

Київський національний торговельно-економічний університет
Кафедра психології

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА
на тему:
**«ПСИХОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З
МОЛОДЦЮ»**

Студентки 2 курсу, 5 м групи,
спеціальності 053 «Психологія»

Вострокова Дар'я
Михайлівна

*підпис
студента*

Науковий керівник
доктор психол. наук,
професор

Корольчук Микола
Степанович

*підпис
керівника*

Науковий консультант
канд. психол. наук,

Кушніренко Катерина
Олегівна

*підпис
консультан
ткo*

Гарант освітньої програми
доктор психол. наук,
професор

Корольчук Валентина
Миколаївна

*підпис
керівника*

Київ 2018

ЗМІСТ

Вступ	3
РОЗДІЛ I	
ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ.....	8
1.1 Аналіз сучасних наукових досліджень стану проблеми психологічних особливостей профорієнтаційної роботи з молоддю.....	8
1.2. Психологічні особливості юнацького віку та профорієнтаційної роботи під час професійного становлення особистості.....	16
Висновки до першого розділу	19
РОЗДІЛ II	
ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗАСАД ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ.....	20
2.1. Організація і програма дослідження психологічних особливостей профорієнтаційної роботи з абітурієнтами.....	20
2.2. Обґрунтування вибору методів емпіричного дослідження психологічних особливостей профорієнтаційної роботи з молоддю.....	24
Висновки до другого розділу	29
РОЗДІЛ III	
ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДІ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ МОДЕЛІ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	30
3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження професійного становлення молоді та заходи профорієнтаційної роботи центру зайнятості.....	30
3.2. Практичні рекомендації щодо удосконалення профорієнтаційної роботи з молоддю спеціалістам районного центру зайнятості.....	44
Висновки до третього розділу	51
ВИСНОВКИ	52
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54
ДОДАТКИ	63

ВСТУП

Актуальність роботи. Реалізація планів подальшого реформування економіки, рішення соціальних завдань суспільства багато в чому залежать від припливу кваліфікованих людських ресурсів в економіку і сферу послуг. Формування у населення мотивації до праці, потреби набуття затребуваної на ринку праці професії (спеціальності) відповідно до інтересів особистості, як показує досвід роботи фахівців органів служби зайнятості населення з молоддю, необхідно починати зі шкільної лави. Перш за все, з професійної орієнтації учнів загальноосвітніх закладів.

Сформована система профорієнтації учнів загальноосвітніх установ з середини 90-х років почала руйнуватися. Втратилися зв'язки з базовими підприємствами, установами, організаціями, пішли в минуле плани працевлаштування молоді, відповідальність за їх виконання.

Разом з тим система профорієнтації безробітних громадян і незайнятого населення повністю перебудовувалася під потреби економіки перехідного періоду і була націлена на активне працевлаштування громадян відповідно до їх нахилами, потребами в працівниках ринку праці.

Профорієнтаційній проблематиці приділяють увагу дослідники різних наук – філософії, економіки, соціології, медицини, психології й педагогіки (К. Абульханова-Славська, В. Андрєєв, О. Грішнова, О. Давидова, О. Джура, В. Дрижак, Є. Климов, А. Ковальова, Л. Користильова, Г. Костюк, В. Левін, Є. Павлетюнков, К. Платонов, Е. Рутенбург, Л. Рябова, І. Прокопенко, Т. Ніколаєва, В. Хільковець й ін.).

Особливе місце посідають роботи, присвячені питанням організації професійної орієнтації учнів загальноосвітньої школи й особливостям їхнього соціально-професійного самовизначення. Це дослідження П. Атутова, Г. Балла, В. Вакуленко, А. Вихруша, Є. Головахи, Н. Григор'євої, В. Кавецького, О. Капустіної, О. Коротун, С. Мазуренко, М. Пряжникова, І. Уличного, Б. Федоришина та ін.

Проблематику соціально-психологічної готовності учнів до свідомого вибору професії розглянуто в дослідженнях О. Вітківської, Ю. Гільбуха, М. Гінзбурга, М. Лукашевича, А. Масанова, В. Матвієвського, Л. Мітіної, О. Носкова, Г. Резапкіної, П. Шавира.

Разом з тим в Україні відсутні серйозні наукові дослідження в напрямку теорії й практики діяльності соціального педагога з соціально-професійної орієнтації учнів загальноосвітньої школи. Можна вважати, що проблема профорієнтаційної діяльності соціального педагога залишається маловивченою й потребує розробки. Науковим підґрунтям в її опрацюванні можуть стати праці, присвячені теорії й практиці роботи соціального педагога з різних напрямків його професійної діяльності (С. Архипова, О. Безпалько, І. Зверева, А. Капська, Л. Міщик, С. Савченко, С. Харченко та ін.), теоретичним і практичним питанням дотрудової соціалізації молоді (О. Балакірева, В. Загривий, В. Кальней, Є. Климов, Н. Ковальська, Т. Колесник, М. Корольчук, Л. Куліненко, М. Лукашевич, Н. Побірченко, М. Пряжников, Ю. Філіппов).

Незважаючи на всебічний і докладний, на перший погляд, рівень дослідження цієї проблеми, усе ж чимало важливих аспектів не знайшли належного опрацювання.

Мета дослідження полягає у визначенні психологічних засад профорієнтаційної роботи та розробці практичних рекомендацій щодо удосконалення профорієнтаційної роботи з молоддю спеціалістів Оболонського районного центру зайнятості м. Києва.

Відповідно до мети було сформульовано такі **завдання** дослідження:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми професійної орієнтації особистості в сучасній психології.
2. Обґрунтувати комплекс методів та методики, які використовуються під час професійної орієнтації.
3. З'ясувати зв'язок психологічних особливостей особистості старшокласників з їх професійним самовизначенням.

4. Розробити практичні рекомендації щодо оптимізації професійної орієнтації для старшокласників.

Об'єкт дослідження – процес профорієнтаційної роботи з молоддю.

Предмет дослідження – особливості психологічних засад профорієнтаційної роботи з молоддю спеціалістів Оболонського районного центру зайнятості.

Теоретико-методологічну основу дослідження становлять: теоретико-методологічні засади професійної діяльності соціального педагога (С. Архипова, О. Безпалько, І. Зверєва, А. Капська, Л. Міщик, С. Савченко, С. Харченко та ін.); положення педагогічної та вікової психології про закономірності психічного розвитку особистості в ранньому юнацькому віці: Б. Ананьєв, Г. Абрамова, Л. Божович, О. Гуменюк, І. Кон, А. Мудрик, Л. Потапчук; теоретичні розробки з проблем професійної орієнтації та трудової соціалізації: О. Балакірева, В. Кавецький, Є. Климов, О. Коропецька, М. Лукашевич, Н. Побірченко, М. Пряжников, М. Тименко, І. Уличний, Б. Федоришин, Ю. Філіппов; концептуальна модель розвитку конкурентноспроможної особистості: І. Дубровіна, В. Матвієвський, Л. Мітіна, Д. Фельдштейн; концепція виховання соціально-успішної людини: М. Аргайл, О. Газман, Н. Реуцька, Н. Рототаєва.

Методи дослідження. Для розв'язання завдань у роботі було використано комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження: *теоретичні* – аналіз проблеми професійного становлення в сучасній науковій літературі з питань вивчення психологічних особливостей професійного становлення студентів; узагальнення наукових джерел із зазначеної проблематики; *емпіричні* спостереження, опитування, анкетування, тести; *психодіагностичні* – методика диференційно-діагностичний опитувальник Є.О. Климова (використовувалась для відбору на різні типи професій відповідно до класифікації типів професій); методика виявлення "Комунікативних та організаційних здібностей" (КОЗ-2); методика "Опитувальник професійних переваг" (модифікація І частини тесту Голанда). Статистична обробка даних і графічна презентація результатів дослідження здійснювалася за допомогою комп'ютерних програм EXCEL, WORD, що входять

до пакету програм MICROSOFTOFFICE.

Наукова новизна одержаних результатів полягає в тому, що:

- розроблено концептуальну модель профорієнтаційної роботи дослідження професійного самовизначення молоді, яка містить теоретичну базу, обґрунтований комплекс методів і психодіагностичних методик дослідження окремих її структурних компонентів та визначено програму розвитку професійного становлення особистості;

- на емпіричному рівні виявлено особливості змісту, структури, проявів професійного самовизначення абітурієнтів та студентів за такими структурними компонентами як: мотиваційний, професійного спрямування, індивідуально – психологічний, емоційно – вольовий;

- доведено ефективність використання профорієнтаційної програми розвитку і удосконалення професійного самовизначення, що виявляється у суттєвому поліпшенні її показників порівняно з контрольними даними.

Практичне значення одержаних результатів.

Отримані результати рекомендовано до використання при впровадженні заходів з психологічного забезпечення навчальної та професійної діяльності у: вищих навчальних закладах освіти України; лабораторіях професійної діагностики і профорієнтації; соціально – психологічних службах під час роботи з молоддю при державних районних адміністраціях; центрах довузівської підготовки та міських центрах зайнятості.

Апробація результатів дослідження.

Основні положення та результати емпіричного дослідження оприлюднено у статті студентського збірника наукових статей студентів «Організаційна та економічна психологія».

Публікації. Основні результати дослідження оприлюднені у статті студентського збірника наукових статей студентів «Організаційна та економічна психологія», назва статті «Науково – прикладні положення профорієнтаційної роботи».

Структура випускної кваліфікаційної роботи. Робота складається із

вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків. Список використаних джерел містить 96 найменувань та 4 додатків на 15 сторінках. Робота містить 9 таблиць та 4 рисунків. Основний зміст роботи викладено на 68 сторінках комп'ютерного тексту.

РОЗДІЛ І

ТЕОРЕТИЧНІ ТА МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПСИХОЛОГІЧНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ

1.1. Аналіз в сучасних наукових досліджень стану проблеми психологічних особливостей профорієнтаційної роботи з молоддю.

Стрімкий перехід українського суспільства до нових форм господарської діяльності призвів до зростання потреби суспільства в ініціативних, енергійних, компетентних та відповідальних фахівцях. У підготовці таких фахівців важлива роль належить центрам зайнятості населення, тому сприяння у професійній орієнтації молоді - найважливіша соціально-значуща задача в умовах реалізації державної політики в сфері зайнятості. Вимоги нових державних освітніх стандартів дозволяють розглядати освітній процес як умову і фактор професійного розвитку особистості учня, оскільки в ньому здійснюється особистісне і професійне самовизначення. Таким чином, вирішуються одні з основних завдань профорієнтації: в умовах загальноосвітньої школи учень, розвиваючи свої здібності, схильності та інтереси, отримує можливість самореалізуватися в певних сферах діяльності, а, отже, будувати життєві плани та професійні перспективи. Розібратися же, в якій саме сфері професійної діяльності він може зайняти належне йому місце, дає можливість сучасна система професійної орієнтації.

Історичний аналіз проблеми показує, що витoki профорієнтаційної нерідко відносять до 1908 р. – до моменту відкриття першого профконсультаційного бюро в м. Бостоні. Однак згідно з іншою точкою зору профорієнтація з'явилася набагато раніше, у далекій давнині. Виникла профорієнтація з потреб розвитку людського суспільства, а тому вона, як і суспільство, має свою історію й передісторію. Природно, що профорієнтація не могла з'явитися раніше, ніж з'явилися професії, а отже, і потреба в орієнтації на ці професії.

У січні 1908 року в м. Бостоні, як ми вже відзначали вище, початок роботи перше бюро профорієнтації молоді для надання допомоги підліткам у визначенні їх життєвого трудового шляху. Діяльність цього бюро й прийнято вважати початком профорієнтації. Потім аналогічне бюро заснували в Нью-Йорку. У його завдання входило вивчення вимог, які висувалися до людини різними професіями, більш глибоке пізнання здібностей школярів. Бюро вело свою роботу в контакт з учителями, користуючись тестами й анкетами. Досвід діяльності цих бюро став широко поширюватися в США, Іспанії, Фінляндії, Швейцарії, Чехословаччині й інших країнах.

У своїй роботі бюро керувалося наступними положеннями:

- за значимістю вибір професії можна дорівняти до подружнього вибору;
- професію краще вибирати, ніж сподіватися на вдалий випадок;
- ніхто не повинен вибирати професію без ретельного розмірковування, без опори на профконсультанта;
- молодь повинна ознайомитися з більшим числом професій, а не братися відразу ж за «зручну» або роботу, що випадково з'явилась;
- вибір професії проходить тим успішніше, чим уважніше профконсультант вивчить особливості особистості обираючого, фактори успішного вибору й світ професій.

У США більший акцент робився на профвідбір. Питанням професійного відбору багато уваги приділяв директор психологічної лабораторії Гарвардського університету професор Гуго Мюнстерберг. Його можна назвати родоначальником психотехніки.

На замовлення телефонної кампанії він вивчив придатність кандидатів на професію телефоністки. У той період телефоністка повинна була робити до 150 з'єднань у годину, тобто кожні 10 с. потрібно було з'єднувати абонентів, а для цього необхідно було виконати 14 окремих психофізичних актів. Багато телефоністок такого навантаження не витримували й звільнялися з роботи.

Це було не вигідне підприємству. Тому й виникла необхідність розробки рекомендацій із профвідбору кандидатів у телефоністки за їхніми психофізіологічними якостями. У підсумку плінність кадрів різко скоротилася.

Перша світова війна (1914-1918 рр.) викликала подальше розширення потреби у визначенні професійної придатності: вона вимагала прискореної підготовки осіб, які володіють потрібними для військової справи інтелектуальними й фізичними якостями.

Інтенсивне технічне переозброєння промисловості провідних капіталістичних держав, розвиток принципово нової техніки на початку ХХ ст., у тому числі військової, актуалізували проблему «людина-техніка». Усе гостріше стало усвідомлюватися, що не кожний бажаючий може управляти складним технічним обладнанням - для цього необхідні знання, здібності й відповідні навички. Війна суттєво загострила інтерес до питань співвіднесення здібностей людини з вимогами професій. Тим самим був підготовлений ґрунт для розгортання науково-дослідних робіт з тестових методів оцінки особистості.

У США був створений перший варіант так званого групового тесту, який дозволяв швидко оцінити придатність призовників до військової служби в різних родах військ. Створений тест розглядався як психологічна зброя, тому всі дослідження, масштаб досліджень і результати їх зберігалися в таємниці. На підставі досліджень проводилося відрахування «негідних осіб», призначення на «чорні роботи» непридатних до лав, комплектування унтер-офіцерських і офіцерських шкіл, вирівнювання частин за рівнем інтелектуальності, набір у спеціальні частини і т.д.

Як видно з історії, саме життя привело до появи профорієнтації як практики, і внаслідок – міждисциплінарного наукового знання.

Уперше питання про державне значення професійної орієнтації поставлене у ХVІ столітті. В 1575 році були написані слова: «Для того, щоб ніхто не помилявся у виборі тієї професії, що найбільше підходить до його природного дарування, государеві варто було б виділити вповноважених людей великого розуму до знання, які відкрили б у кожного його дарування ще в ніжному віці;

вони тоді змусили б його обов'язково вивчати ту область знань, яка йому підходить, і не надали б цієї справи його вибору».

В XIX столітті вивчаються перші літературні джерела, які розкривають питання професійної орієнтації молоді. В 1849 році у Франції виходить книга «Посібник з вибору професій». В 1883 році англійський психолог Френсіс Гальтон уперше запропонував застосовувати тестові випробування для діагностичної оцінки особистості. В 1897 році російський ліберально-буржуазний історик професор Петербурзького університету Микола Іванович Карєєв надрукував книгу «Вибір факультету і проходження університетського курсу».

В 1908 році професор Гарвардського університету Філ Парсонс заснував у Бостоні «Бюро орієнтації» для надання допомоги школярам у визначенні їхнього життєвого шляху. Діяльність цього бюро і прийнято вважати початком «профорієнтаційного руху». Потім аналогічне бюро було засновано в Нью-Йорку. У його завдання входило вивчення вимог, запропонованих до людини різними професіями, більше детальне знання здібностей школярів. Бюро свою роботу вело в повному контакті зі шкільними вчителями, користуючись тестами й анкетами. Досвід цих бюро став широко поширюватися в США.

У цей же час в Англії приймається закон, що дає право шкільній владі, з дозволу міністерства народної освіти, відкривати установи, де б учні (молодше 17 років) могли одержувати допомогу у виборі професії порадою і довідкою чисто практичного характеру (інформація про стан ринку праці, про умови роботи з тієї або іншої професії і т.п.).

В 1911 році видається спеціальний циркуляр, що реєструє спільну роботу бірж праці й шкільних установ. У містах відповідно до циркуляра створювалися так звані комітети видачі поради на вибір професії й аналогічні шкільні комітети сприяння. Подібна робота розгорнулася в Бельгії, Іспанії, Чехословаччині, Швейцарії, Швеції та інших країн.

На початку XX століття в Росії розгортає роботу Педагогічний музей учительського будинку (Москва) з профорієнтації. Музей провів ряд обстежень, які стосуються питання про вибір професії учнями шкіл різних типів. Було

з'ясовано, які професії привертають найбільшу увагу, які причини спонукують молодих людей йти по тому або іншому трудовому шляху.

Профконсультативні установи на початку ХХ століття користувалися, як правило, лише анкетним методом опитування учнів. Потім використовується метод психологічного дослідження індивідуальних особливостей (метод тестів), розроблений Френсісом Гальтоном і впроваджений французьким психологом Альфредом Біне. Цей метод широко використовується в західних країнах і до тепер.

Розвиток здібностей у молоді тісно пов'язаний зі схильностями молодшої людини. Природна обдарованість забезпечила деяким вундеркіндам швидкий розвиток здібностей за допомогою схильностей. Наприклад, Енріко Фермі став професором і великим ученим в області фізики в 25 років, Ірен і Фредерик Жоліо-Кюрі в 28-річному віці підійшли до відкриття штучної радіації.

Найважливіша психолого-педагогічна проблема вчасно побачити в людині задатки й схильності. Наскільки важко часом буває це зробити, говорять численні приклади з життя геніальних людей. Великий Ньютон у школі вважався тупим і був відправлений додому через нездатність до навчання. Белінський був виключений з університету «за слабе здоров'я і притому обмеженості здібностей». Коли Суріков вступив в Академію мистецтв, інспектор, переглянувши представлені ним малюнки, заявив: «За такі малюнки вам навіть повз Академію треба заборонити ходити». Шаляпіна не прийняли в хористи «за нездібності до співу». Студента Ейнштейна його викладач Міньковський вважав нездібним до математики. Такі приклади можна було б продовжити.

Професорові Б. М. Теплову належить фраза, яка стала крилатою в психології: «Здібність це задаток у розвитку». Якими б видатними задатками не володіла людина, але якщо вона не буде розвивати їх, то ніколи не досягне значних успіхів. Знаменитий винахідник Т. Едісон якось сказав: «Геній це на один відсоток натхнення, а на дев'яносто дев'ять відсотків праця».

«Профорієнтація — це комплексна, системна допомога у виборі професії та плануванні професійного розвитку (у побудові кар'єри). Комплексність

забезпечується наступними традиційними напрямками роботи: професійна інформація, професійна агітація, професійне просвітництво, професійна діагностика (включаючи тривале відстеження основних ліній розвитку, а також відносно компактні за часом професійний відбір і професійний підбір), морально-емоційна підтримка клієнта, допомога клієнту у виборі та плануванні кар'єри (що зазвичай робиться індивідуально, на професійних консультаціях). Профорієнтація — дуже об'ємне поняття, наприклад можна сказати, що сучасне західне суспільство по суті своїй професійно орієнтоване, оскільки з самого народження орієнтує дитину на життєвий успіх, на успішну кар'єру» [61, С. 6].

Історичний досвід, культурно-моральні норми, яких дотримуються в певні часові проміжки, надають виховний вплив на становлення ціннісних орієнтацій сучасних старшокласників, при співвідношенні яких з суспільно-культурними реаліями сучасного світу, дозволяє випускникам вибрати свій професійний напрямок.

Історико-психологічний аналіз проблеми дозволяє зробити висновок, що аспекти професійного орієнтування школярів мають певну специфіку в залежності від державної політики, але при цьому кожен з етапів вніс свій внесок у розвиток культури професійної орієнтації.

Для виявлення сутностей основоположного поняття «розвиток професійної орієнтації» необхідно розглянути його з точки зору різних підходів.

Так, системно - діяльнісний підхід дозволяє вивчити культуру професійної орієнтації з точки зору, пов'язаної із задоволенням потреб особистості. Нами проаналізовано точка зору Є. А. Клімова. Концепція індивідуального стилю являє собою чотирирівневу класифікацію професій, в основі якої лежать особливості вищої нервової діяльності, темпераменту людини, мотивація, інтереси, а також задатки і здібності [27, с. 81]. При цьому вчений стверджує, що "придатність до професії може бути сформована тільки в діяльності, а професійна діяльність для вибираючого професію – це діяльність майбутня» здібності [27, с. 232].

Не заперечуючи цієї концепції, К. М. Гуревич розробив теорію профпридатності, загострюючи увагу, що «професійна придатність –властивість

особистості, чітко виявляється в трудовій діяльності в конкретній професії» [12, с. 185].

З іншого боку, І. Н. Назімов розуміє профорієнтацію як діяльність, що реалізується в системі зовнішніх впливів з боку різних соціальних суб'єктів з метою виявлення професійних інтересів, схильностей молоді, раціональної розстановки та ефективного використання та закріплення за місцем роботи, формування у індивідів позитивних установок щодо актуальних для суспільства видів професійної діяльності, їх інтеграції в професійну структуру суспільства і розуміє культуру профорієнтації як високий ступінь свідомості і організованості [50].

Таким чином, розвиток професійної орієнтації з точки зору системно-діяльнісного підходу являє собою цілеспрямований процес, в якому системні психологічні характеристики особистості повинні відповідати характерним особливостям майбутньої професійної діяльності.

Розглядаючи досліджуване явище як результат педагогічної діяльності, А. Д. Сазонов зазначає, що " професійна орієнтація» - це цілеспрямована діяльність з підготовки молоді до обґрунтованого вибору професії відповідно до особистих схильностей, інтересами, здібностями і одночасно з громадськими потребами в кадрах певних професій і різного рівня кваліфікації [63, с. 28].

Отже, профорієнтація – це не тільки комплекс знань, які необхідні індивіду для підготовки до вибору майбутньої професії, а й діяльність, спрямована на отримання цих знань і розвиток нових якостей особистості, орієнтовану на культуру і цінності майбутньої професії.

Аналіз наукової психолого-педагогічної літератури дозволив нам звернутися до аксіологічного підходу, приймаючи його як головний в підготовці до вибору майбутньої професії і розглянутий через призму цінностей, що дозволяють позиціонувати молодь в освітньому процесі як інтегративну особистість, детерміновану як віковими, так і психологічними особливостями, що приймає соціально значущі та професійні цінності як особисті, що визначають компетентність. Призначення аксіологічного підходу міститься в розкритті

особливостей практичного використання психологічної концепції, визначення механізмів і процедур процесу розвитку професійної орієнтації старшокласників.

Даний підхід (в широкому сенсі) зачіпає всі сфери індивідуальної та суспільної свідомості, в тому числі і мовну культуру як область духовної культури соціуму. У визначеннях аксіологічного підходу (в культурологічному пізнанні) культура – це сукупність духовних і матеріальних цінностей, створених людьми. Підвищення інтересу до проблеми вивчення цінностей відбувається в період ломки сформованої системи, ціннісних криз, пошуку нових культурних основ і орієнтацій існування людини. Відповідно застосування аксіологічного підходу до формування культури професійної орієнтації старшокласників дає можливість оцінити систему ціннісних установок культури народу або етносу, дозволяє експлікувати існуючі в свідомості ціннісні доміанти, визначити їх набір і співвіднесеність з точки зору універсальності.

Аксіологічний аналіз професійної діяльності старшокласників сучасних українських шкіл в освітньому процесі пов'язаний з процесом виявлення певної системи цінностей і розглядається як необхідна складова при її вивченні. Важливий аксіологічний аспект вивчення – це проблема співвідношення між декларованими цінностями і цінностями, які виступають спонукальною силою. Аксіологічний підхід дозволяє ввести в сферу аналізу власний адекватний діючим культурним реаліям зміст вибору професії, акцентувати креативне (творче, продуктивне) начало. Опора на аксіологічний підхід дозволяє визначити багато характеристики особливостей професійної культури орієнтації старшокласників і виявити її ціннісний аспект в контексті культури соціуму.

1.2. Психологічні особливості юнацького віку та професійної роботи під час професійного становлення особистості.

Юнацький вік, на думку І.С. Кона, з точки зору соціальної ситуації розвитку, яка характеризується в першу чергу тим, що старший школяр стоїть на порозі вступу в самостійне життя [29]. Кулагіною юнацький вік

характеризується як «психологічний вік переходу до самостійності, період самовизначення, набуття психічної, ідейної та громадянської зрілості, формування світогляду, моральної свідомості і самосвідомості» [41].

На думку В.І. Слободчикова, юність – «завершальна стадія ступеня персоналізації. Головні новоутворення юнацького віку – саморефлексія, усвідомлення власної індивідуальності, поява життєвих планів, готовність до самовизначення, установка на свідому побудову власного життя, поступове вrostання в різні сфери життя» [80].

Для теоретичного аналізу психологічних проблем професійного розвитку особистості особливий інтерес представляють роботи зарубіжних вчених А. Маслоу, Дж. Сьюпера, Дж. Холланда. На основі вивчення робіт даних дослідників були визначені наступні концептуальні положення: професійне становлення особистості має історичну і соціокультурну обумовленість; процес професійного становлення особистості індивідуально своєрідний, неповторний, проте в ньому можна виділити якісні особливості та закономірності; професійне життя дозволяє людині реалізувати себе, надає особистості можливості для самоактуалізації; індивідуальна траєкторія професійного життя людини визначається нормативними та ненормативними подіями, випадковими обставинами, а також ірраціональними потягами людини; знання психологічних особливостей професійного розвитку дозволяє людині усвідомлено проектувати свою професійну біографію, будувати, творити свою історію. В цілому, як зазначає Є.І. Головаха, процес розвитку особистості в період ранньої юності складається з взаємодії суб'єкта із зовнішнім світом активного пошуку себе, своєї можливої ролі у професійній діяльності [10].

Е.Ф. Зеєр зазначає, що «рання юність виступає як період прийняття відповідальних рішень, що визначають все подальше життя людини. На цій стадії становлення здійснюється вибір професії, знаходження свого місця в житті, визначення сенсу життя, вироблення світогляду і життєвої позиції, вибір супутника життя» [19]. Він так характеризує цей період: "професійні плани підлітка вельми розпливчасті, аморфні, мають характер мрії. Він найчастіше

уявляє себе в різних емоційно привабливих для нього професійних ролях, але остаточний психологічно обгрунтований вибір професії зробити не може ... в цей період самоаналіз стає психологічною основою відстроченого професійного самовизначення для багатьох учнів школи. На основі... оцінки своїх здібностей і можливостей, престижу професії та її змісту, а також соціально-економічної ситуації дівчата і юнаки перш за все самовизначаються в шляхах отримання професійної освіти та резервних варіантах залучення до професійної праці» [20, с. 112].

Старшокласнику здається, що він сам вибирає свій життєвий шлях, і він дійсно робить це, хоча на його вибір впливають і попереднє виховання, і соціальне середовище, і багато іншого. Труднощі, неминуче зустрічаються на життєвому шляху, дають особистості нові можливості самореалізації. Вибір професії відображає певний рівень особистих домагань, що включає оцінку своїх об'єктивних можливостей. корисно, коли рівень домагань завищений, оскільки стимулює особистість до зростання і подолання труднощів. В цілому, можна визначити основне для цього віку завдання розвитку людини як особистості, цілеспрямовану систему освіти на формування здатності зростаючих людей до активного функціонування в конкретно-історичній ситуації сучасного суспільства при забезпеченні розвитку кожної дитини як неповторної людської індивідуальності.

У цьому віці відбувається перебудова емоційної сфери, спостерігається рішучість, критичність, самостійність, неприйняття грубості і лицемірства. Чим старше, тим сильніше виражено поліпшення емоційного стану. Ранній юності характерні невірноваженість, тривожність, різка зміна настроїв. Зростають концентрація уваги, обсяг пам'яті, формується абстрактно-логічне мислення. Зовнішній світ починає сприйматися через себе. Стає важливою зовнішність, відбувається співвідношення себе з ідеалом. Сім'я залишається місцем, де спокійно і затишно. Саме в родині пізнається життя, набирається досвіду. життєві плани діти обговорюють, як правило, з дорослими, чия думка для них важливо. В юнацький період одним з видів емоційних контактів є спілкування з однолітками.

Стає актуальним пошук супутника життя, зростає значущість зв'язку зі своєю соціальною групою. На тлі статевого дозрівання спостерігається зростання інтересу до сексуальних питань. Розвиток емоційності в юнацькому віці пов'язаний з самосвідомістю і самооцінкою. У цей період складається система уявлень про самого себе. Самоповага - необхідна якість в цьому віці, що показує ступінь прийняття (неприйняття) себе.

Саме ставлення до самого себе стає основним моментом розвитку особистості на цій стадії. усвідомлення своїх властивостей і якостей, призводить індивіда, на думку О.В. Петровського, до формування потреби бути особистістю. «Потреба бути особистістю, потреба в персоналізації забезпечує активність включення індивіда в систему соціальних зв'язків і разом з цим виявляється детермінованою цими соціальними зв'язками» [60].

І.В. Дубровіна зазначає, що «старшокласники істотно відрізняються один від одного не тільки за темпераментом і за характером, але і за своїми здібностями, потребами, прагненням та інтересам, різним ступенем самосвідомості. Індивідуальні особливості проявляються і у виборі життєвого шляху. Юність - це вік, коли складається світогляд, формуються ціннісні орієнтації, установки» [87].

Поряд з цим, в юності спостерігається нестача минулого досвіду, його не вистачає, щоб планувати майбутнє. Сприйняття часу суперечливе, юнацький максималізм спонукає старшокласників прагнути вперед в впевненості, що там буде краще. На думку І.В. Шаповаленко, «Психологічною особливістю раннього юнацького віку є спрямованість у майбутнє. Найважливішим фактором розвитку особистості в ранній юності є прагнення старшокласника будувати життєві плани, осмислювати побудову життєвої перспективи. відкриття свого внутрішнього світу, його емансипація від дорослих - головне надбання юності» [94].

Висновки до першого розділу.

1. Профорієнтація — це комплексна, системна допомога у виборі професії та плануванні професійного розвитку (у побудові кар'єри). Комплексність

забезпечується наступними традиційними напрямками роботи: професійна інформація, професійна агітація, професійне просвітництво, професійна діагностика (включаючи тривале відстеження основних ліній розвитку, а також відносно компактні за часом професійний відбір і професійний підбір), морально-емоційна підтримка клієнта, допомога клієнту у виборі та плануванні кар'єри (що зазвичай робиться індивідуально, на професійних консультаціях).

2. Прийнято вважати початком профорієнтації січень 1908 року в м. Бостоні, початок роботи перше бюро профорієнтації молоді для надання допомоги підліткам у визначенні їх життєвого трудового шляху.

3. Проведений аналіз створює необхідну теоретико-методологічну базу для подальшого вивчення процесу профорієнтаційної роботи з абітурієнтами і студентами.

РОЗДІЛ II

ОРГАНІЗАЦІЯ ТА МЕТОДИКИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ЗАСАД ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З МОЛОДДЮ

2.1. Організація і програма дослідження психологічних особливостей профорієнтаційної роботи з абітурієнтами.

Як відомо, розвиток світової цивілізації закономірно призводить до постійних змін суспільної значимості, престижності, розповсюдженості, доступності багатьох професій. Зокрема, в Україні професійний вибір старшокласника, чи будь-якої людини, що знаходиться у своєму професійному становленні на стадії оптації (стадії свідомого та відповідального вибору професійного шляху [2, с. 134]), зумовлюється зовсім іншими чинниками, ніж 20 років тому. За цей час змінилися й самі учні та студенти, рівень їх фізичного та розумового розвитку, стан здоров'я, інтереси, світогляд, мотивація тощо. Саме тому дослідження, на основі яких можна оптимізувати професійний вибір особистості, завжди будуть актуальними та необхідними.

Профорієнтація вважається важливим компонентом сучасної загальнолюдської культури, що виявляється у формі турботи суспільства про професійне становлення підростаючого покоління, підтримку і розвиток його природних дарувань, проведення комплексу заходів сприяння людині в професійному самовизначенні і виборі оптимального виду зайнятості з урахуванням її потреб і можливостей, соціально-економічної ситуації на ринку праці [32, с. 125].

Саме від вірного вибору майбутньої професії, яка у найбільшій мірі відповідає можливостям, особливостям та схильностям людини, залежить успішність її подальшого професійного становлення. Така робота має засновуватись на застосуванні науково обгрунтованих методик та процедури

дослідження, врахуванні науково обґрунтованих даних щодо необхідних для різних професій професійно-важливих якостей, сучасного стану на "ринку професій", сучасних психологічних та інших чинників і особливостей професійного вибору оптантів [6].

Рекомендації оптантам щодо можливих варіантів професійного вибору, насамперед, мають спиратися на визначені ступеню їх професійної придатності до майбутньої професії, яка, у найбільш загальному змісті розуміється як міра відповідності якостей людини актуальним вимогам діяльності [16, с. 12]. Зрозуміло, що різні професії вимагають різних "наборів" таких якостей. Саме тому ефективність профорієнтаційної роботи, значною мірою, залежить від поглибленого вивчення особливостей певних професій, вимог, які вони ставлять до людини, і визначення ступеню розвитку потенційних професійно-важливих якостей оптантів стосовно відповідності вимогам професій різного типу.

З точки зору психології, діагностика професійної придатності людини спрямована на розгляд сукупності психологічних і психофізіологічних особливостей, необхідних і достатніх для досягнення нею, при наявності спеціальних знань, умінь і навичок, суспільно прийнятної ефективності праці» [39].

Мета даної дослідницької роботи полягає в діагностуванні рівня усвідомлення молоді своїх інтересів, здібностей, суспільних цінностей, пов'язаних з вибором професії та на основі результатів дослідження розробити модель удосконалення профорієнтаційної роботи з молоддю для спеціалістів центру зайнятості.

Основними завданнями нашого емпіричного дослідження стали такі:

- 1) визначення кола професійних інтересів абітурієнтів;
- 2) дослідження особливостей здібностей;
- 3) виявлення професійних переваг молоді.
- 4) на основі результатів дослідження створити практичні рекомендації щодо профорієнтаційної роботи з молоддю для практичних психологів центру зайнятості.

У дослідженнях взяли участь 34 учнів 9 - 11-х класів (19 дівчат та 15 юнаків) середніх загальноосвітніх шкіл в м. Києві.

Етапи дослідження професійного становлення особистості на стадії оптації (Таблиця 2.1.).

Таблиця 2.1

Етапи та завдання дослідження	Срок виконання етапів роботи
<p>Підготовчий</p> <p>Вивчення та аналіз в сучасних наукових досліджень стану проблеми психологічних особливостей профорієнтаційної роботи з молоддю.</p>	<p>листопад 2017р. - березень 2018 р.</p>
<p>Експериментальний</p> <p>Підбір груп для дослідження.</p> <p>Розроблення програми.</p> <p>Підбір методик дослідження.</p> <p>Проведення дослідження інтересів та особливості намірів професійної спрямованості сучасних оптантів юнацького віку, їх професійних схильностей та переваг.</p>	<p>квітень - серпень 2018 р.</p>
<p>Завершальний</p> <p>Узагальнення результатів теоретичного та емпіричного дослідження. Розроблення практичних рекомендацій.</p>	<p>вересень — листопад 2018 р.</p>

Для розв'язання завдань у роботі було використано комплекс взаємодоповнюючих методів дослідження:

теоретичні – аналіз проблеми профорієнтаційної роботи в сучасній науковій літературі з питань вивчення психологічних особливостей профорієнтаційної роботи працівниками центру зайнятості; узагальнення наукових джерел із зазначеної проблематики;

емпіричні – спостереження, опитування, анкетування, тести;

психодіагностичні – методика диференційно-діагностичний опитувальник Є. Клімова (використовувалась для відбору на різні типи професій відповідно до класифікації типів професій); методика виявлення "Комуникативних та організаційних здібностей" (КОЗ-2); методика "Опитувальник професійних переваг" (модифікація I частини тесту Голланда).

Статистична обробка даних і графічна презентація результатів дослідження здійснювалася за допомогою комп'ютерних програм EXCEL, WORD, що входять до пакету програм MICROSOFTOFFICE.

Експериментальне дослідження інтересів та особливості намірів професійної спрямованості сучасних оптантів, виявлення їх професійних схильностей та переваг проводилося в кілька етапів.

Перший передбачав аналіз літератури з теми дослідження: визначення об'єкта, мети, предмета; постановку завдань і методів дослідження, аналіз, узагальнення, підбір матеріалу з проблеми профорієнтації молоді.

На другому етапі проводилося експериментальне дослідження, а саме визначення інтересів та особливості намірів професійної спрямованості сучасних оптантів, виявлення їх професійних схильностей та переваг.

На третьому етапі на основі результатів були запропоновані шляхи роботи с школярами.

На завершальному етапі дослідження було здійснено узагальнення результатів теоретичного та емпіричного дослідження. На основі отриманих результатів було розроблені практичні рекомендації щодо профорієнтаційної роботи.

Підводячи підсумок можна зробити такі висновки, що програма експериментального дослідження та діагностики інтересів та особливості намірів

професійної спрямованості сучасних оптантів була розроблена відповідно до науково-методологічних положень експериментальної психології. На її основі було розроблені рекомендації батька та вчителям, щодо подальшого розвитку та професійного самовизначення школярів.

2.2. Обґрунтування вибору методів емпіричного дослідження психологічних особливостей профорієнтаційної роботи з молоддю

В процесі досліджень використовувався опитувальники (Додатки А і Б) та психодіагностичні методики:

- 1) "Диференційно-діагностичний опитувальник "(ДДО) Є.О. Клімова;
- 2) методика виявлення "Комунікативних та організаційних здібностей" (КОЗ-2);
- 3) методика "Опитувальник професійних переваг" (модифікація І частини тесту Голланда).

Диференційно-діагностичний опитувальник інтересів (за Є.О.Клімовим) використовують для вивчення професійних здібностей і нахилів учнів. Він являє собою методику дослідження, яка дозволяє зібрати важливі для вибору професії відомості про професійну спрямованість інтересів учнів. У цій методиці реалізовано ідею угруповання видів праці з урахуванням чотирьох класифікаційних ознак: об'єктів, цілей, знарядь та умов праці. Ураховуються також вимоги певного виду діяльності. Відповідно до цих ознак виділяють п'ять типів професійної діяльності (за Є.О.Клімовим): 1) людина-природа; 2) людина-техніка; 3) людина-художній образ; 4) людина-знакова система; 5) людина-людина.

Методика містить два бланки: листок запитань і листок відповідей. Листок запитань включає 20 альтернативних тверджень, з яких потрібно вибрати ті, що найбільше йому підходять, помітивши їх у листку відповідей знаком "+"; якщо твердження переважно імпонує – слід поставити два "плюси", дуже імпонує – три "плюси"; аналогічно учень має скористатися знаком "мінус".

За кожним типом професії виводиться підсумковий бал і складається таблиця і схема, які відображають ієрархію професійних інтересів з точки зору типології професій.

Учні самі підраховують кількість плюсів у кожному з п'яти вертикальних стовпчиків і виставляють отримані суми у нижніх клітинках листка відповідей. Максимальна сума в одному із стовпчиків вказує на домінування інтересів, а можливо, і схильностей до тієї чи іншої сфери діяльності. Інструкція, текст опитувальника, дешифратор представлений в Додатку В.

Успішна діяльність спеціаліста у кожній із систем «людина — людина», «людина — знакова система», «людина - технічна система» вирішальною мірою обумовлена сформованістю в неї якостей, необхідних саме цій системі. Тому пропонується ознайомитися з виявленням таких якостей. Професійно важливими якостями спеціаліста у системі «людина — людина» є, перш за все, особисті компоненти діяльності. Тобто для складання прогнозу у цій системі необхідно оцінити емоційно-вольову сферу, комунікативні та організаторські здібності.

Як методики оцінки рівня розвитку цих якостей можуть бути використані різноманітні тести, наприклад: «Методика оцінки комунікативних та організаторських схильностей - 2» (КОС-2). Ця методика виявляє комунікативні та організаторські схильності особистості (вміння чітко та швидко налагоджувати ділові та товариські контакти з людьми, бажання розширити контакти, участь у групових заходах, вміння впливати на людей, бажання проявляти ініціативу і т. д.). Методика складається із 40 запитань, на кожне з яких досліджуваний повинен дати відповідь «так» або «ні». Час виконання методики – 10–15 хв. При цьому окремо визначається рівень комунікативних і організаторських здібностей. Інструкція, текст опитувальника, дешифратор представлений в Додатку Д.

Для виявлення професійних переваг застосовується методика Опитувальник професійних переваг (модифікація I частини тесту Голанда). Люди давно виявили, що професія накладає відбиток на особистості людини. Але вірно інше спостереження: не тільки професійна діяльність формує особистісні особливості,

але й кожна людина за своїми особистісними якостями відноситься до певного типу професій.

Дана модифікація тесту Голланда, яка заснована на співвідношенні типу професій до індивідуальних особливостей людини, допомагає вибрати професію, враховуючи в першу чергу, особистісні особливості. Інструкція, текст опитувальника, дешифратор представлений в Додатку Є.

Враховуючи дослідження ми можемо дати рекомендації для подальшої консультативної допомоги молодій людині в ході співвіднесення його можливостей і потреб з пропонованими вимогами тієї або іншої професії і вирішенні проблем, що виникають в процесі самовизначення.

Метою даного процесу є допомога в усвідомленні молодою людиною власної готовності до певної професійної діяльності (наявність відповідних здібностей і особистісних інтересів), що визначають успіх в ній і запитів професії.

Основними завданнями на даному етапі для молоді людини були:

- виділення власних можливостей (професійного трудового потенціалу, загальних і спеціальних знань, умінь, навичок, можливого професійного досвіду);
- визначення старшокласниками власних обмежень (фізіологічних, психологічних, медичних показників і т.п.);
- підбір професії відповідно до професійних схильностей, сформованих здібностями, набутих вміннями, знаннями, навичками, а також обмеженнями (захворюваннями).

Кваліфікований консультант надає психологічну допомогу у вирішенні проблем, пов'язаних із соціально-психологічними установками самовизначення особистості: психологічна неготовність старшокласника до трудової діяльності або до вибору професії на все життя; незгода батьків цим вибором; актуальність тієї чи іншої професії на ринку праці; співвідношенням «Хочу. Можу. Треба.»

З цього випливає, що напрямки діяльності центру зайнятості при реалізації даного процесу будуть наступні: залучення фахівців для організації індивідуального і групового консультування; організація мережевого консультування.

В результаті корекція можливостей, потреб старшокласника і вимог професії підвищує мотивацію до трудової діяльності та загальну інформаційну культуру у сфері вибору професійної спрямованості.

Для реалізації мети передбачені наступні форми і методи роботи: проведення індивідуальних і групових бесід, сімейних консультацій та ін.

Діяльність центру зайнятості спрямована на: організацію додаткових професійних курсів, майстер-класів та ін.; здійснення психологічної підтримки в процесі поглиблення в професійну діяльність.

Тривалість даного процесу не обмежена часовими рамками, а співвідноситься тільки з потребами старшокласників. В результаті відбувається підвищення рівня культури професійних відносин, професійної готовності (знання, вміння, навички), соціальної адаптованості.

Для реалізації мети передбачені наступні форми і методи роботи: професійні курси, проект «інженери майбутнього», професійні вебінари, майстер-класи, психологічна підтримка та ін..

Напрямами діяльності центру зайнятості можуть бути: організація професійних проб (підбір фахівців або майданчиків для проходження випробувань); розробка та організація рольових професійних ігор; організація проходження практики старшокласників на підприємстві.

Результатом проходження даного етапу є: підвищення культури професійних відносин і соціальної адаптованості.

Для реалізації мети передбачені наступні форми і методи роботи: професійні випробування, рольові ігри, проект «Перший день», оцінка незалежних експертів та ін.

Наступним змістовним аспектом культури професійної орієнтації є якості особистості молоді, формовані на виділених нами в ході теоретичного аналізу, етапах: від професійного інформування до професійної адаптації.

Детальніше вони представлені в таблиці (Табл. 2.2).

Таблиця 2.2.

Якості особистості молодшої людини, що формуються в процесі професійної орієнтації

Етапи професійної орієнтації	Формовані якості особистості молодшої людини
професійне інформування	сумлінне ставлення до праці; установка на вибір професії; здатність формувати адекватне уявлення про світ професій і суспільні потреби в окремих видах; здатність виділяти головне при виборі професії.
професійна діагностика	усвідомлення своїх інтересів, здібностей, культури цінностей, пов'язаних з вибором професії і свого місця в суспільстві; здатність адекватно оцінювати свої якості як фактори вибору професії.
професійна консультація	здатність формувати уявлення про перспективи професійного зростання та майстерності, правила вибору професії.
професійний відбір	уміння адекватно оцінювати свої особистісні можливості
професійна адаптація	комунікабельність; підприємливість; інтелектуальність; відповідальність; працездатність; соціально-професійна мобільність; схильність до комерційного ризику; здатність приймати самостійні рішення та ін..

Висновки до другого розділу.

1. Отже, формування системи ціннісних орієнтацій особистості є для різних дослідників предметом пильної уваги і різнопланового вивчення. Дослідження подібних питань особливого значення набуває в підлітковому віці, оскільки саме з цим періодом онтогенезу пов'язаний той рівень розвитку ціннісних орієнтацій, який забезпечує їх функціонування як особливої системи, яка надає визначальний вплив на спрямованість особистості, її активну соціальну позицію.

2. Особисті професійні плани випускника школи, його здібності і схильності часто не враховуються при виборі спеціальності. Усвідомлений вибір спеціальності та навчального закладу здатні зробити одиниці. У більшості молодих людей вибір професії ґрунтується на існуючих у суспільстві стереотипах, що заважає знайти себе у світі професій і створює психологічні труднощі.

3. Профорієнтація вважається важливим компонентом сучасної загальнолюдської культури, що виявляється у формі турботи суспільства про професійне становлення підростаючого покоління, підтримку і розвиток його природних дарувань, проведення комплексу заходів сприяння людині в професійному самовизначенні і виборі оптимального виду зайнятості з урахуванням її потреб і можливостей, соціально-економічної ситуації на ринку праці.

РОЗДІЛ ІІІ

ЕМПІРИЧНИЙ АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МОЛОДІ І ЕФЕКТИВНОСТЬ ВПРОВАДЖЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ МОДЕЛІ УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

3.1. Аналіз результатів емпіричного дослідження професійного становлення молоді та заходи профорієнтаційної роботи центру зайнятості

Дослідження розпочалось із проведення анкетування досліджуваних, після чого було проведено методики дослідження. Під час всього дослідження проводився також виявлення рівня ефективності профорієнтаційної роботи.

Е. А. Клімов обґрунтував таку професійно орієнтовану періодизацію: стадія оптації (12–17 років) – підготовка до свідомого вибору професійного шляху; стадія професійної підготовки (15–23 роки) – оволодіння знаннями, навиками і уміннями майбутньої професійної діяльності; стадія розвитку професіонала (від 16–23 роки до пенсійного віку) – входження в систему міжособистісних стосунків у професійних колективах та подальший розвиток суб'єкта діяльності [15, с. 120].

Результати анкетування.

За результатами проведеного анкетування, щодо визначеності вибору учнів своєї майбутньої професії, встановлено, що у старших класах її вже обрали майже дві третини (73%) досліджуваних учнів.

Взагалі, як показав проведений аналіз професійних виборів досліджуваних, найвищою популярністю в них закономірно користуються найбільш популярні нині професії. Так, 22% з тих досліджуваних, що визначились із професійними вибором, обрали фінансово-економічні професії, а 16% - правові. Також достатньою популярністю користуються професії типу "людина-людина": 10% обрали професії, пов'язані із керівництвом та менеджментом, по 8% - професії психолога та педагогічні, 6% - лікаря. Окрім того, певною популярністю (4 - 5%

виборів) користуються такі професії як перекладач, дизайнер, програміст та фахівець із туризму. Всі інші професії мають порівняно незначну кількість виборів.

При цьому, 70% досліджуваних вказують, що свою професію вони обрали (чи оберуть) виключно самі, тільки 22% - що зроблять це за порадою батьків, і ще 8% - що за порадою друзів та ін.

Також приблизно третина (68%) зазначили, що дуже бажають мати саме цю професію, і 32%, що особливого значення це для них не має.

На думку лише 8% досліджуваних їхні здібності відповідають вимогам майбутньої професії недостатньо, 68% вважають, що їх здібності переважно відповідають таким вимогам, і 24% зазначають повну відповідність.

Щодо професійної інформованості, то 20% досліджуваних зазначають, що мають неповну інформацію про сучасні професії, 62% - що досить значну, і 18%, що повну.

Щодо організації роботи, керування своїми колегами, то тільки 1% досліджуваних не вказав, що він з цим у своїй майбутній роботі б точно не справився, 52% зазначили, що можливо справились, і 47%, що справились би без особливих труднощів.

Свої можливості щодо навчання інших у майбутній роботі досліджувані оцінили таким чином: 5% вважають, що з цим би вони точно не справились, 56% - що можливо б справились, і 39%, що справились би без особливих труднощів.

Найбільш дієвими чинниками вибору професії для досліджуваних учнів та студентів, закономірно, стали її престижність, заробіток, та задоволення від неї (38 - 50 %). Меншу дієвість виявили такі чинники як суспільна корисність професії та можливість розкрити в ній свої здібності (24 - 27 %). Інші чинники виявилися порівняно неістотними (7% і менше).

Найбільш привабливими для досліджуваних учнів ознаками майбутньої роботи стали допомога людям та незалежність від начальства і колег (38 - 41 %). Всі інші ознаки виявилися набагато менш привабливими (11- 16 %).

Результати за психодіагностичними методиками

За Диференційно-діагностичним опитувальником Є.О. Климова (табл. 3.1) найбільшу схильність (5 - 8 балів) досліджувані продемонстрували до професій типу "людина-людина" та "людина-художній образ" (55 і 50%). Порівняно меншу (32 та 29%) - до професій типу "людина-знак" і "людина-техніка". І значно нижчу схильність досліджувані виявили до професій типу "людина-природа" (17%).

Таблиця 3.1.

Результати за Диференційно-діагностичним опитувальником Є. О. Клімова

№	Типи професій	Кількість балів								
		0	1	2	3	4	5	6	7	8
1	"Людина-природа"	7%	20%	23%	19%	14%	11%	5%	1%	-
2	"Людина-техніка"	5%	13%	20%	15%	18%	10%	10%	6%	3%
3	"Людина-людина"	-	4%	9%	14%	18%	20%	21%	11%	3%
4	"Людина-знак"	1%	8%	19%	20%	20%	15%	12%	5%	-
5	"Людина-художній образ"	1%	4%	10%	15%	20%	17%	19%	13%	1%

За рівнем схильності до всіх 5-ти типів професій були виявлені достовірні та, на наш погляд, природні відмінності за статевою ознакою. Так юнаки виявили вищу за дівчат схильність до професій типу "людина-техніка" ($p < 0,001$) та "людина-знак" ($p < 0,01$), а дівчата - до професій типу "людина-природа" ($p < 0,05$), "людина-людина" ($p < 0,001$) та "людина-художній образ" ($p < 0,001$).

За "Опитувальником професійних переваг" (таблиця 3.2) у досліджуваних найбільш вираженими професійними типами (3 - 4 бали) стали "реалістичний" (56%), та "артистичний". Інші типи виявилися також достатньо вираженими: "інтелектуальний" (48%), "заповзятливий" (46%), "соціальний" (45%), "конвенційний" (41%). При цьому, в юнаків виявився достовірно вищий рівень за "конвенційним" типом ($p < 0,05$).

Таблиця 3.2

Результати дослідження за методикою професійних переваг Голланда

Професійний тип	Вираженість професійного типу (у балах)			
	1	2	3	4
Реалістичний	14%	30%	37%	19%
Інтелектуальний	20%	32%	28%	20%
Соціальний	33%	22%	29%	16%
Артистичний	20%	25%	38%	17%
Заповзятливий	31%	23%	21%	25%
Конвенційний	40%	18%	26%	15%

За методикою КОЗ-2 (таблиця 3.3.) високий та найвищі рівні розвитку комунікативних здібностей було зафіксовано у 59% учнів, і організаційних - у 63%.

Таблиця 3.3.

Результати за методикою виявлення "Комунікативних та організаційних здібностей" (КОЗ-2)

Здібності	Рівень				
	Низький	Нижче за середній	Середній	Високий	Найвищий
Комунікативні	1%	13%	27%	33%	26%
Організаційні	1%	7%	29%	50%	13%

Остаточне визначення кількості досліджуваних, які за результатами проведених психодіагностичних методик потенційно мають необхідні професійно важливі якості та схильності для успішної роботи за професіями типу "людина-людина", здійснювалося на основі перехресного аналізу отриманих даних результатів. Проведений аналіз показав, що такі якості та схильності (одночасна наявність: 5 - 8 балів за типом "людина-людина" ДДО

Є. О. Климова, 3 - 4 балів за "заповзятливим" чи "соціальним" типом. Опитувальника професійних переваг, високого чи найвищого рівня розвитку комунікативних та організаційних здібностей за методикою КОЗ-2) мають 38% досліджуваних.

Отже, аналіз результатів нашого емпіричного дослідження щодо визначення інтересів та особливості намірів професійної спрямованості сучасних оптантів та студентів, їх професійних схильностей та переваг надав можливість зробити такі узагальнюючі висновки:

- свою майбутню професію вже обрали майже три четвертих (73%) досліджуваних учнів;
- на першому курсі університету відсоток учнів, які обрали свою майбутню професію виявився - 83%;
- відсоток учнів, які зробили свій професійний вибір 59% (10-й клас) та 82% в 11-му класі, що має свідчити про природну тенденцію підвищення професійної визначеності старшокласників ближче до закінчення школи;
- переважна більшість (80%) досліджуваних мають достатньо повну інформацію про сучасні професії;
- найвищою популярністю серед оптантів закономірно користуються найбільш популярні нині професії: фінансово-економічні та правові; професії типу "людина-людина" знаходяться на третьому за популярністю місці;
- переважна більшість оптантів (близько 70%) свою професію обрали самостійно, дуже бажає мати саме її, а також впевнені (92%), що їх здібності відповідають таким вимогам професії;
- найбільш дієвими чинниками вибору професії для досліджуваних учнів та студентів, закономірно, стали її престижність, заробіток, та задоволення від неї (38 - 50 %); меншу дієвість виявили такі чинники як суспільна корисність професії та можливість розкрити в ній свої здібності (24 - 27 %); інші чинники виявилися порівняно неістотними (7% і менше);
- найбільш привабливими ознаками майбутньої роботи стали допомога людям та незалежність від начальства і колег (38 - 41 %); всі інші ознаки

виявилися значно менш привабливими (11- 16 %);

- за ДДО Є.О. Клімова найбільшу схильність досліджувані виявили до професій типу "людина-людина" та "людина-художній образ" (55 і 50%); порівняно меншу (32 та 29%) - до професій типу "людина-знак" і "людина-техніка"; і значно нижчу - до професій типу "людина- природа" (17%); при цьому юнаки виявили на достовірному рівні вищу за дівчат схильність до професій типу "людина-техніка", а дівчата - вищу схильність до всіх інших чотирьох типів професій;
- за методикою КОЗ-2 високий та найвищі рівні розвитку комунікативних і організаційних здібностей було зафіксовано у більшості досліджуваних оптантів (відповідно, 59% та 63%);
- за узагальненими результатами психодіагностики, необхідні професійно важливі якості та схильності для успішної роботи за професіями типу "людина-людина" потенційно мають 38% досліджуваних, що слід враховувати у профорієнтаційній роботі, а також самим оптантам та їх батькам з метою уникнення помилок у професійному виборі, які унеможливають успішне професійне становлення у обраній професії.

Після проведення емпіричного дослідження, було виявлено, що потрібно звернути увагу працівників центру на тему профорієнтації.

Було вирішено звернутися до дослідно-експериментальної роботи – реалізація психологічної моделі розвитку професійної орієнтації, що підвищить рівень формування когнітивно-ціннісного, мотиваційно-діяльнісного та соціально-комунікативного компонента професійної орієнтації молоді.

Дослідно-експериментальна робота складається з трьох етапів: констатувального, формуючого, аналітичного і має наступну мету: перевірити ефективність моделі і сукупності психолого-педагогічних умов розвитку професійної орієнтації молоді в умовах взаємодії з центром зайнятості.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити наступні завдання:

- 1) вивчення стану центру зайнятості, спрямованого на вирішення означеної проблеми;

2) здійснення вибірки старшокласників як основи реалізації розробленої моделі для експериментального дослідження;

3) перевірка результатів реалізації моделі розвитку професійної орієнтації молоді в умовах взаємодії з центром зайнятості.

Дослідно-експериментальна робота нашого дослідження включає в себе констатувальний, формувальний і аналітичний етапи.

Перший етап – констатуючий: аналіз теоретичних джерел в галузі філософії, педагогіки, психології, законодавчих та нормативно-правових матеріалів з проблеми; визначення цільових установок, теоретичних положень; формулювання гіпотези і завдань; розробка і обґрунтування понятійного апарату дослідження; визначення провідних напрямів розвитку культури професійної орієнтації; визначення початкового рівня розвитку професійної орієнтації старшокласників в експериментальній і контрольній групі.

Другий етап – формуючий: накопичення емпіричного матеріалу; реалізація психологічного експерименту по впровадженню моделі розвитку професійної орієнтації молоді; здійснення дослідно-експериментальної роботи, узагальнення проміжних результатів дослідження, інтерпретація та коригування експерименту; визначення підсумків рівня розвитку професійної орієнтації старшокласників в експериментальній і контрольній групі.

Третій етап - аналітичний: обробка та оформлення результатів дослідження, розробка рекомендацій щодо покращення результатів діяльності районного центру зайнятості.

Відповідно до теоретичних підходів (системно-діяльнісного, аксіологічного, культурологічного, кластерного) були виділені наступні компоненти, критерії та показники, а також методи їх діагностування.

Таблиця 3.4.

Критерії, показники і методи діагностики розвитку

культури професійної орієнтації старшокласників

Критерії 1	Показники 2	Методи діагностики 3
Когнітивно-ціннісний компонент		
Загальна інформаційна культура в сфері вибору професійної спрямованості	1) комплекс знань, умінь і навичок у сфері професійного самовизначення (знання різноманітності професій і вимог до них; психологічних основ професійного самовизначення; емоційне ставлення до ситуації вибору професії; про способи вибору і отримання професій та ін	метод експертної оцінки В. І. Андрєєва [1], методика Г. Ф. Карпової і Є. А. Михайличева [25], тематичне тестування
Комплекс ціннісних орієнтацій	1) сукупність індивідуальних, загальних ціннісних орієнтацій особистості	Методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокич [85], Методика «Ціннісні орієнтації школярів» М. І Лук'янової[43]
Мотиваційно-діяльнісний		
Мотиваційні складові	1)автономність 2) загально трудова і професійна мотивація	Діагностична методика А. П. Чернявської [13], мотиваційний тест тематичної апперцепції Х. Хекхаузена [88], конструктивність мотивації за З. П. Єлісеєвим[77], мотивація професійної діяльності (К. Замфір) [47], методика А. Реана [55]
Готовність до вибору професійної діяльності	1) професійна готовність (знання своїх інтересів, схильностей, здібностей, індивідуальних особливостей, особистісних якостей) 2) самоосвіта в професійній сфері	Опитувальник професійної готовності (ОЗУ) Л. М. Кабардової [54], Діагностична методика «Професійна готовність» А. П. Чернявської [13], Шкала проявів професійно-особистісних якостей, тест на самооцінку рівня своїх професійно-особистісних домагань, А. В. Батаршева [3], тест В. І. Андрєєва " Самооцінка здібностей до самоосвіти, саморозвитку» [1]
Соціально-комунікативний		
Культура відносин	1) комплекс адаптаційних умінь;	Методика діагностики соціально-психологічної адаптації

	2) комунікативність	Роджерса - Даймонд [46], Діагностика комунікативної соціальної компетентності (КСК) [86]
Соціальна адаптованість	1) економічна грамотність (знання затребуваності професій на ринку праці) 2) соціальна мобільність	Тестування на ригідність [84]

Виходячи із запропонованих критеріїв, визначено три рівні розвитку професійної орієнтації старшокласників - високий, середній, низький.

Високий рівень характеризується високою потребою в пізнанні, глибокими знаннями професій і вимог до них, особливостей ринку праці; психологічних основ самовизначення; власних умінь і здібностей; наявністю комплексу ціннісних орієнтацій, прийнятих в суспільстві; високим ступенем позитивного самосприйняття; глибоким усвідомленням власних мотивів та інтересів; здатністю до швидкого встановлення контактів з іншими людьми; готовністю старшокласників до суспільно корисної діяльності; наявністю почуття відповідальності та самоконтролю, здатністю швидко адаптуватися до змінюваних професійних умов.

Середній рівень свідчить про сприйняття пізнання як важливої цінності в житті, але постійного усвідомленого ставлення до нього поки що немає; наявності достатнього рівня знань, умінь, навичок, досвіду, які виражаються в знанні основ професійного самовизначення; часткові знання своїх здібностей і задатків; присутності більшості загальноприйнятих цінностей суспільства; серйозним обмірковуванням старшокласником способів самовираження; неусвідомленому сприйнятті іншої людини як індивідуальності; розумінні та усвідомленні мотивів своїх дій; розумінні важливості суспільно корисної діяльності та готовність віддавати їй деяку частину свого часу і сил; визнання старшокласниками важливості відповідальності як особистісної якості; достатньому рівні комунікативності і товаришкості; готовності до незначних змін у професійній сфері.

Низький рівень характеризується незначною цінністю пізнання, потреба в ньому практично відсутня; недостатнім рівнем знань про деякі важливі складові професійного самовизначення; несформованістю ціннісного ставлення до себе як до особистості, низьким рівнем самоприйняття і самоповаги; наявністю лише схильності до загальноприйнятих ціннісних орієнтацій; відсутністю знань про свої здібності; низькою мотиваційною активністю; відсутністю шанобливого ставлення до оточуючих; низьким рівнем усвідомлення суспільно корисної діяльності; відсутністю відповідальності людини за її вчинки в житті; психологічною залежністю від оточуючих, труднощами в прийнятті самостійних рішень.

Звертаючись до когнітивно-ціннісного компоненту, розглянемо діагностику загальної інформаційної культури у сфері вибору професійної спрямованості. Одним з методів дослідження цього критерію є анкетування старшокласників в профорієнтаційній сфері, яка служить засобом відбору потрібної інформації.

Аналіз результатів даних показників можна інтерпретувати як комплексно, визначаючи загальний рівень інформаційної культури (0 – 29 % – низький; 30 – 59 % – середній; 60 – 100 % – високий), так і виявити найбільш вразливі сторони даного критерію, які потребують додаткової уваги в ході про експериментальної роботи.

На початковому етапі експерименту показники досліджуваного критерію наведені в таблиці (Табл. 2).

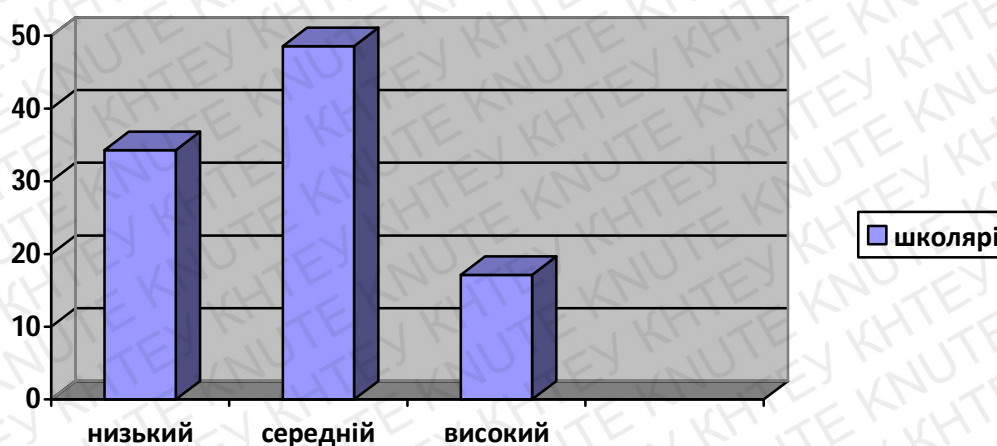
Таким чином, на початок дослідно-експериментальної роботи середнє значення показника досліджуваного критерію на початку експерименту у старшокласників були, такі: низький рівень – 34,29, середній рівень – 48,57%, і лише 17,14% – високий рівень.

Таблиця 3.5.

Рівень загальної інформаційної культури у сфері вибору професійної спрямованості у контрольній та експериментальній групах (початок експерименту) .

Група	Рівні показника (початок експерименту)					
	Низький		середній		високий	
	1		2		3	
	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
Школярі	12	34,29	17	48,57	5	17,14

Досить високі показники, що спостерігаються на середньому рівні, пояснюються тим, що до 10 -11 класу у школярів накопичується досвід у сфері ринку праці за рахунок спілкування з батьками, вчителями або проведеної ранньої профорієнтації спеціалістами центру зайнятості Рис. 3.1



Мал. 3.1. Відсоткове співвідношення рівня інформаційної культури старшокласника у сфері професійного самовизначення на початок експерименту.

На основі теоретичного аналізу нами було виділено п'ять логічно взаємопов'язаних послідовних модулів розвитку професійної орієнтації старшокласників у взаємодії з центром зайнятості: професійне інформування, професійна діагностика, професійна консультація, професійна адаптація та професійний відбір.

Впровадження модульної програми відбувалося у вільний від освітнього процесу час у форматі лекцій, семінарів, коворкінг (від англ. «спільна робота»), воркшопів (від англ. "майстерня"), майстер-класів за участю спеціалістів районного центру зайнятості.

Комплекс педагогічних умов також був включений в кожному модулі психологічної моделі, що внесло свою специфіку в реалізацію форм і методів психолого-педагогічного впливу для розвитку професійної орієнтації старшокласників.

Так було включено першу педагогічну умову - організація психолого-педагогічної підтримки старшокласників на кожному етапі модульної програми. Соціально-педагогічна підтримка здійснювалася як співробітниками центру зайнятості, педагогами закладів освіти, на базі яких проходив експеримент, так і запрошеними фахівцями в рамках мережевої взаємодії: педагоги-психологи, тьютори, тренери, фахівці в різних галузях знань.

Друга педагогічна умова являла собою використання технологій електронного навчання e-learning на кожному етапі модульної програми через різні форми і засоби сучасного електронної освіти і спілкування в мережі Інтернет. Особливістю реалізації даної умови було створення спеціалізованого інтернет-порталу, де зберігаються всі необхідні методичні матеріали, після реєстрації на якому старшокласники могли відслідковувати етапи проходження того чи іншого модуля, а педагоги регламентувати і контролювати успіхи підопічних. Для вільного доступу в інтернет було обладнано спеціальні класи для старшокласників з сучасною комп'ютерною технікою та програмним забезпеченням, необхідним для освоєння модульної програми.

Реалізація третьої педагогічної умови також відбувалася на протягом усіх етапах модульної програми. Так старшокласники заповнювали індивідуальну освітньо-професійну дорожню карту в міру проходження того чи іншого модуля. Після закінчення модульної програми дорожня карта була повністю сформована.

За допомогою інтерактивних бесід і відеоконференцій були організовані круглі столи з роботодавцями, де старшокласники задавали питання, що

цікавлять, і з'ясовували аспекти роботи на конкретних підприємствах. А також проведені відео-семінари з експертами ринку праці, які розкрили молоді професійний рейтинг спеціальностей за різними категоріями: за заробітною платою, умовами праці, режимом роботи і сферам діяльності.

Була створена мережева інтелектуальна гра «Для цієї професії необхідно» , де кожному зі старшокласників було запропоновано створити блог на спеціальному web-порталі у творчій формі візитну картку певної професії, уточнити основні аспекти, а також професійні заклади, де можна отримати дану спеціальність і підприємства, де затребувані дані фахівці. Робота завершилася колективним професійним брифінгом, де старшокласники поділилися результатами своєї роботи.

Підсумками даного модуля стало значне підвищення рівня когнітивно-ціннісного, мотиваційно-діяльнісного, соціально-комунікативного компонентів професійної орієнтації: зростання інформаційної культури у сфері професійного самовизначення старшокласника (формування адекватного уявлення про світ професій, психологічні основи); зміцнення ціннісних орієнтацій у свідомості старшокласника після аналізу суспільних потреб в умовах сучасного ринку та звернення до культури трудової діяльності (сумлінне ставлення до праці, здатність виділяти для себе головне при виборі професії); зростання мотиваційної складової (встановлення на вибір професії) за рахунок детального занурення в специфіку кожної професії.

За нульову гіпотезу (H_0) в нашому експерименті ми прийняли стан: рівень розвитку професійної орієнтації старшокласників однаковий в контрольній і експериментальних групах.

Альтернативна гіпотеза (H_1) – рівень розвитку професійної орієнтації старшокласників в умовах взаємодії з центром зайнятості неоднаковий в контрольній та експериментальних групах.

Для доказу висунутої гіпотези після заключної діагностики когнітивно-ціннісного, мотиваційно-діяльнісного та соціально-комунікативного компонентів культури професійної орієнтації, необхідно провести попарне порівняння

ключових показників з результатами моніторингу на констатуючому етапі дослідно-експериментальної роботи в контрольній та експериментальних групах.

Для того, щоб простежити динаміку розвитку професійної орієнтації старшокласників, проведено порівняння групи на аналітичному етапі і визначено критерій Пірсона для групи. Звернемося до аналізу результатів групи, в якій протягом всього експерименту впроваджувалася модель розвитку культури професійної орієнтації старшокласників у в умовах мережевої взаємодії системи додаткової освіти. (Табл. 4).

Отримане значення критерію Пірсона ($\chi^2_{\text{факт.}} = 6,95 > \chi^2_{\text{табл.}} = 5,99$) вище табличного значення із зазначеними ступенями свободи ($n=2$), що доводить ефективність впровадження психологічної моделі розвитку професійної орієнтації молоді.

Таблиця 3.7

Рівень розвитку професійної орієнтації старшокласників в результаті впровадження психологічної моделі

Група	Рівні розвитку професійної орієнтації (кінець експерименту)					
	Низький		середній		високий	
	1		2		3	
	К-сть	%	К-сть	%	К-сть	%
Школярі	3	18	13	37,14	18	62,86

Наочно зобразимо результат експериментальної роботи Рис.3.4.



Мал. 3.4. Динаміка розвитку професійної орієнтації молоді на кінець експерименту

Чітко простежується позитивна динаміка розвитку компонентів професійної орієнтації старшокласників у умовах взаємодії з центром зайнятості експериментальних групах по міру реалізації психолого-педагогічних умов. Даних факт вказує на ефективність впровадження комплексу психолого-педагогічних умови поряд з впровадженням моделі.

3.2. Практичні рекомендації щодо удосконалення профорієнтаційної роботи з молоддю спеціалістам районного центру зайнятості

Профорієнтація професійного становлення особистості здобуває особливу актуальність в умовах ринкової економіки, коли зростає значення професійно-психологічного потенціалу і професійної мобільності фахівців, знижується соціальна захищеність працівників. Нині існує вже досить велика кількість наукових праць, присвячених проблемі психологічного супроводу професійного становлення фахівців. Загальні теоретичні основи такого супроводу найбільш змістовно, на нашу думку, викладено Е.Ф.Зєєром [41, с. 156]. *Психологічний супровід*, за автором, являє собою цілісний процес вивчення, формування, розвитку і корекції професійного становлення особистості з урахуванням своєрідності і психологічних особливостей кожної стадії, а також права

особистості нести відповідальність за своє професійне життя. Мета психологічного супроводу полягає у повноцінній реалізації професійно-психологічного потенціалу особистості і задоволення потреб суб'єкта діяльності [4, с. 284].

Досить близько до вказаного, О. О. Євдокимова головне призначення психологічного супроводу вбачає у створенні умов, сприятливих для розвитку особистості на всіх етапах особистісно-професійного розвитку, реалізації актуальних і потенційних можливостей особистості, ефективного засвоєння нових знань в області навчальної і професійної діяльності і побудови життєвої стратегії, оптимізації професійного і особистісного зростання [32, с. 165]

Основу психологічного супроводу складає єдність чотирьох функцій: діагностики суті проблеми, що виникла; інформації стосовно природи проблеми та шляхів її вирішення; консультації на етапі прийняття рішення та розробки стратегії вирішення проблеми; первинної допомоги на етапі реалізації розробленого плану [25].

У широкому розумінні виділяються такі функції психологічного супроводу професійного становлення:

- інформаційно-аналітичний супровід окремих етапів професійного становлення (вибору професії, початкового етапу профадаптації, професіоналізації тощо);
- проектування і самопроектування сценаріїв окремих етапів професійного становлення;
- психологічно компетентне надання підтримки і допомоги особистості в подоланні труднощів професійного становлення, особливо при зміні соціально-професійного середовища;
- професійна реабілітація особистості у випадках тривалої перерви в професійній діяльності (жінок після народження дитини, безробітних, людей, що вийшли з місць ув'язнення та ін.);
- забезпечення соціально-професійного самозбереження;
- профілактика розвитку професійних деформацій, надання допомоги в

подоланні криз і стагнації;

- корекція соціально-професійного і психологічного профілю особистості [26 с. 121].

Реалізація функцій психологічного супроводу можлива при використанні особистісно орієнтованих технологій професійного розвитку:

1. розвиваючої діагностики;
2. тренінгів особистісного і професійного розвитку і саморозвитку;
3. моніторингу соціально-професійного розвитку;
4. технологій формування психологічної аутокомпетентності;
5. проектування альтернативних сценаріїв професійного життя;
6. особистісно орієнтованих тренінгів підвищення соціально-професійної і психолого-педагогічної компетентності;
7. ретроспекції професійного життя (методу психобіографії);

Докладно зміст психологічного супроводу на різних етапах професійного становлення фахівця викладений Е.Ф. Зеєром у навчальному посібнику [14, с. 36].

В якості одного із важливих чинників оптимізації професійного становлення фахівця у професіях різних типів можна розглядати індивідуальну регламентацію (оптимізацію) діяльності. Її сутність, насамперед полягає у здійсненні індивідуального підходу до кожної особи з тим, щоб організувати її діяльність відповідно до її психофізіологічних особливостей.

Провідним чинником оптимізації професійного становлення фахівця можна вважати вироблення ним індивідуального стилю діяльності. Індивідуальний стиль діяльності, згідно з Є.О. Клімовим [5, с. 246], являє собою спосіб діяльності, що враховує індивідуальні якості (особливості) суб'єкта і має такі відмітні ознаки, як стійкість, зумовленість певними особистісними якостями, і є засобом ефективного пристосування до об'єктивних вимог.

Індивідуальний стиль являє собою індивідуально-своєрідну систему психологічних засобів, до яких свідомо чи стихійно удається людина з метою найкращого зрівноважування своєї (типологічно зумовленої) індивідуальності з предметними, зовнішніми умовами діяльності [21, с. 156]. Основна функція

індивідуального стилю діяльності полягає в оптимальному пристосуванні людини до заданих умов і вимог діяльності з метою досягнення належного результату.

Такий оптимальний стиль діяльності забезпечує ефективну взаємодію фахівця з колегами, керівниками та підлеглими при найбільш раціональному використанні індивідуальних можливостей і засобів в конкретних умовах професійної діяльності, тобто оптимальний індивідуальний стиль діяльності забезпечує найвищий результат при мінімальних витратах часу та зусиль [32, с. 123].

Шляхи оптимізації професійного становлення фахівця найбільш ґрунтовно вивчаються такою галуззю психології як акмеологія. Так, до її основних завдань відносять:

1. виявлення подібного і різного у різних людей, що домоглися видатних успіхів;
2. з'ясування характеристик (якостей), що повинні бути сформовані в людини на різних етапах її розвитку, і які можуть привести його до успіху;
3. дослідження механізмів і факторів, що впливають на розвиток людини і призводять її до успіху;
4. висвітлення феноменології "акме" (опис його проявів);
5. спеціальне дослідження саме професійних досягнень у зрілому віці;
6. вивчення праці професіоналів екстракласу (виділення загального і специфічного для різних професій);
7. визначення закономірностей зв'язку професійних досягнень із позапрофесійною діяльністю;
8. дослідження здатності людини накопичувати різнобічний досвід і "акумуляувати" його в конкретній діяльності;
9. вивчення вищих досягнень в умовах роботи в колективі;
10. створення методичного інструментарію для дослідження "акме" як окремої людини, так і трудових колективів.

А головне завдання акмеології, за О.О. Бодальовим [7, с. 134], полягає у тому, щоб на основі проведення комплексних досліджень запропонувати

гранично технологічні стратегію і тактику організації і практичного здійснення процесу переведення фахівця, що починає свою самостійну діяльність, на все більш високі рівні професіоналізму.

Одним із дієвих акмеологічних заходів оптимізації професійного становлення фахівця є акмеологічний моніторинг індивідуально- професійного розвитку, акмеологічні тренінги програмно-цільової спрямованості та психолого-акмеологічне консультування.

Акмеологічний моніторинг являє собою систему відслідковувального контролю індивідуально-професійного розвитку у процесі підготовки фахівця, а також його перепідготовки і підвищення кваліфікації. У методичному відношенні зміст моніторингу складають систематична реєстрація й аналіз емпіричних даних, що характеризують зміни параметрів розвитку конкретних фахівців. Це може бути й організація постійного відстеження інформації (спостереження, оцінки, тестування й ін.) із внесенням необхідних коректив [8].

Акмеологічні тренінги є засобом оптимізації підготовки та перепідготовки фахівців та підвищення рівня їх професійної компетентності. Їх програмно-цільова спрямованість розуміється як орієнтованість тренінга в якості системи навчання та підготовки професійних кадрів на відтворення феномену професійної майстерності, який є характерним для конкретного виду професійної діяльності. Акмеологічний тренінг включає такі *методичні* комплекси:

1) психотехнологічного аналізу; 2) програмно-цільового підходу; 3) навчання; 4) тренінгових процедур; 5) гри; 6) психотерапії; 7) технологічної культури [9, с. 243].

Психолого-акмеологічне консультування - це спосіб акмеологічної підтримки самовизначення людини як суб'єкта особистісно-професійних досягнень. Воно включає в себе індивідуальне психологічне консультування, психологічну консультативну роботу із організаційною групою, що задає норми, та психодіагностичне забезпечення всього консультативного процесу [26, с. 56].

Сучасне тренінгове забезпечення психологічного супроводу професійного становлення фахівця, зокрема, викладено у монографії Е.Е. Симанюк.

Автором розроблено комплекс тренінгів, які цілеспрямовано можуть вирішувати завдання даного супроводу:

- 1) "Тренінг корекції стратегії подолання криз професійного становлення особистості";
- 2) "Тренінг профілактики та корекції вивченої безпорадності";
- 3) "Тренінг формування професійної ідентичності".

В акмеології оптимальність означає бажаний, ідеальний, "вершинний" стан, рівень розвитку, а оптимізація - це спосіб його досягнення, який являє собою альтернативу стихійному, емпіричному нецілеспрямованому способу розвитку [33].

Основним завданням профорієнтаційної роботи із опитантами є сприяння у здійсненні ними вірного вибору професій, зміст діяльності та вимоги яких найбільше відповідають їх індивідуальним схильностям і здібностям. Особливої уваги, у формі додаткової роботи із ними, потребують ті учні, які ще не зробили остаточний професійний вибір, не мають достатньо повної інформації про сучасні професії.

При здійсненні профконсультаційної роботи із опитантами слід спиратися на показники виконання ними профорієнтаційних тестів (як то ДДО Є. О. Климова, Методика Голанда тощо), враховувати професії та соціальний статус їх батьків, результати виконання методик на виявлення рівня розвитку професійно-важливих для професій якостей. Зокрема, наприклад, низький рівень комунікативних та організаційних здібностей може із високою вірогідністю стати суттєвою перешкодою для успішної роботи за професіями типу "людина-людина". Рекомендації щодо оптимізації професійного становлення фахівців професій типу "людина-людина" на етапі професійної підготовки.

На першому етапі заходів, спрямованих на оптимізацію професійного становлення майбутніх фахівців професій типу "людина-людина", має бути здійснені анкетування та психодіагностика, спрямовані на виявлення студентів, які мають недостатні рівні професійної спрямованості, навчальної самоефективності, розвитку професійно-важливих якостей (зокрема, таких як

комунікативні та організаційні здібності). Отримані такими студентами результати можуть уточнюватись у індивідуальних співбесідах.

Наприклад, про низький рівень професійної спрямованості студентів свідчать "низьке" та "посереднє" бажання мати професію, за якою вони навчаються, та такі ж недостатні намір за нею працювати та зацікавленість у навчанні. Недостатнім рівнем розвитку комунікативних та організаційних здібностей можна вважати їх значення нижчі, відповідно, за 9 і 11 балів, навчальної самоефективності - її діагностичний показник, нижчий за 28 балів.

На другому етапі, відповідно до отриманих певним студентом результатів, можуть застосовуватись декілька основних напрямків корекційно-розвивальних заходів:

1. Корегування професійної спрямованості студентів, яке може полягати у знаходженні особистісно-значущих мотивів навчальної діяльності, чіткому визначенні майбутніх професійно-кар'єрних орієнтирів. Можливе корегування вибору професії, спеціальності чи факультету. Особливої уваги потребують студенти другого та третього курсів, під час навчання на яких відбувається найбільш виражене зменшення професійної спрямованості.
2. Розвивальні заходи, спрямовані на розвиток навчально-професійної самоефективності та професійно-важливих якостей студентів. Із цією метою можуть використовуватись тренінги особистісно-професійного росту, комунікативні тренінги, ділові ігри тощо.

Висновки до третього розділу.

1. Отже, в результаті дослідження, можна зробити висновок про те, що запровадження профільного навчання є одним з основних шляхів модернізації освіти. Основна ідея оновлення освіти полягає в тому, що освіта повинна стати більш індивідуалізованою, функціональною і ефективною. Профільна підготовка відрізняється від загальноосвітньої підготовки більш конкретними професійно орієнтованими характеристиками мотивів, цілей, засобів і результатів навчальної, продуктивної, творчої діяльності, які виступають стосовно учня та студента у вигляді певних вимог.

2. Профорієнтаційну роботу варто спрямувати на розвиток особистісної активності учнів та студентів, переробку некритично засвоєних від дорослих професійних планів й оцінок. У зв'язку з цим виникає необхідність у розробці методик які допоможуть старшокласникам та студентам у визначенні і формуванні їхньої соціальної і професійної готовності. Крім того вони повинні допомогти всебічному вивченню індивідуальних особливостей учнів та студентів, що впливають на вибір їхнього подальшого життєвого шляху; допомагати учням у самопізнанні і проектуванні життєвого шляху; нададуть методичну і консультативну допомогу учням і батькам з питань адаптації учнів до особливостей профільного навчання чи поглибленого вивчення ними окремих предметів.

3. Психолого-педагогічний супровід старшокласників – це поетапний процес, у ході якого відбувається формування професійно і соціально зрілої особистості, здатної реалізувати себе в будь-яких соціально-економічних умовах.

ВИСНОВКИ

У магістерській кваліфікаційній роботі здійснено теоретичне узагальнення та розв'язання теоретичного завдання щодо психологічних особливостей професійної орієнтації на етапі професійного становлення абітурієнтів на стадії оптації та професійної освіти та на їх основі розроблено практичні рекомендації щодо удосконалення моделі профорієнтаційної роботи.

1. У роботі здійснено теоретичний аналіз літературних джерел щодо професійної орієнтації молоді. Було з'ясовано, що **професійна орієнтація** — це комплексна науково обгрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Основні проблеми щодо надання якісних профорієнтаційних послуг виникають через соціальну незрілість, несформованість інтересів та планів на майбутнє молоді, відсутність чітких уявлень про майбутню професію тощо. З'ясовано, що до елементів структури профорієнтаційної рботи входять: профінформація, профдіагностика, профконсультація, професійний відбір та професійний добір та профадаптація.

2. Обгрунтовано психодіагностичний інструментарій та розроблена емпірична модель дослідження практичним психологом психологічних особливостей професійної орієнтації молоді, яке складалося з трьох етапів. У дослідженні були використані методики: методика диференційно-діагностичний опитувальник Є.О. Климова (використовувалась для відбору на різні типи професій відповідно до класифікації типів професій); методика виявлення "Комунікативних та організаційних здібностей" (КОЗ-2); методика "Опитувальник професійних переваг" (модифікація I частини тесту Голанда).

3. В результаті дослідження виявлено психологічні особливості професійного становлення особистості абітурієнтів:

— свою майбутню професію вже обрали майже три четвертих (73%) досліджуваних учнів;

– відсоток учнів, які зробили свій професійний вибір 59% (10-й клас) та 82% в 11-му класі, що має свідчити про природну тенденцію підвищення професійної самовизначеності старшокласників ближче до закінчення школи;

– найвищою популярністю серед оптантів закономірно користуються найбільш популярні нині професії: фінансово-економічні та правові; професії типу «людина-людина» знаходяться на третьому місці за популярністю;

4. Аналіз результатів емпіричного дослідження дав змогу описати портрет молоді під час професійного самовизначення. Так було виявлено:

– У молоді за критерієм ставлення людини до праці переважає тип «людина - людина»;

– досліджуючи професійну спрямованість з'ясовано, що «Реалістичний» та «Артестичний» найбільш характерні для нашої вибірки;

– виявлено, що високий та найвищі рівні розвитку комунікативних і організаційних здібностей було зафіксовано у більшості досліджуваних оптантів (відповідно, 59% та 63%);

5. Проведено аналіз ефективності профорієнтаційної роботи з молоддю Оболонського районного центру зайнятості в результаті впроваджені психологічної моделі удосконалення профорієнтаційної роботи. Дослідження полягає у тому, що було проведено повторне тестування даної вибірки, з метою визначення динаміки зміни та особливості намірів професійної спрямованості сучасних оптантів.

6. Чітко простежується позитивна динаміка розвитку компонентів професійної орієнтації старшокласників у умовах взаємодії з центром зайнятості експериментальних групах по міру реалізації психолого-педагогічних умов. Даних факт вказує на ефективність впровадження моделі удосконалення профорієнтаційної роботи.

Отже, основною метою практичного психолога у роботі з абітурієнтами та студентами є допомога у визначенні і формуванні їхньої соціальної і професійної готовності.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андреев, В. И. Педагогика: учеб. курс для творческого саморазвития / В. И. Андреев. – 2-е изд. – Казань: Центр инновационных технологий, 2000. – 608 с.
2. Бабанський Ю. К. Методи навчання в сучасній загальноосвітній школі. - М.: Просвіта, 1985. – 344 с.
3. Батаршев, А. В. Самооценка личности / А. В. Батаршев // Тестирование: основной инструментарий практического психолога: учеб. пособие. – Москва, 2001. – С. 204 – 217.
4. Божович Л.І. Психологічні особливості особистості старшокласника// Комсомол в школі. – М., 1972. – 64 с.
5. Вачков И.В. Психологическое сопровождение выбора профессии: научно-метод. пособие / [Л.М. Митина, Л.В. Брендакова, И.В. Вачков и др.]; под ред. Л.М. Митиной; РАО, Московский психолого-социальный ин-т. – [2 изд., испр.] – М. : Флинта, 2003. – 181с.
6. Вітковська О.І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації 19.07 / Вітковська О.І. – К. ;, 2002. – 223 с.
7. Воронина, Е. В. Педагогическая поддержка формирования готовности к профессиональному самоопределению школьников / Е. В. Воронина // Концепт. – 2013. – № 4 (20). – С. 94 – 99.
8. Долгих Л. Кар'єрні домагання як суб'єктивний механізм професійної самореалізації / Л. Долгих // Соціальна психологія. – 2005. – №2 – С. 64-71.
9. Газман, О. С. Новые ценности в образовании / О. С. Газман. – Санкт-Петербург: Агентство образоват. сотрудничества, 2005. – С. 19 – 24.
10. Головаха, Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е.И. Головаха. – Киев : 1988. – 144 с.

11. Григорьев, Д. Воспитательные результаты и эффекты внеучебной деятельности / Д.Григорьев, П.Степанов //Журнал заместителя директора по воспитательной работе. - 2009. - № 8. - С. 16-21.
12. Гуревич, К. М. Проблемы дифференциальной психологии : избр. психол. тр. / К. М. Гуревич // Акад. пед. и соц. наук, Моск. психол.-соц. ин-т. - Москва: Ин-т практ. психологии. – Воронеж: НПО "МОДЭК", 1998. – 378 с.
13. Диагностика профессионального самоопределения: учеб.-метод. пособие / сост. Я. С. Сунцова. – Ижевск: Удмуртский университет, 2011. – Ч. 2. – 142 с.
14. Дубровина, И.В. Психологическая готовность к личностному самоопределению - основное новообразование ранней юности / И.В. Дубровина. – Москва, 2001 // Возрастная и педагогическая психология: хрестоматия: для студентов высших педагогических учебных заведений / Сост. И.В. Дубровина, А.М. Прихожан, В.В. Зацепин. – Москва: Академия, 2001. – С. 229-232.
15. Дьяченко М.И., Кандибович Л.А. Психологія вищої школи. - Мінськ: Вид-во БГУ, 1981. – 462 с.
16. Жарков, А. Д. Социально-культурная деятельность как способ сохранения и развития общечеловеческих ценностей / А. Д. Жарков // Вестн. Моск. гос. ун-та культуры и искусств. – 2013. – № 3. – С. 98 – 104.
17. Жучко, В. В. Историография проблемы профессионального самоопределения личности / В. В. Жучко // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2011. – № 1 (6). – С. 88 – 90.
18. Захарова А.В. Психологічне навчання старшокласників. - М., 1976. - с.127
19. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: Учеб.пособие. / Э.Ф Зеер, О.А. Рудей. – Воронеж : МОДЭК, 2008. – 256 с.

20. Зеер, Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов / Э.Ф. Зеер. – М. : Академический Проект: Деловая книга, 2003.– 336 с.
21. Зміст і форми профорієнтації учнів 5 - 9 класів у процесі трудового навчання: [метод. рекомендац. / М. П. Тименко, О. В. Осипов, В. М. Тименко]. – К. : – 2000. – 56 с.
22. Иванова Е.М. Психология профессиональной деятельности / Е.М. Иванова. – М. : ПЕР СЕ, 2006. – 384 с.
23. Інформаційна культура особистості: минуле, сьогодення, майбутнє. Тези докл. Міжнародної наукової конфер. 11-14 вересня 1996. Краснодар, 1996. - 86 с.
24. Кан-Калик В.А. Учителеві про педагогічне спілкування. - М., 1987. – 242 с.
25. Карпова, Г. Ф. Педагогическая диагностика за рубежом во второй половине XX века. Расширение применения тестов в образовании / Г. Ф. Карпова, Е. А. Михайлычев, Е. Е. Леонова // Педагогическая диагностика. – 2007. – №3. - С.3-9.
26. Климов Е.А. Шлях до професії. – Л., 1974. – 190 с.
27. Климов, Е. А. Путь в профессию / Е. А. Климов. – Ленинград, 1974. – 190 с.
28. Кон И. С. Психология ранньої юності. М.: Освіта, 1989. – 335 с.
29. Кон И.С. Психология ранней юности: книга для учителя / И.С. Кон. – М.: Просвещение, 1989. – 255 с.
30. Концепция организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся в условиях непрерывности образования/ В.И.Блинов, И.С.Сергеев [и др.] – М.: Федеральный институт развития образования. –М.: Издательство «Перо»,2014.–38 с.

31. Корольчук М.С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : Навч. посіб. для слухачів та студ. ВНЗ / М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2012. – 247 с.
32. Психологія праці у звичайних та екстремальних умовах : навч. посіб. / М.С. Корольчука, В.М. Корольчук, С.М. Миронець, Г.М. Ржевський та ін.. – К. : Київ. нац. торг.-екон. Ун-т, 2015. – 652 с.
33. Практична психологія : навч. посіб. / М.С. Корольчука, В.М. Корольчук, Г.М. Ржевський та ін.. – К. : Київ. нац. торг.-екон. Ун-т, 2014. – 728 с.
34. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2012. – 400 с.
35. Корольчук М.С. Психофізіологія діяльності: Підручник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2012. – 400 с.
36. Корольчук М.С., Крайнюк В.М., Косенко А.Ф., Кочергіна Т.І. Психологічне забезпечення психічного і фізичного здоров'я. – К.: ІНКОС, 2012. – 272 с.
37. Корольчук М.С., Осьодло В.І. Психодіагностика: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. – К.: Ельга, Ніка-Центр, 2012. – 419 с.
38. Костюк Г.С. Роль професійного самовизначення в формуванні особистості // Проф. орієнтація учнів/ Упор. З.С. Нечипорук. – Київ, 1971. – с.17-26
39. Краткий психологический словарь / ред. А. В. Петровский, М. Г. Ярошевский. – 2- е изд., расш., испр., доп. – Ростов-на-Дону: Феникс. – 1998. – 512 с.
40. Крягжде С.П. Психологія формування професійних інтересів. – Вільнюс, 1981. – 195 с.
41. Кулагина И.Ю. Возрастная психология: Полный жизненный цикл развития человека. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений// И.Ю. Кулагина, В.Н. Колюцкий .. – М.: ТЦ Сфера», 2001. - 464 с.

42. Кунгурова, И. М. Технология педагогической поддержки профессионально-творческого саморазвития студентов / И. М. Кунгурова // Педагогическое образование и наука. – 2007. – № 6. – С. 69 – 72.
43. Лукьянова, М. И. Ценностные ориентации школьников как показатель деятельности образовательного учреждения / М. И. Лукьянова, Н. В. Калинина // Психолого-педагогическая диагностика учебного процесса : хрестоматия / сост. В. Л. Соколов. – Москва : АНО ПЭБ, 2008. – С. 386 – 402.
44. Максименко С.Д. Общая психология / Максименко С.Д. – М. : Рефл-бук, 2004. - 523 с.
45. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості / Максименко С.Д. - К. : ТОВ "КММ", 2003. - 240 с.
46. Методика диагностики социально-психологической адаптации Роджерса – Даймонд [Электронный ресурс] // Psylab.info – энциклопедия психодиагностики. – Режим доступа: <https://clck.ru/Au6qr>. – Дата обращения: 06.09.2018.
47. Методика изучения мотивации профессиональной деятельности Замфир [Электронный ресурс] // А. Я. Психология: тесты, тренинги, словарь, статьи. – Режим доступа: <http://azps.ru>. – Дата обращения: 06.09.2018.
48. Методики определения степени эффективности организации профориентационной работы со старшеклассниками/Л.С. Козыренцева, Л.М. Волкова.- Минск: Красико - Принт, 2010.- С.103.
49. Мухина, Т.Г. Психолого-педагогическое сопровождение профильного обучения: практико-ориентированная образовательная технология [Текст]: учеб. пособие для вузов / Т.Г. Мухина; Нижегород. гос. архитектур.-строит. ун-т.– Н.Новгород: ННГАСУ, 2015. – 221 с.
50. Назимов, И. Н. Профессиональная ориентация между прошлым и будущим / И. Н. Назимов // Школа и производство. – 1997. – № 1. – С. 89 – 96.

51. Никодимова Е.А., Гребнев Д.А. Методические рекомендации по организации профориентационной работы с обучающимися, направленной на повышение престижа рабочих профессий (в рамках единой информационно-образовательной среды). – Вологда: Изд. Центр ВИРО-2013.
52. Новак, М. Профориентационная методика «Ради»/М. Новак //Школьный психолог. Газета Изд. дома «Первое сентября».- 2010.- №19.-С.40-41.
53. Нові дослідження у психології та возрастній фізіології. – М., „Педагогіка“, 1990. – 146 с.
54. Опросник профессиональной готовности (ОПГ) [Электронный ресурс] // А. Я. Психология: тесты, тренинги, словарь, статьи. – Режим доступа: azps.ru/tests/tests2_opg.html. – Дата обращения: 05.07.2018.
55. Опросник Реана [Электронный ресурс] // А. Я. Психология: тесты, тренинги, словарь, статьи. – Режим доступа: azps.ru/tests/tests2_opg.html. – Дата обращения: 07.09.2018.
56. Основи педагогіки і психології вищої школи/Під ред. А.В.Петровського. - М., 1986. – 422 с.
57. Павлютенков Е.М. Профориєнтація учнів. – К., 1983. – 152 с.
58. Педагогічна і вікова психологія. - М., 1988. - 442с
59. Педагогічне управління професійним самовизначенням учнівської молоді: [методичний посібник / ред. М. П. Тименко] – К.: Інститут проблем виховання АПН України, 2001. – 153 с.
60. Петровский, А.В. Индивид, его потребность быть личностью / А.В. Петровский, В. А. Петровский // Вопр.философии. – 1982. – №3. – С. 35-38
61. Программа модуля «Мои профессиональные намерения» //Профильная школа.- 2007.-№4.-С.58-59.
62. Профессиональная деформация личности : учеб. пособие. / сост. А. В. Коваленко, Л. А. Шиканов. – Томск: Изд-во ТПУ, 2009. – 90 с.

63. Профессиональная ориентация учащихся : учеб. пособие для пед. ин-тов / А. Д. Сазонов [и др.]. – Москва: Просвещение, 1988. – 223 с.
64. Профорієнтаційна робота психолога / [упо-ряд. Гончаренко]. – К. : Шкільний світ, 2007. –128 с.
65. Пряжников Н. С. Досуговое самоопределение в системе профориентационной работы / Н. С. Пряжников, И. С. Сергеев // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4. – С. 181 – 192.
66. Пряжников Н.С., Румянцева Л.С. Самоопределение и профессиональная ориентация учащихся : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования. — М.: Издательский центр «Академия», 2013. — 208 с.
67. Пряжникова, Е.Ю. Профорієнтація./Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – 5-е изд. – М.: Академия, 2010. – 496 с.
68. Психологія професійної підготовки. СПб, 1993. – 324 с.
69. Психологія.: Респб. наук.-метод. зб./ Ред.кол.: Л.М. Проколієнко та ін. - Київ, „Радянська школа”, Вип. 28. – 1987. – 120 с.
70. Психологія.: Респб. наук.-метод. зб./ Ред.кол.: Л.М. Проколієнко та ін. - Київ, „Радянська школа”, Вип. 35. – 1990. – 119 с.
71. Резапкина, Г. Профорієнтація школьників/ Г. Резапкина //Классное руководство. Газета Изд. дома «Первое сентября».- 2007.- №21.-С.39-43.
72. Решетова З.А. Психологічні основи професійного навчання. - МГУ, 1985. - 264 с.
73. Родионов,В. Мотивационный профориентационный тренинг /В. Родионов //Школьный психолог. Газета Изд. дома «Первое сентября».- 2011.-№6.-С.11.
74. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. - 2-е изд. / Романова Е.С. - СПб.: Питер, 2007. - 464 с.

75. Савченко, М.Ю. Профориентация. Личностное развитие. Тренинг готовности к экзаменам (9 – 11 классы): Практическое руководство для классных руководителей и школьных психологов./ М.Ю. Савченко. – М.: Вако, 2006. – 240 с.
76. Сафин В.Ф. Психология самоопределения личности: Учебное пособие / В.Ф. Сафин. – Свердловск: Свердл. пед. ин-тут, 1986. – 142 с.
77. Самооцінка спрямованості контакту // Єлісєєв, О. П. Практикум з психології особистості / О. П. Єлісєєв. – Санкт-Петербург, 2003. – С. 418 – 420.
78. Самоукіна Н.В. Активне професійне орієнтування школярів., М., 1988. – 33 с.
79. Слостенин, В. А. Педагогика : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов. – Москва: Академия, 2002. – 576 с.
80. Слободчиков В.И. Основы психологической антропологии. Психология развития человека: Развитие субъективной реальности в онтогенезе. Учебное пособие для вузов / В.И. Слободчиков, Е.И. Исаев. – М. : 2000. –159с.
81. Соколова И. Б. Проблемы профессионального самоопределения учащейся молодежи / И. Б. Соколова // Профессиональное образование. – 2000. – №1. – С. 27-28.
82. Сыманюк Э.Э. Психология профессионально-обусловленных кризисов / Э.Э. Сыманюк. – М. : МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. – 320 с.
83. Толочек В.А. Современная психология труда: уч. пособ./ В.А. Толочек. – [2-е изд.]. – СПб.: Питер, 2008. – 432 с.
84. Тест на ригидность. Методика диагностики ригидности. [Электронный ресурс] // Психология счастливой жизни : психолог. портал. – Режим доступа: psychok.net/testy/609-test-na-rigidnost-metodika-diaagnostiki-rigidnosti. – Дата обращения: 03.08.2018.

85. Тест Рокича «Ценностные ориентации» [Электронный ресурс] // А. Я. Психология : тесты, тренинги, словарь, статьи. – Режим доступа: http://azps.ru/tests/tests_rokich.html. – Дата обращения: 06.09.2018.
86. Фетискин, Н. П. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. – Москва: Изд-во Ин-та Психотерапии, 2002. – С. 138 – 149.
87. Формирование личности в переходный период: От подросткового к юношескому возрасту. Под ред. И.В. Дубровиной. М.: Педагогика, 1987. – 184с.
88. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – Санкт-Петербург: Питер ; Москва: Смысл, 2003. – 860 с.
89. Черникова, Т. В. Профорієнтаційна підтримка старшокласника : учеб.-метод. посібник / Т. В. Черникова. – Москва: Глобус, 2006. – 256 с.
90. Червинская К.Р. Компьютерная психодиагностика. Учебное пособие для вузов / Червинская К.Р. - СПб: Речь, 2003. - 336 с.
91. Чистякова С.Н. Основи профорієнтації школярів. – М., 1983. – 112 с.
92. Чистякова, С.Н. Проблема самоопределения старшекласників при виборі профіля навчання/С.Н. Чистякова // Педагогика. – 2005. – №1. – С.19-26.
93. Шадриков У Д. Проблема системогенеза в професійній діяльності. - М., 1982. – 234 с.
94. Шаповаленко, И.В. Психология развития и возрастная психология / И.В.Шаповаленко. – М.: Гардарики, 2005 – 349 с.
95. Ярошенко В.В. Школа і професійне самовизначення учнів. – К., 1983. – 112 с.
96. Ящишин О.О., Карпіловська С.Я. Профорієнтаційна робота в 5-6 кл.// Рад. Шк.. – 1986. - №5., с.60-64

ДОДАТКИ

Додаток А

Анкета для учнів

Прізвище, ім'я _____ вік _____
 клас стаття дата

Інструкція: Будь ласка, дайте відповіді на нижченаведені питання, вписавши у відповідне місце відповідь чи підкресливши відповідне твердження (одне чи декілька).

1. Чи вибрали Ви вже свою майбутню професію: "так"; "ні".
2. Якщо так, то яку саме: _____ .
1. Свою професію Ви обрали (чи оберете): "виключно самі"; "за порадою батьків"; "за порадою друзів" ; "інше".
2. Ви: "дуже хочете мати саме цю професію"; "для Вас це особливого значення не має".
3. Ви вважаєте, що ваші здібності відповідають вимогам майбутньої професії: "недостатньо"; "переважно"; "повністю".
4. У майбутній професії Вас найбільше приваблює можливість: "багато заробляти"; "легко отримати цю спеціальність"; "бути корисним суспільству" "розкрити свої здібності"; "мати престижну роботу"; "отримувати від неї задоволення"; "не перенапружуватись під час роботи"; "інше".
5. У своїй майбутній роботі Ви би воліли спілкуватися з людьми (колегами, клієнтами і т.ін): "якнайменше"; "стільки, скільки потрібно для роботи" "якнайчастіше".
6. Якщо Вам у майбутній роботі довелося організовувати роботу, керувати своїми колегами, то Ви б з цим справились: "точно не справився"; "можливо справився"; "без особливих труднощів".
7. Якщо Вам у майбутній роботі потрібно буде навчати інших, то Ви б з цим справились: "точно не справився"; "можливо справився"; "без особливих труднощів".
8. Ви би воліли, щоб майбутня робота була пов'язана з відповідальністю: "якнайменше"; "у необхідних межах"; "якнайбільше".
9. У майбутній роботі Вас найбільше приваблює можливість: "допомагати людям"; "захищати людей"; "навчати інших"; "керувати людьми"; "бути незалежним від начальства і колег" "інше".
10. Ви маєте інформацію про сучасні професії: "неповну"; "досить значну"; "повну".

Диференційно-діагностичний опитувальник «Я віддам перевагу»

1 а. Доглядати за тваринами	1 б. Обслуговувати машини, прилади (стежити за їхньою роботою, регулювати)
2 а. Допомогати хворим людям, лікувати їх	2 б. Складати таблиці, схеми, програми для комп'ютерів
3 а. Стежити за якістю книжкових ілюстрацій, плакатів, художніх листівок, носіїв музики.	3 б. Стежити за станом, розвитком рослин
4 а. Обробляти матеріал (дерево, тканину, метал, тощо)	4 б. Доводити товари до споживача (рекламувати, продавати)
5 а. Обговорювати науково-популярні книги, статті	5 б. Обговорювати художні книги, п'єси, концерти
6 а. Вирощувати молодняк (тварин певної породи)	6 б. Тренувати товаришів (або молодших) для виконання певних вправ (трудових, спортивних)
7 а. Копіювати малюнки, налаштовувати музичні інструменти	7 б. Керувати яким-небудь вантажним засобом — трактором, тепловозом
8 а. Повідомляти, пояснювати людям необхідну інформацію	8 б. Оформляти виставки, вітрини (або брати участь у підготовці п'єс, концертів)
9 а. Ремонтувати речі, вироби, одяг, техніку, житло	9 б. Шукати і виправляти помилки в текстах, таблицях, малюнках
10 а. Лікувати тварин	10 б. Виконувати обчислення, розрахунки
10 а. Лікувати тварин	10б. Виконувати обчислення, розрахунки
11 а. Виводити нові сорти рослин	11б. Конструювати, проектувати нові промислові вироби
12 а. Розбирати суперечки, конфлікти між людьми, переконувати, пояснювати, заохочувати, карати	12 б. Розбиратись у кресленнях, схемах (перевіряти, уточняти, приводити в порядок)
13 а. Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності	13 б. Спостерігати, вивчати життя мікробів
14 а. Обслуговувати, налагоджувати медичні прилади, апарати	14 б. Надавати людям медичну допомогу у разі поранень
15 а. Складати точні описи-звіти про явища, які спостерігав, про події	13 б. Художньо описувати, відтворювати події (які спостерігав або уявляв)
16 а. Робити лабораторні аналізи в лікарні	16 б. Лікувати людей, проводити з ними бесіди
17 а. Фарбувати і розписувати стіни приміщень, поверхні виробів	17 б. Здійснювати монтаж будівель або складання машин, приладів
18 а. Організовувати культпоходи ровесників, туристичні походи, екскурсії тощо	18 б. Грати на сцені, брати участь у концертах
19 а. Виготовляти за кресленнями деталі або вироби (машини, одяг), будувати будинки	19 б. Займатися креслярством, копіювати карти, креслення
20 а. Вести боротьбу з хворобами рослин, із шкідниками лісу, саду	20 б. Працювати на клавішних машинах (друкарській, телетайпі, набірній машині тощо)

➤ ***Реалістичний тип.***

Професіонали даного типу схильні виконувати конкретні справи, займатися конкретними речами та їх використанням, віддають перевагу заняттям, які вимагають застосування фізичної сили, спритності. Зорієнтовані в основному на практичну працю, швидкий результат діяльності. Схильності до спілкування з людьми, формулюванню та викладенню думок розвинені слабкіше. Частіше всього люди цього типу вибирають професії механіка, електрика, інженера, агронома, садівника, кондитера, повара та інші професії, які передбачають розв'язання конкретних задач, наявність рухливості, наполегливості, зв'язку з технікою. Спілкування не являється провідним в структурі діяльності.

➤ ***Інтелектуальний тип.***

Професіонали даного типу відрізняються аналітичністю, раціоналізмом, незалежністю, оригінальністю, не схильні орієнтуватися на соціальні норми. Володіють достатньо розвиненими математичними здібностями, вмінням доступно формулювати та викладати думки, схильністю до розв'язування логічних, абстрактних задач. Люди цього типу надають перевагу професії науково-дослідницького напрямку: ботанік, фізик, філософ, програміст та інші, в діяльності яких необхідні творчі здібності та нестандартне мислення. Спілкування не являється провідним в структурі діяльності.

➤ ***Соціальний тип.***

Професіонали даного типу гуманні, активні, чутливі, зорієнтовані на соціальні норми, здатні до співчуття, вміють зрозуміти емоційний стан другої людини. Мають хороші вербальні здібності, із задоволенням спілкуються з людьми. Математичні здібності слабо розвинені. Люди цього типу зорієнтовані на працю, головним змістом якої є взаємодія з іншими людьми, можливість розв'язувати проблеми, які передбачають аналіз поведінки і навчання людей. Можливі сфери діяльності: навчання, лікування, обслуговування і інші, які вимагають постійного контакту та спілкування з людьми, здібностей переконувати.

➤ ***Артистичний тип.***

Професіонали даного типу оригінальні, незалежні при прийнятті рішень, зрідка орієнтуються на соціальні норми та схвалення, володіють незвичайним поглядом на життя, гнучкістю та швидкістю мислення, високою емоційною вразливістю. Відносини з людьми будують, спираючись на свої емоції, відчуття, інтуїцію, уяву. Володіють хорошою реакцією та загостреним сприйняттям. Люблять і вміють спілкуватися. Професійна схильність в найбільшій мірі зв'язана з акторсько-сценічною, музичною, образотворчою діяльністю.

➤ ***Підприємницький тип.***

Професіонали даного типу винахідливі, практичні, швидко орієнтуються в складній ситуації, схильні до самостійного прийняття рішень, соціальної активності, лідерства; тяжіють до пригод (можливо авантюрних). Володіють достатньо розвиненими комунікативними здібностями. Не мають схильностей до занять, які вимагають посидючості, великої та довготривалої концентрації уваги. Надають перевагу діяльності, яка потребує енергії, організаторських здібностей. Професії: підприємець, менеджер, продюсер та інші, які пов'язані з керівництвом, управлінням та впливом на інших людей в різних ситуаціях.

➤ ***Конвенціональний тип.***

Професіонали даного типу практичні, не відходять від задуманого, енергійні, тяжіють до конкретики, зорієнтовані на соціальні норми. Надають перевагу чітко визначеній діяльності, вибирають із навколишнього середовища цілі і задачі, які поставлені перед ними звичаями та суспільством. Зазвичай вибирають професії, які пов'язані з канцелярськими і розрахунковими роботами, створенням і оформленням документів, встановленням кількісних співвідношень між числами, системами умовних знаків, такі як бухгалтер, нотаріус, топограф, коректор та інші, тобто таких професій, які вимагають обробки інформації, наданої у вигляді умовних знаків, цифр, формул, текстів.

*Методика виявлення «Комунікативних та організаторських схильностей»
(КОС-2)*

1. Чи є у Вас потяг до спілкування і знайомства з різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго турбує Вас почуття образи на своїх товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що склалася?
5. Чи багато у Вас друзів, з якими Ви постійно спілкуєтеся?
6. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
7. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас?
10. Чи любите Ви придумувати і організовувати зі своїми товаришами різноманітні ігри і розваги?
11. Чи важко Вам включитися в нові для Вас компанії (колективи)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви, щоб Ваші товариші діяли у відповідності з Вашою думкою?
15. Чи важко Вам освоюватися в новому колективі?
16. Правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви, якщо обставини сприяють цьому, познайомитися і поспілкуватися з незнайомою людиною?
18. Чи часто у вирішенні важливих справ берете ініціативу на себе?

19. Чи дратують Вас оточуючі, чи виникає у Вас бажання побути на одинці?
20. Чи правда, що Ви, як правило, погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно бути серед людей?
22. Чи виникає у Вас відчуття дискомфорту, якщо Вам не вдається завершити розпочату справу?
23. Чи важко Вам проявити ініціативу, щоб познайомитися з іншою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від постійного спілкування з друзями?
25. Чи подобається Вам брати участь в колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу під час вирішення проблем, які зачіпають інтереси Ваших друзів?
27. Чи правда, що Ви відчуваєте себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що ви не прагнете до того, щоб довести правильність своїх дій чи слів?
29. Чи вважаєте Ви, що Вам не важко внести пожвавлення у незнайоме товариство?
30. Чи брали Ви участь у громадському житті школи (підприємства)?
32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку чи рішення, якщо його не зразу прийняли друзі?
33. Чи відчуваєте Ви себе комфортно в незнайомій компанії⁴?
34. Чи охоче Ви організуєте вечірку для своїх товаришів?
35. Чи правда, що Ви губитеся, коли треба говорити перед великою кількістю людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?
38. Чи часто Ви буваєте в центрі уваги своїх друзів?
39. Ви відчуваєте дискомфорт під час спілкування з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх друзів?