7	9	8
17	29	Ж	4	5	9	5	7	12
18	30	Ж	7	6	9	6	7	7
19	31	Ч	7	6	5	5	10	8
20	32	Ж	8	6	9	3	7	9
21	33	Ж	8	5	8	3	6	12
22	35	Ч	5	5	10	3	12	7
23	37	Ж	6	5	9	6	5	11
24	38	Ж	7	10	6	4	4	11
25	39	Ч	3	10	5	8	9	7
26	40	Ж	8	5	10	4	5	10
27	45	Ж	6	9	7	2	5	13
28	46	Ж	5	7	4	7	9	10
29	47	Ж	7	8	2	8	5	11
30	49	Ч	5	7	4	7	9	10
31	50	Ч	9	8	4	5	7	9
32	51	Ч	8	12	4	6	5	7
33	53	Ж	9	5	9	4	6	9
34	55	Ч	9	8	8	3	2	12
35	57	Ж	5	5	7	7	9	9
36	58	Ч	7	1	9	6	11	8
37	62	Ж	2	1	4	2	5	9
38	63	Ж	5	7	10	3	8	8
39	60	Ж	9	6	5	6	8	8
40	59	Ч	8	5	11	6	6	6
41	68	Ж	9	7	5	6	7	8

Таблиця А2 (продовження)

№ з/п	Номери обстежуваних	Стать	Типи особистостей за Холландом					
			Реалістичний	Інтелектуальний	Соціальний	Конвенціальний	Підприємницький	Артистичний
42	73	Ж	7	3	8	7	7	10
43	74	Ч	6	10	7	5	8	6
44	70	Ж	3	7	10	5	5	12
45	71	Ж	7	8	10	1	6	10
46	72	Ч	5	7	7	5	9	9
47	75	Ч	6	4	7	7	7	10
48	79	Ж	6	2	9	6		7
49	78	Ч	6	7	8	6	6	9
50	81	Ж	7	6	7	6	6	10
51	82	Ж	6	7	10	2	6	7
52	83	Ж	4	6	11	5	10	6
53	19	Ч	6	5	7	8	5	11
54	22	Ж	10	5	6	10	8	3
55	48	Ж	4	6	12	4	6	10
56	66	Ч	7	7	9	3	6	9
57	54	Ж	8	5	11	6	6	6
58	41	Ж	6	2	9	7	10	8
59	44	Ж	6	2	10	6	10	8
60	61	Ж	7	3	11	8	7	6
61	8	Ж	5	4	12	7	7	7
62	56	Ч	6	4	13	5	9	5
63	15	Ж	8	8	6	2	5	13
64	25	Ж	8	6	7	4	6	11
65	4	Ч	3	7	9	4	10	9
66	76	Ч	7	5	7	9	10	5
67	42	Ч	10	3	5	8	6	10
68	21	Ч	10	7	7	4	10	4
69	23	Ж	6	7	11	5	9	4
70	26	Ч	7	3	8	6	9	8
71	52	Ч	5	7	9	6	8	7
72	36	Ж	7	1	9	6	11	8
73	77	Ж	3	1	4	1	5	9
74	69	Ж	7	10	5	5	3	12
75	80	Ж	7	2	9	5	11	8
76	34	Ж	7	6	13	7	3	6
77	11	Ч	4	5	8	5	8	11
78	10	Ч	12	6	2	8	4	2
79	28	Ж	8	4	5	5	8	11
80	43	Ч	10	7	7	4	10	4
81	64	Ч	7	5	7	9	10	5
82	65	Ч	10	5	6	10	8	3
83	67	Ж	6	2	9	7	10	8
84	84	Ч	7	3	11	8	7	6

Група учнів з яскраво вираженим типом особистості за Дж.Холландом

№ з/п	Номери обстежуваних	Стать	Типи особистостей за Холландом					
			Реалістичний	Інтелектуальний	Соціальний	Конвенціональний	Підприємницький	Артистичний
1	1	Ж						11
2	2	Ч	10					
3	6	Ч						
4	3	Ж			12		11	
5	5	Ж					11	
6	7	Ж						12
7	9	Ж						10
8	13	Ж						12
9	14	Ч		12				
10	16	Ж					11	
11	20	Ж						12
12	29	Ж						12
13	30	Ж					9	
14	31	Ч					10	
15	33	Ж						12
16	35	Ч					12	
17	37	Ж						11
18	38	Ж						11
19	45	Ж						13
20	46	Ж						10
21	47	Ж						11
22	49	Ч						10
23	51	Ч		12				
24	55	Ч						12
25	58	Ч					11	
26	62	Ж						9
27	63	Ж			10			
28	59	Ч			11			
29	73	Ж						10
30	74	Ч		10				
31	70	Ж						12
32	75	Ч						10
33	79	Ж						12
34	81	Ж						10
35	82	Ж			10			
36	19	Ч						11
37	48	Ж			12			
38	54	Ж			11			
39	61	Ж			11			
40	8	Ж			12			
41	56	Ч			13			
42	15	Ж						13
43	25	Ж						11

Таблиця А2.1 (продовження)

№ з/п	Номери обстежуваних	Стать	Типи особистостей за Холландом					
			Реалістичний	Інтелектуальний	Соціальний	Конвенціональний	Підприємницький	Артистичний
44	23	Ж			11			
45	36	Ж					11	
46	77	Ж						9
47	69	Ж						12
48	80	Ж					11	
49	34	Ж			13			
50	11	Ч						11
51	10	Ч	12					
52	28	Ж						11
53	84	Ч			11			

Результати опитувальника Дж.Холланда по групі учнів з двома(трьома) вираженими типами особистості

№ з/п	Номери обстежуваних	Стать	Типи особистостей за Холландом					
			Реалістичний	Інтелектуальний	Соціальний	Конвенціональний	Підприємницький	Артистичний
1	40	Ч			10			10
2	50	Ч	9					9
3	53	Ч	9		9			
4	57	Ж					9	9
5	71	Ч			10			10
6	72	Ч					9	9
7	83	Ж			11		10	
8	22	Ж	10			10		
9	66	Ч			9			9
10	42	Ч	10					10
11	44	Ч			10		10	
12	4	Ж			9		10	9
13	76	Ж				9	10	
14	21	Ч	10				10	
15	43	Ч	10				10	
16	65	Ч	10			10		
17	64	Ч				9	10	

**Результати опитувальника Дж.Холланда по групі учнів
з невираженими типами особистості**

№ з/п	Номери обстежуваних	Стать	Типи особистостей за Холландом					
			Реалістичний	Інтелектуальний	Соціальний	Конвенціональний	Підприємницький	Артистичний
1	12	Ж	7	6	8	6	8	7
2	17	Ч	8	9	8	6	4	6
3	18	Ч	7	5	9	8	6	7
4	24	Ч	6	5	6	8	8	9
5	27	Ж	8	6	4	7	9	8
6	32	Ж	8	6	9	3	7	9
7	39	Ж	3	10	5	8	9	7
8	60	Ч	9	6	5	6	8	8
9	68	Ж	9	7	5	6	7	8
10	78	Ч	6	7	8	6	6	9
11	41	Ж	6	2	9	7	10	8
12	26	Ч	7	3	8	6	9	8
13	52	Ж	5	7	9	6	8	7
14	67	Ж	6	2	9	7	10	8

Результати методики «Професійна мотивація учнів»

№ з/п	Номери обстежуваних	Мотиви			
		Власної праці	Соціальної значимості праці	Самоствердження в праці	Професійної майстерності
1	1	12	14	21	3
2	2	10	18	18	0
3	6	14	21	3	12
4	3	8	18	8	12
5	5	10	18	6	12
6	7	12	14	9	15
7	9	12	12	15	9
8	12	10	12	9	18
9	13	14	12	15	6
10	14	10	12	9	18
11	16	12	14	9	15
12	17	10	12	18	9
13	18	18	10	18	0
14	20	14	12	15	6
15	24	10	16	18	3
16	27	12	16	15	6
17	29	14	12	15	6
18	30	14	14	9	6
19	31	16	16	9	3
20	32	12	14	9	9
21	33	9	18	9	12
22	35	12	14	18	3
23	37	10	16	15	3
24	38	16	16	12	0
25	39	10	10	24	6
26	40	12	14	9	15
27	45	10	18	9	9
28	46	12	14	18	3
29	47	10	16	15	3
30	49	12	14	18	3
31	50	12	14	9	12
32	51	10	18	9	9
33	53	12	20	6	6
34	55	14	8	21	6
35	57	10	14	18	6
36	58	10	18	9	3
37	62	12	16	15	3
38	63	16	16	12	0
39	60	14	18	9	3
40	59	12	12	15	9
41	68	14	18	9	3

Таблиця А3 (продовження)

№ з/п	Номери обстежуваних	Мотиви			
		Власної праці	Соціальної значимості праці	Самоствердження в праці	Професійної майстерності
42	73	10	16	15	3
43	74	12	18	9	6
44	70	8	18	8	12
45	71	14	12	15	6
46	72	8	10	18	12
47	75	14	16	9	6
48	79	8	12	15	15
49	78	10	6	18	12
50	81	10	20	12	3
51	82	10	12	15	12
52	83	10	12	15	12
53	19	12	14	21	3
54	22	8	16	12	12
55	48	14	16	9	6
56	66	8	14	12	15
57	54	12	12	15	9
58	41	14	12	9	9
59	44	10	20	12	3
60	61	12	16	18	0
61	8	10	20	12	3
62	56	10	12	15	12
63	15	10	12	15	12
64	25	12	14	21	3
65	4	8	16	12	12
66	76	14	16	9	6
67	42	8	14	12	15
68	21	8	16	12	12
69	23	14	12	9	9
70	26	10	16	15	6
71	52	14	14	12	3
72	36	10	18	9	3
73	77	12	16	15	3
74	69	10	16	15	6
75	80	14	14	12	3
76	34	14	16	15	0
77	11	10	3	18	10
78	10	8	14	12	15
79	28	14	16	12	3
80	43	12	14	18	3
81	64	10	16	15	3
82	65	8	16	12	12
83	67	14	12	9	9
84	84	12	16	18	0