

Міністерство освіти і науки України
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

Факультет економіки та менеджменту

(повна назва факультету)

Психології

(повна назва кафедри)

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня

Магістр

(назва освітнього ступеня)

на тему: Психологічні особливості професійного самовизначення
старшокласників

Виконав(ла): студент(ка) 6 курсу, групи БПм-61
спеціальності _____

053 Психологія

(шифр і назва спеціальності)

(підпис)

Чернишова С. С.

(прізвище та ініціали)

Керівник

(підпис)

Чорна І. М.

(прізвище та ініціали)

Нормоконтроль

(підпис)

Періг І.М.

(прізвище та ініціали)

Завідувач кафедри

(підпис)

Вишньовський В. В.

(прізвище та ініціали)

Рецензент

(підпис)

Редьква О. З.

(прізвище та ініціали)

Тернопіль
2023

ЗМІСТ

ВСТУП	4
РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ	7
1.1. Поняття професійного самовизначення	7
1.2 Психологічна характеристика підліткового віку	18
Висновок до розділу I	22
РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ	23
2.1. Психодіагностичний комплекс для дослідження особливостей професійного самовизначення старшокласників	23
2.2. Аналіз результатів емпіричного дослідження	28
Висновок до розділу II	35
РОЗДІЛ III. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ	40
3.1 Психологічний тренінг для формування професійного самовизначення старшокласників	40
3.2. Рекомендації для педагогів щодо сприяння формуванню професійного самовизначення старшокласників.....	47
Висновок до розділу III.....	48
РОЗДІЛ IV. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ	50
4.1 Охорона праці в процесі діяльності психолога	50
4.2. Створення безпечних і нешкідливих умов праці	52
Висновок до розділу IV.....	57
ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ	58
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	60
ДОДАТКИ	65

ВСТУП

Актуальність. Феномен професійного самовизначення особистості надзвичайно складний і різноманітний. Теоретичні підходи до розуміння сутності професійного самовизначення охоплюють різні аспекти саморозвитку та самореалізації людини. У старшому підлітковому віці люди приймають рішення щодо свого життя. У цьому віці головними питаннями є соціальне, особистісне та професійне самовизначення. Випускники повинні думати про свої життєві перспективи, експериментувати з різними соціальними ролями та шукати відповіді на питання про сенс життя. Вибір професії – складний і відповідальний крок у житті людини. Зробити правильний вибір – значить знайти своє місце в житті.

Люди, які мають високий освітній і професійний рівень, здатні вирішувати складні соціальні, економічні, політичні та науково-технічні проблеми, є життєво важливими для суспільства. Кожна країна, зокрема і Україна, потребує висококваліфікованих, конкурентоспроможних, знаючих свою справу фахівців. Вони також повинні бути професійно підготовлені. Для успішної діяльності в першу чергу набувають вирішального значення такі здатності як: самостійність в рішеннях і розв'язанні професійно значущих проблем, пошукова активність, практична спрямованість, пристосування до швидкоплинних змін та можливість адекватно реагувати на них, відповідальність за свій професійний розвиток, воляова наполегливість.

В роботах українських (І. Бех, А. Бунчук, В. Вишньовський, К. Гордійчук Л. Долинська, Г. Костюк, Л. Лупійко, І. Маноха, Н. Побірченко, І. Чорна, інші) як і зарубіжних (Е. Берн, А. Маслоу, Ф. Парсонс, Д. Сьюпер, Д. Тідеман, інші) дослідників розглядаються проблеми професійного самовизначення особистості. В наукових дослідженнях розглядаються компоненти (П. А. Шавір, 1981), механізми (Н. В. Самоукіна, С. Д. Неверкович, 1990), типи (М. С. Пряжников, 1996), моделі та рівні (Є. О. Клімов, 1996), особливості формування професійного самовизначення засобами профорієнтації (І. М. Чорна 1995, 2003, 2018, 2022) [34].

Мета дослідження – теоретичне обґрунтування та емпіричне виявлення психологічних особливостей професійного самовизначення старшокласників.

Відповідно до мети було визначено наступні **завдання**:

1. Здійснити теоретичний аналіз проблеми професійного самовизначення.
2. Впорядкувати психодіагностичний комплекс для дослідження особливостей професійного самовизначення старшокласників.
3. Емпірично дослідити психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників.
4. Надати методичні рекомендації щодо сприяння професійному самовизначенню старшокласників.

Об'єкт дослідження – професійне самовизначення старшокласників.

Предмет дослідження – психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників.

Методи дослідження. У магістерській роботі було використано такі методи дослідження: аналіз, синтез, узагальнення, систематизація; емпіричне дослідження з використанням методик: методика К. Замфіра (в модифікації А. Реан) на вивчення мотивації професійної діяльності, диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. Климова, опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанда (модифікація стимульного матеріалу В.В Синявського, О. О. Яшишина), орієнтаційно-діагностична анкета спрямованості інтересів-2 (ОДАСІ-2) Б.О. Федоришина, анкета професійної спрямованості інтересів та потреб М. В. Левченка; методи математичної статистики.

Експериментальна база: дослідження здійснювалось в ЗОШ № 4 міста Броди. Обсяг вибірки 30 старшокласників 16 з яких хлопці, 14 – дівчата.

Теоретична та методологічна основа дослідження. В основу нашого дослідження взято наукові теорії К. Абульханова-Славська, П. Шавір, Ф. Парсон, Х. Томз, Г. Рис, Д. Тідельман, О. Хара, Д. Холанд, І. Кон, Є. Клімов, Т. Кудрявцева, В. Чебишева, І. Бех, Г. Костюк, Л. Лупійко, І. Чорна та інш.

Наукова новизна: аналіз психологічних особливостей професійного самовизначення старшокласників сучасної школи.

Теоретична значущість полягає у науковому обґрунтуванні проблеми професійного самовизначення, розробці психодіагностичного комплексу для дослідження професійного самовизначення старшокласників.

Практичне значення впорядковані методичні рекомендації можна застосовувати в практичній діяльності психолога.

Апробація. Дослідження апробовано шляхом публікації в матеріалах міжнародної конференції [34, с 210-212].

Структура та обсяг магістерської роботи. Робота складається із вступу, чотирьох розділів та висновків до них, загальних висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг 101 сторінка, основний текст 60 сторінок.

РОЗДІЛ I. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ

1.1. Поняття професійного самовизначення

Одним з важливих етапів життя людини є професійне самовизначення. Дослідження професійного самовизначення особистості є надзвичайно важливим для вивчення основної проблеми психології – становлення особистості в цілому, а також важливого етапу становлення особистості в контексті професійного становлення.

Хоча визначити точну дату появи поняття «професійне самовизначення» та початку його психолого-педагогічних досліджень складно, перша наукова робота, присвячена цій темі, датується серединою 20-х років минулого століття. Вже в кінці 50-х років ХХ століття і донині, після тридцятилітньої перерви, дослідження феномену професійного самовизначення активізувалися (Г. Балл, Г. Костюк, В. Лозовецька, Є. Павлютенков, А. Піддячий, В. Рибалка, Б. Федоришин та інші). Такі дослідники, як К. Абульханова-Славська, П. Шавір, Є. Клімов, М. Пряжников, М. Тітма вивчали професійне самовизначення в контексті проблем розвитку особистості; Є. Павлютенков, З. Павлютенкова, П. Шавір та ін. у контексті впливу мотиваційно-ціннісної сфери особистості на вибір професії; В. Журавльов, М. Гінзбург, Є. Головаха, А. Кронік у контексті планування майбутнього та життєвих перспектив особистості. Також І. Бега, Є. Головахи, Г. Костюка, М. Пряжникова, С. Чистякової, П. Шавіра та інші дослідники в своїх працях відображали проблему «Я-концепції» як фактора професійного самовизначення особистості.

У працях зарубіжних та вітчизняних дослідників немає єдиного підходу до визначення поняття «професійного самовизначення», його структури, детермінантів, інш.. Так, К. О. Абульханова-Славська визначає професійне самовизначення як поняття перспективи професії. Вона виділяє наступні рівні

ідентифікації людини з професією: відсутність перспективи, кар'єра, професійний розвиток і творчий підхід до діяльності. П. А. Шавір розглядає професійне самовизначення як взаємодію двох систем: процес становлення особистості як складової саморозвиваючої системи продовжується в процесі професійного самовизначення, а система суспільних орієнтирів реалізується в процесі професійного самовизначення, без якої молодь не може свідомо обрати професію [19].

Відповідно до психологічного словника, професійне самовизначення трактується як – довготривалий динамічний процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої професійної діяльності, виходячи з її індивідуально-психологічних можливостей і потреб ринку праці, становлення людини в професійній діяльності [24].

При аналізі робіт зарубіжних дослідників було виділено різні точки зору на представлення процесу професійного самовизначення.

Ф. Парсон вважає, що процес професійного самовизначення це оптимальна відповідність індивідуальних якостей особистості до конкретної професії, де основним принципом є свідомий і розумний пошук найкращої відповідності системі «людина-професія» [16].

Х. Томз і Г. Рис розглядають самовизначення з точки зору теорії рішень, як системи орієнтувань в різних професійних альтернативах та прийнятті рішення з проблеми вибору професії [25].

Д.Тідельман, О.Хара – з позиції варіантів професійного шляху при зіткненні власних уподобань індивіда з професійними альтернативами, що приводять до створення картини перспектив професійного розвитку та «образу - Я» [26].

Д. Холанд розглядає професійне самовизначення як визначення особистісного психотипу людини, її інтелектуальної сфери та самооцінки при виборі професії, який обумовлений зовнішніми і внутрішніми умовами [39].

За Сьюпером процес професійного самовизначення розглядається з точки зору теорії «саморозуміння», яка приділяє велику увагу професійному

дозріванню та розвитку, професійній зрілості особистості, згідно з якою кожна людина підходить до багатьох професій через свої особливості [40].

І. С. Кон стверджує, що людина починає своє професійне самовизначення з дитинства, коли дитина «приміряє» різні професійні ролі в дитячих іграх і втрачає поведінку, пов'язану з цими ролями. У ранньому підлітковому віці, коли потрібно визначити, що вплине на подальше життя [25].

Згідно з науковими теоріями Є. Клімова, Т. Кудрявцева, П. Шавір, В. Чебишевою, процес професійного самовизначення є важливим етапом розвитку особистості. В. Чебишева, стверджує, що вибір професії- це складний, тривалий і часто повторюваний процес, який безпосередньо пов'язаний із розвитком особистості в цілому і він не може розглядатись як одноразова подія. З цим твердженням погоджувався і Є. Клімов, зазначав, що процес професійного самовизначення не закінчується вибором професії замолоду і під час трудового життя іноді виникають проблеми щодо вибору професії, спеціальності, уточнення цього вибору тощо [13].

Є. Клімов розділяє професійне самовизначення на два рівні. Перший – гностичний (перебудова свідомості та самосвідомості), а другий – практичний рівень (реальні зміни соціального статусу людини) [19].

Мотиви, або точніше кажучи, система та ієрархія мотивів, що визначають їх ставлення до майбутньої професії, відіграють надзвичайно важливу роль у професійному самовизначенні старшокласників.

Мотивація вибору професії є психологічною основою пошуку людиною свого покликання, коли людина фіксує емоційні переваги своєї роботи та моральні переконання, переконання та оцінку своїх професійних можливостей.

На успіх професійної підготовки та продуктивність майбутньої реалізації себе у професії значно впливає адекватна і сформована мотивація до вибору професійної діяльності. Такі фактори включають визначеність і стійкість професійних намірів, реалістичність власних можливостей і життєвої ситуації, усвідомлення власних мотивів до вибору професії та переваги внутрішньої мотивації над зовнішніми мотивами. [34]

С. Крягжде стверджує, що професійне самовизначення починається з двох аспектів: або вибір конкретної професії або вибір лише її соціального статусу та шляху її набуття, тобто її соціальний вибір. Дослідник зазначав, що якщо в підлітка, ще не сформоване конкретне професійне самовизначення, то він використовує узагальнений варіант вибору професії, таким чином, відкладаючи на майбутнє його конкретизацію. Так, С. Крягжде вважав, що професійне самовизначення на рівні соціального вибору професії є обмеженням вибору певним колом професій і є наче якісно більш низьким рівнем професійного самовизначення [18].

На думку Ф. Філіпова професійне самовизначення ґрунтується на орієнтації на певну соціальну позицію, яка передбачає усвідомлення людиною свого соціального минулого, сучасного та майбутнього. Така «соціально-професійна» орієнтація базується на усвідомленні свого соціального походження, реальних умов і обставин щодо певної соціальної позиції, а також своїх можливостей змінити її. Крім того, це також залежить від усвідомлення перспектив розвитку суспільства та аналізу своїх можливостей у зв'язку з цими перспективами [13].

На думку провідних дослідників, професіональне самовизначення передбачає досягнення таких аспектів:

- соціальної зрілості (оволодіння правовими нормами, засобами сумісної професійної діяльності, співробітництва та прийнятими у суспільстві стандартів професійного спілкування);
- особистісної зрілості (оволодіння засобами самовираження, протидії професійним деформаціям і емоційному вигоранню особистості)
- діяльнісної зрілості (оволодіння на високому рівні професійною діяльністю, засобами самореалізації і саморозвитку особистості в професії, здатності до творчих проявів своєї індивідуальності).

Л. Федоренко, оглядаючи літературні джерела, робить висновок, що серед психологів існує різноманітність поглядів на термін "професійне

самовизначення". Вона виділяє три основні підходи до розуміння цього поняття:

1. Контекст життєвого самовизначення особистості: Згідно з цією позицією, запропонованою В. Франклом, професійне самовизначення розглядається як здатність особистості виходити за межі власного "я" і виявляти нові смисли в конкретній сфері.

2. Контекст вікових закономірностей психічного розвитку: Інший підхід включає аналіз професійного самовизначення в рамках вікових особливостей психічного та особистісного розвитку підліткового та юнацького віку, який був розглянутий Є. Головахою, Л. Божович та іншими дослідниками.

3. Контекст формування суб'єкта професійної діяльності та самосвідомості фахівця: Третій підхід розглядає професійне самовизначення в контексті формування людини як суб'єкта професійної діяльності та розвитку її самосвідомості. До представників цього напрямку відносяться Е. Зеєр, Є. Клімов, Д. Сьюпер та інші вчені [31].

I. Беганською були визначені наступні форми самовизначення особистості:

1. Самовизначення в конкретній трудовій функції, де самореалізація відбувається в рамках виконуваної діяльності, обмежена вибором і діапазоном дій людини.

2. Самовизначення на певному трудовому посту, що включає реалізацію різноманітних функцій з чітко визначеними правами та виробничими завданнями.

3. Самовизначення на рівні конкретної спеціальності, що дозволяє відносно безболісну зміну різних трудових постів та розширює можливості самореалізації особистості.

4. Самовизначення в конкретній професії, де працівник може виконувати суміжні види трудової діяльності, вибираючи не лише трудові пости, але й спеціальності.

5. Життєве самовизначення, що включає в себе професійну діяльність, навчання, змушене безробіття, дозвілля тощо, тобто передбачає вибір та реалізацію соціальних ролей і способу життя.

6. Особистісне самовизначення являє собою вищий прояв життєвого самовизначення, коли людина не просто виконує соціальні ролі, але створює нові, знаходячи унікальний "образ Я" і сприяючи його розвитку серед оточуючих.

7. Самовизначення особистості в культурі є вищим рівнем особистісного самовизначення, коли людина вносить значний внесок у розвиток культури в широкому розумінні (мистецтво, наука, виробництво, релігія та інші сфери) [3].

Коли справа доходить до професійного самовизначення, важливим питанням є те, що впливає на цей самий вибір, тобто на чинники. У цьому рішенні враховуються здібності та наміри людини, а також, бажання та попит на роботу в наш час. Оскільки, цей процес є досить складним, то і факторів, які його складають є доволі багато. За роки дослідження цього явища були створені певні категорії чинників, які впливають на процес професійного самовизначення, а також було досліджено, як і на яку складову вони впливають.

Що ж таке чинник? Як зазначено в словнику української мови, чинник – це «умова, рушійна сила, причина будь-якого процесу, що визначає його характер або одну з основних рис; фактор» [9].

У науковій літературі дослідниками виділені наступні класифікації чинників, від яких залежить формування готовності до професійного самовизначення [6]:

1. Класифікація соціальних чинників на макро- і мікрорівні:

- до чинників макрорівня вносять соціальну структуру суспільства, механізми соціальної стратифікації в суспільстві і роль у цих механізмах освіти;
- і відповідно, до чинників мікрорівня — соціальне становище і освіта батьків особистості, расова й етнічна приналежність, успішність навчання в школі.

2. Класифікація чинників за характером дії на суб'єкт професійного самовизначення:

- об'єктивні чинники, тобто дія яких однаково проявляється в однорідних групах (етап навчання і професійна спрямованість);
- суб'єктивні чинники, що відображуються в особистісних характеристиках учнів (міра самосвідомості, свідомості, цілеспрямованості дій);
- соціально-психологічні чинники, пов'язані із строго індивідуалізованим впливом оточення (вплив близького оточення — сім'ї, друзів, учителів).

3. Класифікація чинників на основі профорієнтаційної роботи:

- внутрішні (особистісні): мотивація, задатки, рівень підготовки, соціально-демографічні характеристики; зовнішні, безпосереднього впливу на особистість і її професійне самовизначення: соціальні групи - сім'я, родичі, друзі, представники професій; засоби масової інформації;
- громадські (школа, позашкільні навчальні заклади, дитячі організації); професійні навчальні заклади (заходи з профорієнтації вишів, профтехучилищ та ін.);
- інформація служб зайнятості, екскурсії на підприємства;
- загальна ситуація професійного самовизначення: потреба регіону в кадрах, соціально-економічна ситуація, структура виробництва, наявність робочих місць, демографічна ситуація.

Є. О. Клімов запропонував одну з класифікацій впливів на професійне самовизначення, яка включає в себе вісім основних, на його думку чинників, а саме:

- а) позиція батьків, старших членів сім'ї;
- б) позиція друзів;
- в) позиція шкільних педагогів;
- г) особисті професійні плани;
- г) здібності людини;

- д) рівень домагань на суспільне визнання;
- е) інформованість про професії;
- є) схильності людини [6].

Д. С'юпер в своїх дослідженнях виділив два типи чинників – це суб'єктивні фактори вибору професії (Я-концепція) та об'єктивні детермінанти типів кар'єри. Теорія професійного розвитку Д. С'юпера розглядає вибір професії як одну з фаз професійного розвитку, а індивідуальні професійні переваги – як намагання людини формувати Я-концепцію. Я-концепція – твердження, якими особистість бажає сказати про себе. Професійна Я-концепція – твердження особистості щодо професії. Характеристики, що є загальними для професійної і загальної Я-концепції, утворюють тезаурус понять, який може бути використаний для прогнозу професійного вибору. Суб'єкт вибирає професію, вимоги якої забезпечать йому виконання ролі, що узгоджується з його Я-концепцією[40].

Також, Е. Гінзберг виділяє багато різних чинників, та як і в Климова, в класифікації Гінзберга основних чинників є вісім:

1) вплив батьків, які здійснюють його різними способами, а саме: через спадковість професії та продовженням «сімейного бізнесу», показуючи свій приклад, навчаючи своїй професії. Також, починаючи з дитинства, батьки можуть впливати на вибір інтересів та захоплень дитини, засуджуючи чи, навпаки, підтримуючи та заохочуючи їх, що в майбутньому може вплинути на вибір професії. В підлітковому віці батьки можуть спрямовувати вибір дитини на певний заклад вищої освіти та спеціалізації, або ж, якщо їм вибір не подобається, наполягати на припиненні навчання за обраною спеціальністю. Варто зауважити, що мотиви такої поведінки батьків бувають різними: деякі таким способом неусвідомлено бажають здійснити свої нереалізовані професійні мрії, хтось хоче щоб дитина досягла вищого соціального статусу; присутня недовіра до дітей та їхнього вибору; оцінка батьками тої чи іншої професій та професійного виду діяльності; матеріальні мотиви.

2) вплив друзів;

- 3) вплив вчителів у старших класах;
- 4) очікування суспільства щодо того, яку роботу повинні здійснювати чоловіки, а яку – жінки (статеворольові стереотипи);
- 5) рівень інтелекту людини яка обирає професію, її здібності;
- 6) соціально-економічний попит на професію, можливості навчання і працевлаштування за цією професією, її матеріальна і соціальна значущість;
- 7) шкільна успішність оптанта;
- 8) соціальний статус: представники малозабезпечених соціальних груп, національних меншин є менш вільними у виборі професії, ніж представники з більш забезпечених соціальних груп [6].

Психологи розрізняють об'єктивні та суб'єктивні фактори вибору професії. Суб'єктивні фактори включають інтереси (пізнавальні та професійні, інтерес до професії, нахили), здібності (психологічні характеристики, необхідні для успішного виконання певного виду діяльності), темперамент і характер. Об'єктивні фактори включають освіту (академічну успішність), стан здоров'я та обізнаність про світ роботи. Тим не менш, важливі елементи, такі як обізнаність, досвід, емоційне ставлення та мотивація, формуються ще в шкільному віці, коли формуються цілі щодо майбутнього кар'єрного шляху [12].

Також, серед різних класифікацій чинників, провідне місце займають психологічні саме чинники, які складають основу професійного самовизначення, та які включають в себе:

- усвідомлення цінності суспільно корисної праці;
- загальна орієнтація в соціально-економічній ситуації в країні;
- усвідомлення необхідності загальної і професійної підготовки для повноцінного самовизначення і самореалізації;
- загальна орієнтація у світі професійної праці;
- виділення подальшої професійної мети (мрії);
- узгодження мрії з іншими важливими життєвими цілями (сімейними, особистими);
- знання про вибрані цілі;

- знання про внутрішні перепони, які ускладнюють досягнення вибраної мети тощо [10].

В свою чергу, М. М. Захаров виділяє всього 3 групи визначальних чинників:

1) загальні фактори макросередовища, які залежать від суспільно-економічного ладу, до них відносяться соціально-економічні умови життя людей, громадські організації, духовна культура суспільства, ЗМІ тощо);

2) регіональні, або зовнішні, чинники, які стосуються економічного та демографічного розвитку конкретного регіону країни, включаючи мережу вищих, середніх і професійно-технічних навчальних закладів; культурно-освітній і професійний рівень сім'ї; форми проведення дозвілля тощо.

3) індивідуальні, або внутрішні, чинники – особисті психологічні та фізіологічні особливості людини, суб'єктивні фактори, такі як стать, ступінь розвитку її свідомості, здібності, інтереси, ідеали та знання тощо [6].

За О. Є. Голомштоком вибір професії обумовлений впливом зовнішніх та внутрішніх чинників. Ці зовнішні фактори включають актуальні потреби суспільства у кадрах, потреби у робочій силі, соціальні умови життя, сімейні обставини, місце проживання, популярність професії, вплив дорослих, однолітків і ЗМІ. Внутрішні фактори включають погляди, установки на працю, життєву позицію, активність і свідомість діяльності людини [6].

Л. Д. Столяренко, досліджуючи чинники професійного самовизначення, виділив два види чинників: суб'єктивні та об'єктивні. Суб'єктивні чинники включаються в себе темперамент, інтереси, характер, здібності. До об'єктивних відносяться стан здоров'я, інформованість про актуальність професій та загалом професійний світ, рівень успішності та підготовки. Також дослідник виділив соціальні характеристики такі як, домашні умови, соціальне оточення, освітній рівень батьків [6].

О.І. Зеліченко та О.Г. Шмельов виділили систему зовнішніх і внутрішніх факторів, які мотивують до професійного вибору.

Вони вказали на такі зовнішні фактори:

1. Тиск, який може включати об'єктивні вимоги (наприклад, службу в армії, матеріальне становище сім'ї тощо); рекомендації, поради, вказівки з боку інших, також, приклади кіногероїв та літературних персонажів; особисті об'єктивні обставини (наприклад, стан здоров'я, здібності тощо).

2. Тяжіння та відштовхування, які включають традиційні еталони соціального успіху, такі як мода, престиж і забобони, а також приклади з безпосереднього оточення людини та інших людей.

3. Інерція, може включати стереотипи наявних соціальних ролей (наприклад, сімейні, членство в неформальних групах) і звичні заняття (наприклад, ті, які виникли під впливом предметів, які вивчаються в школі захоплення).

В свою чергу, внутрішні фактори включають:

1. Власні мотиваційні фактори професії включають предмет праці та процес праці, включаючи привабливість і непривабливість, естетичні аспекти, різноманітність і одноманітність діяльності, детермінованість і випадковість успіху, трудомісткість роботи, індивідуальна та колективна праця, можливості розвитку людини в цій діяльності; результати праці.

2. Умови праці включають фізичні (клімат, динамічні характеристики роботи); територіально-географічні (близькість розташування, необхідність їздити); організаційні умови (самостійність і підпорядкованість, об'єктивність і суб'єктивність в оцінці праці); соціальні умови (складність отримання професійної освіти, можливості подальшого працевлаштування, надійність положення працівника; вільний і обмежений режим; мікроклімат).

3. Можливості позапрофесійних цілей включають можливості громадської роботи, досягнення бажаного соціального стану, створення матеріального благополуччя, відпочинок і розваги, збереження та покращення здоров'я, розвиток психічного здоров'я та спілкування [12].

У науковій літературі існує кілька до визначення структури готовності особистості до певної діяльності. Так, К. Платонов досліджуючи готовність до вибору професії виділив в її структурі такі компоненти: ідейно-моральний,

когнітивний, практичний та психологічну готовність, під якою розумів сформованість психологічних властивостей особистості. На думку дослідника, емоційне позитивне ставлення до професії, прагнення отримати більше знань і розширити свої навички є найвищими ознаками готовності учнів до вибору майбутньої професії. Однак дослідник зазначив, що учням потрібно знати свої особливості та уміти зіставляти їх з вимогами професії, щоб сформувати високий рівень готовності. Якщо здібності та вимоги до роботи співпадають, це створює основу для готовності. Інакше учень повинен працювати над розвитком здібностей, які необхідні.

1.2 Психологічна характеристика підліткового віку

Психологи розглядають відмінність між підлітковим віком (отроцтвом) та юністю, проте точні границі цих періодів є досить умовними. Наприклад, вік між 14–15 та 16–17 роками може інтерпретуватися як початок юнацького віку в одних випадках та завершення підліткового віку в інших. За системою вікової періодизації, запропонованою на VII Всесоюзній конференції з проблем вікової морфології, фізіології та біохімії, підлітковий вік визначається як 13–16 років для хлопчиків та 12–15 років для дівчат, а юнацький вік — як 17–21 рік для юнаків та 16–20 років для дівчат. Однак багато дослідників відзначають необхідність узяття до уваги комплексного критерію, що базується на соціальному становленні особистості і не обмежується лише віковими ознаками, що є характерними для окремих наук, таких як антропологія, психологія і інші.

Т. Яновська провела емпіричне дослідження для виявлення різниці в професійному самовизначенні підлітків. Виявлено, що для підлітків ключовими факторами при професійному виборі є умови роботи. У той час, як в юності важливим є те, наскільки обрана професія сприятиме їхньому розвитку. Юнаки частіше керуються зовнішніми мотивами, акцентуючи увагу на умовах роботи.

Дівчата обох груп виявили зацікавленість у праці з людьми, обираючи професії, пов'язані з передачею знань та наданням допомоги.

Також виявлені розходження між професійним оточенням молодих людей та їхніми типами особистості. У більшості юнаків спостерігається відповідність між їхнім вибором професійного оточення та їхніми професійними типами. Важливою характеристикою є те, що підлітки ще не можуть адекватно порівняти свої професійні бажання з можливостями, тоді як юнаки вже зробили свій вибір і усвідомлюють реальне професійне середовище, де планують працювати [38].

Д. Ельконін досліджуючи вікову періодизацію визначав період від 11 до 17 років як підлітковий розподіляючи його на дві фази. Для осіб віком від 11 до 15 років (середній шкільний вік) він визначав важливість спілкування в системі суспільно корисної діяльності, що включає різні колективні форми, такі як суспільно-організаційна, спортивна, художня, трудова та інші. У період від 15 до 17 років (старший шкільний вік) основною діяльністю стає навчально-професійна діяльність, яка допомагає старшокласникам формувати свої пізнавальні та професійні інтереси, розвивати елементи дослідницьких навичок, здатність планувати своє життя, встановлювати моральні ідеали, розвивати самосвідомість та інші аспекти [13].

На відміну від Ельконіна, дослідниця Л. І. Божович визначала період навчання в старших класах, тобто старший шкільний вік, як юнацький вік. У своїй концепції вона акцентувала увагу на розвитку мотиваційної сфери особистості, такій як визначення старшокласником свого місця в житті та внутрішніх позицій, формування світогляду та його вплив на пізнавальну діяльність, самосвідомість і моральну свідомість. Також, Л.І. Божович стверджує, що самовизначення є центром мотивації старшокласників і визначає їхню поведінку, дії та ставлення до світу навколо них [27].

В процесі психічного розвитку хлопців та дівчат відбуваються значущі трансформації: спостерігаються зміни в діяльності їхнього мислення, пам'яті, уваги, сфері інтересів, вольових устремлінь, почуттях та емоціях. Учні-юнаки

виявляють більш систематичне і критичне мислення. Старшокласники вимагають аргументів та обґрунтувань для тверджень, які воничують від вчителів, оточуючих і близьких. Вони зацікавлені у дискусіях, часто пристосовуються до використання виразних та оригінальних форм висловлення. Цей період також відзначається поліпшенням пам'яті учнів. Це стосується не тільки загального збільшення обсягу пам'яті, але й, в значній мірі, зміни способу запам'ятовування.

Ранній юнацький вік характеризується зміною соціального статусу, новими соціальним середовищем і обставинами, початком нових видів діяльності, розширенням соціальних контактів. Ці обставини, а також потреба особистості визначити своє місце у житті, є основними аспектами соціальної ситуації розвитку. Л. Божович стверджує, що вони спричиняють формування нової «духовної потреби» — потреби в особистісному самовизначенні [13].

Р. Бернс провів дослідження закономірностей розвитку особистості у юному віці і вказав на те, що характерні внутрішні конфлікти та стреси у цьому віці пов'язані переважно з необхідністю розриву емоційних зв'язків, сформованих у дитинстві, і формуванням нових відносин. Одночасно у цей період збільшується розмах рольових виборів, оскільки особистість входить у нову систему відносин. Під час інтенсивної соціалізації молоді стандарти і цінності суспільства можуть конфліктувати з очікуваннями та сформованими типами поведінки особистості, що іноді веде до рольових конфліктів. Згідно з вченням дослідника, існує ще один тип внутрішнього конфлікту у цьому віці, а саме протиріччя між вимогами рольової поведінки і потребою у самореалізації, розрив між виконуваною роллю та "істинним Я". Через це проблеми "пошуку ідентичності" та "формування глобальної Я-концепції" набувають особливого значення.

Формування концепції "Я" у юному віці є фундаментом для наступних етапів самовизначення. І. Кон ретельно вивчав цей процес. Він вважав, що основні психологічні досягнення раннього юнацтва – це усвідомлення людиною свого внутрішнього світу та розуміння того, що вона особлива. Коли це

відбувається, процес самопізнання стає більш обізнаним і зосереджений на конкретних цілях [21].

Потреба у особистісному самовизначенні є центральним новоутворенням в ранньому юнацькому віці. Ця потреба виникає у юнаків і дівчат як бажання зайняти внутрішню позицію дорослої людини, осмислити своє місце в суспільстві та розуміти себе та свої можливості. Часто для опису цього явища використовується термін "ідентичність", що визначає усвідомлену індивідом самототожність.

Ідентичність створює безперервний зв'язок між минулим, теперішнім і майбутнім індивіда. Вона формує впорядковану та злагоджену систему поведінки в різних сферах життя людини, гармонізуючи особисті схильності та таланти з раніше визначеними ідентифікаціями, наданими батьками, ровесниками та суспільством. Особистісна ідентичність, що допомагає людині знайти своє місце у суспільстві, становить основу для соціальних порівнянь — порівнянь з ровесниками, дорослими, своїм ідеалом, а також з власним "Я" у минулому, актуальному теперішньому, потенційно близькому і віддаленому майбутньому. Внутрішнє відчуття ідентичності (Его-ідентичність) сприяє визначенню напрямку, цілей і змісту майбутнього життя молодій людині. Формування ідентичності визнається основною метою та ключовою проблемою юності. Це пов'язано із характерною для раннього юнацького віку кризою ідентичності особливим етапом розвитку, коли вразливість і потенціал особистості динамічно зростають.

Висновок до розділу 1

Професійне самовизначення – це складний і тривалий процес, який охоплює значний період життя. Це процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої професійної діяльності, виходячи з її індивідуально-психологічних можливостей і потреб ринку праці, становлення людини в професійній діяльності

Професійне самовизначення, згідно з різними теоріями та поглядами вчених, визначається як довготривалий процес прийняття особистістю рішень щодо вибору майбутньої професійної діяльності. К. О. Абульханова-Славська розглядає його як поняття перспективи професії, виділяючи різні рівні ідентифікації з нею. Погляди вчених розпадаються на різні аспекти: взаємодія індивідуальних якостей з конкретною професією, вибір соціального статусу та шляху набуття, визначення особистісного психотипу, теорія рішень, урахування уподобань та професійних альтернатив. Професійне самовизначення, за концепцією Є. Клімова, включає гностичний та практичний рівні, що означає перебудову свідомості та реальні зміни соціального статусу людини. Мотивація вибору професії, визначена системою та ієрархією мотивів, грає ключову роль у цьому процесі, впливаючи на успіх професійної підготовки та реалізацію у професії. Ступінь соціальної, особистісної та діяльнісної зрілості визначає досягнення основних аспектів професійного самовизначення, таких як співробітництво, саморозвиток та творчість в професійній діяльності.

У науковій літературі розглядаються різноманітні класифікації чинників, впливаючих на готовність до професійного самовизначення. Перша класифікація розподіляє чинники за соціальним рівнем і характером впливу на суб'єкт. До соціальних чинників на макро- та мікрорівнях відносять соціальну структуру суспільства та освіту, відповідно. Чинники об'єктивності, суб'єктивності та соціально-психологічні чинники становлять другу класифікації. Окремі вчені, такі як Клімов, С'юпер, і Гінзберг, виокремлюють різні аспекти впливу, такі як інтереси, здібності, соціальне середовище та мотивація. Важливість психологічних чинників визначається їхнім впливом на формування цінностей, орієнтацій та мети у професійному самовизначенні. Різні автори також виділяють об'єктивні та суб'єктивні фактори вибору професії, враховуючи інтереси, здібності, темперамент, а також соціально-економічні та об'єктивні умови праці. Отже, чинники, що визначають готовність до професійного самовизначення, комплексні і включають в себе елементи соціальної, психологічної та професійної сфер.

РОЗДІЛ II. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ

2.1. Психодіагностичний комплекс для дослідження особливостей професійного самовизначення старшокласників

Для дослідження психологічних особливостей професійного самовизначення старшокласників нами впорядковано психодіагностичний комплекс, до якого увійшли такі методика, як: методика К. Замфір (в модифікації А. Реан) для вивчення мотивації професійної діяльності, диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. Клімов, опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанд (модифікація стимульного матеріалу В.В Синявського, О. О. Ящишина), орієнтаційно-діагностична анкета спрямованості інтересів-2 (ОДАСІ-2) Б.О. Федоришин.

1. Методика визначення професійної мотивації К. Замфіра (у модифікації А. А. Реана) [15] (Дод. А).

Дана методика дає змогу розрізнення внутрішньої та зовнішньої мотивації. Важливо пам'ятати, що внутрішня мотивація виявляється, коли особа цінує саму діяльність як таку. З іншого боку, зовнішня мотивація виникає, коли професійна діяльність спрямована на задоволення зовнішніх потреб, таких як соціальний престиж, заробітна плата і т. д.

Зовнішні мотиви поділяються на позитивні та негативні. Позитивні зовнішні мотиви є більш ефективними і бажаними з усіх точок зору, порівняно з негативними зовнішніми мотивами.

Внутрішня мотивація – це сила, що призводить до дій, що виникає з самого внутрішнього бажання чи інтересу особи. Особа, яка діє з внутрішньою мотивацією, зазвичай відчуває внутрішнє задоволення від самого процесу виконання завдання чи досягнення мети. Внутрішньо мотивовані особи рухаються вперед, спираючись на свої власні цілі, цінності та інтереси.

Зовнішньо позитивна мотивація – це стимули чи винагороди, які надаються ззовні та мають на меті посилити певні дії чи поведінку. Це може включати похвалу, винагороди, заохочення та інші позитивні впливи. Особа, що має зовнішньо позитивну мотивацію, може бути стимульована до дій обіцянкою винагороди або заохоченням.

Зовнішньо негативна мотивація – це стимули чи загрози негативних наслідків, які також надходять із зовнішнього середовища. Це може включати кару, втрату винагороди, критику або інші негативні впливи. Особа, яка має зовнішньо негативну мотивацію, може уникати певних дій або змінювати свою поведінку, щоб уникнути негативних наслідків.

Ці три типи мотивації можуть взаємодіяти в різних ситуаціях та грати різні ролі в формуванні поведінки та досягненні цілей.

2. Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. А. Клімова [37] (Дод. Б), дозволяє визначити свої інтереси до різних видів професій. Кожна особа в більшій мірі має нахили до конкретного типу діяльності, що обумовлено її інтересами, стилем життя, мисленням, навичками та підсвідомими прагненнями. Для одних важливо реалізувати творчий потенціал, для інших - приносити користь громаді, а третіх цікавить робота з фокусом на економічному результаті. Використовуючи цей метод, ви можете визначити свій особистісний тип та отримати глибше розуміння своїх схильностей до різних видів діяльності.

Диференційно-діагностичний опитувальник (за Є. Клімовим) може бути корисним для різних категорій осіб: для підлітка-школяра (абітурієнта), який вибирає свій майбутній шлях у навчанні; для студента, який прагне осмислити правильність свого вибору професії; для компаній, що уважно обирають персонал під час прийому на роботу; для особи, яка вже має професію, але розглядає можливість перекваліфікації та думає, яку нову професію варто обрати; для працівника будь-якої компанії, який бажає оптимізувати свій робочий процес і направити свої здібності в правильному напрямку.

Автор даного тесту описує п'ять основних груп схильностей, що визначають особистість за класифікацією Є.А. Клімова. П'ять психотипів особистості включають:

1. Людина – Природа – цей тип охарактеризований тими, хто має прагнення поліпшити навколишнє середовище, легко вступає в контакт з природою і тваринами. Сюди відносяться садівники, ландшафтні дизайнери, працівники лісової і садової промисловості, ветеринари, екологи, дослідники флори і фауни, зоологи, ботаніки, геологи, картографи та метрологи.

2. Людина – Людина – цей тип є соціально спрямованим і схильним до спілкування, надання допомоги іншим, встановлення взаєморозуміння з аудиторією. Це підходить для професій в освіті, вихованні, соціальній діяльності, медицині, правовій сфері, журналістиці та адміністративній роботі.

3. Людина – Художній образ – цей тип описує творчих і художньо нахилених людей, які займаються мистецькою, письменницькою, музичною та архітектурною діяльністю. Це може включати дизайнерів, художників, композиторів, письменників і режисерів, а також виконавців і виробників мистецтва, таких як оформлювачі, музиканти, ювеліри, актори тощо, або фахівці, які працюють з творами мистецтва, такі як реставратори, малярі, шліфувальники і майстри розпису.

4. Людина – Знакова система – цей тип підходить для людей з математичним складом розуму і може обирати професії, такі як програмісти, бухгалтери, бібліотекарі, економісти, нотаріуси, редактори, організатори діловодства, інспектори, історики, математики тощо.

5. Людина – Техніка – цей тип визначає людей, схильних до технічних видів професій, таких як виготовлення деталей, робота з технікою, механізми, відновлення і ремонт, винаходи і нововведення, випробувальні та перевіірочні роботи.

Опитувальник ДДО дозволяє розпізнати професійні схильності та підсвідомі здібності до конкретного виду діяльності, що робить його ідеальним для профорієнтації серед школярів і підлітків [37].

3. Опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанда (модифікація стимульного матеріалу В.В Сиявського, О. О. Яшишина) [37] (Дод. В).

У більшості випадків люди прагнуть знаходити оточення і роботу, що найкращим чином відповідали б їхнім здібностям, висловлювали їхні інтереси, цінності та орієнтації. З цією метою Д. Голанд визначає шість типів особистості: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький, артистичний. Кожному типу особистості відповідає шість типів професійного оточення з аналогічними назвами.

Сутність методики Голанда в контексті вибору профільного навчання і професії полягає в тому, що успішність у професійній сфері, задоволеність роботою та інші аспекти визначаються, насамперед, відповідністю типу особистості характеристикам типового професійного оточення. Представники різних професій виявляють певну однорідність за психологічними ознаками. Люди, які обирають однакові професії, мають спільні інтереси, погляди, нахили, а також подібні психофізіологічні властивості тощо. Оскільки представники кожної професійної групи подібні за рядом характеристик, вони часто взаємодіють однаковим чином, створюючи власне інтерперсональне середовище. Таким чином, можна заключити, що існує модель професійного оточення, яке оточує людину.

Характеристика типів особистості

1. Реалістичний тип в основному характеризується як чоловічий, несоціальний, емоційно стабільний, і орієнтований на сьогодення. Його представники спеціалізуються в роботі з конкретними об'єктами та їх практичним використанням, такими як інструменти, технічні пристрої, тварини і транспортні засоби. Вони частіше обирають професії, що вимагають моторних навичок, спритності та конкретності, такі як механіки, електрики, інженери, агрономи, садівники, токарі, водії, будівельники тощо. Для цього професійного типу характерні переважно невербальні інтелектуальні здібності, де психомоторні навички переважають над математичними та мовними.

2. Інтелектуальний тип орієнтований на розумову працю, відрізняється аналітичністю, раціональністю, незалежністю і оригінальністю. Цей тип передбачає перевагу теоретичним і практичним цінностям, зосереджуючись на розв'язанні абстрактних завдань. Представники цього типу віддають перевагу науковим професіям, таким як ботаніки, астрономи, фізики та математики, володіючи розвиненими як вербальними, так і невербальними здібностями.

3. Соціальний тип має за мету встановлення тісного контакту з оточуючим середовищем. Він володіє соціальними вміннями та потребує соціальних контактів. Йому властиві гуманність, бажання навчати і виховувати. Представники цього типу віддають перевагу професіям в галузі навчання, лікування та обслуговування, таким як лікарі, вчителі та психологи, володіючи хорошими вербальними і відносно слабкими невербальними здібностями.

4. Конвенційний тип віддає перевагу чітко структурованій діяльності, заснованій на звичаях і визначена соціальними стандартами. Він володіє добрими навичками спілкування, але в той же час виявляє консерватизм та ригідність. Йому підходять професії, пов'язані з розрахунками та офісною роботою, такі як бухгалтери, касири та економісти, володіючи математичними здібностями і певним рівнем вербальних навичок.

5. Підприємницький тип вибирає сферу діяльності, що дозволяє проявити його енергію, ентузіазм та доміантність. Йому не подобаються роботи, пов'язані з ручною працею, та ті, що вимагають великої концентрації уваги. Він виявляє зацікавленість у високостатусних ролях і владі, володіючи широкою сферою діяльності в управлінні, бізнесі та спорті.

6. Артистичний тип відхиляється від структурованих проблем та фізичних видів діяльності, вибираючи творчий підхід та покладаючись на емоції, інтуїцію та уяву у спілкуванні. Володіє складними поглядами на життя та гнучкістю рішень [37].

4. Орієнтаційно-діагностична анкета спрямованості інтересів-2 (ОДАСІ-2) [26] (Дод. Г).

Оцінка характеру та особливостей навчальних інтересів учнів виконується за допомогою аркушів запитань методики "ОДАСІ-2". Ці запитання розділені на сімнадцять груп інтересів, що відображають різні напрямки пізнавальної і практичної діяльності людини, такі як природничий, технічний, гуманітарний, педагогічний, підприємницький, військовий, спортивний і обслуговуючий.

Ці групи інтересів охоплюють основні галузі знань і діяльності учнів, що використовуються як у навчальному процесі школи, так і в позашкільному житті. Хоча ці групи не вичерпують всіх можливих напрямків пізнавальної діяльності людини, результати тестування за цією методикою дозволяють зробити висновки щодо наявності учнів інтересів у різних сферах діяльності.

Запитання у бланку розташовані так, що кожні сімнадцять пунктів повторюються для кожної групи інтересів, проте в іншій інтерпретації.

Такий підхід дозволяє виявити та проаналізувати індивідуальні особливості прояву інтересів учнів у різних напрямках діяльності.

Оцінка проводиться двояко: за кількістю плюсів у вертикалі, що вказує на інтенсивність прояву інтересу кожного учня, та за якісними критеріями, заснованими на специфічному підборі запитань та їх розташуванні за номерами. Такий аналіз дозволяє оцінити загальне бажання учня отримувати знання, активний інтерес до розширення знань та їх практичного використання в різних сферах[26].

Сформований нами психодіагностичний комплекс дасть змогу виявити такі особливості професійного самовизначення як: тип мотивації, тип особистості та інтереси.

2.2 Аналіз результатів емпіричного дослідження

У дослідженні взяло участь 30 старшокласників Бродівської ЗОШ І-ІІІ ст. №4, з них 14 дівчаток та 16 – хлопчиків.

Тип мотивації у досліджуваних ми визначили за допомогою методики визначення професійної мотивації К.Замфіра (у модифікації А. А. Реана).

Результати емпіричного дослідження представлено в таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Тип мотивації

	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у %	А. К.	у %	А. К.	у %
Внутрішня мотивація	8	50	7	50	15	50
Зовнішня позитивна мотивація	5	31	1	7	6	20
Зовнішня негативна мотивація	3	19	6	43	9	30
Всього	16	100%	14	100%	30	100%

У 50% хлопців встановлено внутрішню мотивацію, у 31% зовнішню позитивну мотивацію, у 19% зовнішню негативну мотивацію.

У 50% дівчат встановлено внутрішню мотивацію, у 7% зовнішню позитивну мотивацію, у 43% зовнішню негативну мотивацію.

Разом у 50% респондентів встановлено внутрішню мотивацію, у 20% зовнішню позитивну мотивацію, у 30% зовнішню негативну мотивацію.

Це свідчить про те, що у більшості респондентів переважає внутрішня мотивація, менше проявляється зовнішня негативна мотивація і найменше зовнішня позитивна мотивація. Це свідчить про те, що для більшості важливе бажання виконати конкретну діяльність лише для ради самої дії, де єдиним стимулом є отримання нових знань, особистий розвиток, відчуття задоволення та радості.

Також, для респондентів важлива зовнішньо негативна мотивація, яка визначається впливом стимулів чи загроз негативних наслідків, що зовнішньо надходять до особи і спрямовані на те, щоб вона уникнула певних дій чи змінила свою поведінку. Цей тип мотивації ґрунтується на ідеї уникнення неприємностей чи небажаних наслідків. Наприклад, загроза накладення покарання чи втрата привілеїв у випадку невиконання певних вимог, висловлення негативних відгуків чи реакцій на поведінку особи з метою викликати у неї неприємні відчуття та мотивувати до змін, загроза позбавлення певних винагород чи втрата позитивних стимулів у випадку невиконання завдань чи досягнення цілей.

Зовнішня позитивна мотивація для більшості респондентів не важлива. Вона визначається як вплив зовнішніх факторів та стимулів, спрямованих на підтримку або посилення певної дії чи поведінки особи. Це може включати різноманітні форми похвали, винагороди, визнання чи інші позитивні внутрішні або соціальні вигоди.

Згідно дослідження за диференційно-діагностичний опитувальником Є. Клімова, ми отримали наступні результати представлені в таблиці 2.2.

Таблиця 2.2

Типи професій

	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у %	А. К.	у %	А. К.	у %
Людина- Природа	0	0	2	14	2	7
Людина- Техніка	0	0	0	0	0	0
Людина-Людина	0	0	0	0	0	0
Людина-Знакова система	16	100	12	86	28	93
Людина-Художній образ	0	0	0	0	0	0
Всього:	16	100	14	100	30	100

В результаті дослідження встановлено, що для хлопців, згідно їх вподобань, інтересів, рекомендовано обирати професію із типу професій «Людина- Знакова система» – 100%, у дівчат також домінуючий «Людина- Знакова система» – 86%. Також, для 14% дівчат рекомендовано обирати професію із типу «Людина-Природа».

Загалом, у для респондентів домінуючою є рекомендація вибору професії з типу «Людина-Знакова система» – 93%. Цей тип людей математичного складу розуму. Їм підійдуть такі професії, як програміст, бухгалтер, економіст, математик, оператор комп'ютерного набору, інші.

Для 7% респондентів рекомендовано обирати професію із типу «Людина-Природа». Це професії лісничий, агроном, садівник, флорист, інші.

Результати опитувальника професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанда.

Ступінь зв'язку типу особистості зі сферою професійної діяльності, до якої у неї є природні нахили, ми визначали за допомогою методики Д. Голланда (Табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Професійні типи особистості

Типи	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у %	А. К.	у %	А. К.	у %
Реалістичний	0	0	1	7,14	1	3,33
Інтелектуальний	4	25	3	21,43	7	23,34
Соціальний тип	0	0	1	7,14	1	3,33
Конвенціональний	9	56,25	3	21,43	12	40
Підприємницький	1	6,25	3	21,43	4	13,33
Артистичний	2	12,5	3	21,43	5	16,67
Всього:	16	100	14	100	30	100

У хлопців конвенціональний тип – 56,25%, інтелектуальний тип – 25%, артистичний тип – 12,5%, підприємницький тип – 6,25%, реалістичний, соціальний, типи – 0%.

У дівчат інтелектуальний тип, конвенціональний тип, підприємницький тип та артистичний тип – 21,43%, реалістичний та соціальний типи – 7,14%.

Загалом на першому місці рейтингу конвенціональний тип – 40%, на другому інтелектуальний тип – 23,24%, на третьому артистичний тип – 16,67%. Підприємницький тип на четвертому місці – 13,33%, та соціальний і реалістичний на п'ятому – 3,33%.

Конвенціональний тип віддає перевагу чітко структурованій діяльності. З навколишнього середовища він обирає цілі, завдання та цінності, що виникають з звичаїв й обумовлені станом суспільства. Йому властиві серйозність, наполегливість, консерватизм, старанність. Відповідно до цього його підхід до проблем носить стереотипний, практичний та конкретний характер. Для них підійдуть такі професії як машинопис (друкарська справа), бухгалтерія, програмування та ін.

Інтелектуальний тип спрямований на інтелектуальну працю. Він є аналітичним, раціональним, незалежним і оригінальним мислителем. Віддавши перевагу теоретичним і, в певному розумінні, естетичним цінностям, він уникає глибокого аналізу проблеми на користь реалізації пов'язаних із нею рішень. Він насолоджується вирішенням завдань, які вимагають абстрактного мислення. Його професійна сфера в першу чергу асоціюється із науковими галузями, такими як математика, фізика, астрономія і подібні.

Артистичний тип уникає чітко структурованих проблем і видів діяльності, що передбачають велике фізичне навантаження. У взаємодії з оточенням він наділяється безпосередніми відчуттями, емоціями, інтуїцією та уявою. Його характеризує складний погляд на життя, гнучкість, незалежність у судженнях. Властива несоціальність та оригінальність. Його професійні напрямки включають музикування, малярство, літературну творчість, фотографію, театр і подібні.

Підприємницький тип вибирає цілі, цінності та завдання, які дають йому можливість виявити енергію, ентузіазм, імпульсивність і домінантність, реалізувати свою любов до пригод. Він не цікавиться заняттями, пов'язаними з ручною працею, а також тими, що вимагають терпіння, великої концентрації уваги та інтелектуальних зусиль. Віддає перевагу ролям у керівництві, через які може задовольнити свої потреби в домінантності та визнанні. Цей тип особистості є активним та заповзятливим. Серед професій, які можуть відповідати його характеру, можна виділити директора, журналіста, адміністратора, підприємця та інші.

Реалістичний тип особистості відрізняється емоційною стабільністю та орієнтацією на сьогодення. Його представники спеціалізуються на роботі з конкретними об'єктами та їх практичним використанням, такими як речі, інструменти, машини. Вони віддають перевагу заняттям, які вимагають розвинутих моторних навичок, спритності та уваги до деталей. Цей тип особистості часто обирає професії, такі як механік, електрик, інженер, моряк, водій та інші, які пов'язані із практичним застосуванням конкретних навичок.

Соціальний тип ставить перед собою завдання, спрямовані на встановлення тісних зв'язків з оточуючим соціальним середовищем. Він володіє вираженими соціальними вміннями та відчуває потребу в активних соціальних контактах. Гуманітарний за своєю суттю, цей тип особистості має бажання навчати та виховувати, проявляє гнучкість в адаптації до різних умов і уникає інтелектуальних проблем. Його активність у вирішенні завдань ґрунтується, насамперед, на емоціях, почуттях та вмінні спілкуватися. Серед професій, які відповідають цьому типу особистості, можна виділити лікаря, вчителя, психолога, соціального працівника та інші.

Ознакою нахилу учня до певної професійної діяльності є інтереси. У них проявляється пізнавальна потреба та пізнавальна спрямованість майбутнього фахівця на оволодіння професією і пов'язана з позитивним емоційним станом. Тому своєчасний вияв інтересів сприяє професійному визначенню учня, що і допомагає здійснити професійний вибір [32].

Спрямованість інтересів ми виявили за допомогою орієнтаційно-діагностичної анкети спрямованості інтересів-2 (Табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Спрямованість інтересів

Назва предмета	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у %	А. К.	у %	А. К.	у %
Фізика	0	0	1	7,15	1	3,33
Математика	1	6,25	0	0	1	3,33
Електро- радіотехніка	2	12,5	0	0	2	6,67
Техніка	5	31,3	0	0	5	16,67
Хімія	0	0	0	0	0	0
Біологія	1	6,25	2	14,3	3	10
Медицина	0	0	0	0	0	0
Географія	1	6,25	0	0	1	3,33
Історія	1	6,25	0	0	1	3,33
Філологія	0	0	4	28,5	4	13,33
Мистецтво	0	0	1	7,15	1	3,33
Педагогіка	2	12,5	1	7,15	3	10
Психологія	1	6,25	2	14,3	3	10
Бізнес	1	6,25	0	0	1	3,33
Сфера обслуговування	0	0	0	0	0	0
Військова справа	0	0	2	14,3	2	6,67
Спорт	1	6,25	1	7,15	2	6,67
Всього:	16	100	14	100	30	100

За даними аналізу результатів встановлено, що домінуючим інтересом у хлопців є техніка – 31,3%, а у дівчат – філологія 28,5%. На другому місці у хлопців педагогіка та електро- та радіотехніка – 12,5%, у дівчат біологія, психологія та військова справа – 14,3%. На третьому місці у хлопців такі інтереси: математика, біологія, географія, історія, психологія, бізнес та спорт – 6,25%, у дівчат це фізика, мистецтво, педагогіка та спорт – 7,15%. Загалом на першому місці рейтингу техніка – 16,67%, на другому філологія – 13,33% і на третьому педагогіка та психологія – 10%.

Також нами було використано анкету професійної спрямованості інтересів та потреб [37, с.61-62] (Табл. 2.5).

Таблиця 2.5

	Хлопці		Дівчата		Разом	
	А. К.	у %	А. К.	у %	А. К.	у %
Не обрали професію	10	62	7	50	17	57
Вагаються	4	26	4	29	8	27
Обрали професію	2	12	3	21	5	16
Всього	16	100	14	100	30	100

В результаті встановлено, що 62% хлопців ще не обрали майбутню професію, 26% вагаються із вибором, 12% обрали майбутню професію.

50% дівчат ще не обрали майбутню професію, 29% вагаються із вибором, 21% обрали майбутню професію. Разом 57% респондентів ще не обрали майбутню професію, 27% вагаються із вибором, 16% обрали майбутню професію

Висновок до розділу 2

Для діагностики психологічних особливостей професійного самовизначення рекомендовано використовувати різноманітні методики, що охоплюють різні аспекти особистісного розвитку та професійних уподобань.

Такі методики можуть включати тестування здібностей, анкетування для виявлення інтересів, цінностей, а також психометричні оцінки особистісних рис, що можуть впливати на вибір професійного напрямку.

Комплексне використання таких психодіагностичних інструментів дозволяє психологам та кар'єрним консультантам здійснювати більш точну та індивідуалізовану оцінку психологічних параметрів, необхідних для ефективного професійного самовизначення особистості. В нашій роботі ми використали такі методики як: методика К. Замфіра (в модифікації А. Реан) для вивчення мотивації професійної діяльності, диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. Клімова, опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанда (модифікація стимульного матеріалу В. В. Синявського, О. О. Ящишина), орієнтаційно-діагностична анкета спрямованості інтересів-2 (ОДАСІ-2) Б.О. Федоришина.

Психологічні особливості професійного самовизначення полягають у виявленні і розвитку індивідуальних особливостей, які визначають інтереси, мотивацію, тип та прагнення особистості у виборі та розвитку професійної кар'єри. Цей процес охоплює усвідомлення власних здібностей, вподобань, а також залучення внутрішніх ресурсів для досягнення успіху у вибраній галузі. Професійне самовизначення також включає в себе аналіз зовнішніх факторів, таких як ринкові умови та соціокультурні впливи, для забезпечення взаємодії між внутрішніми прагненнями особистості та зовнішніми можливостями у виборі професійного шляху.

Інтереси грають ключову роль у професійному самовизначенні. Інтереси представляють собою сферу діяльності, предмети чи теми, які викликають позитивні емоції і зацікавленість особистості. В контексті професійного самовизначення, вони допомагають визначити ті напрямки роботи чи вивчення, які відповідають індивідуальним уподобанням та потребам.

Коли людина виявляє інтерес до певної сфери чи виду діяльності, це може визначити її професійні вибори. Наприклад, якщо у когось є сильний інтерес до мистецтва, це може спонукати їх до кар'єри в області мистецтва чи дизайну.

Інші інтереси, такі як наукові дослідження, соціальна допомога або технічні винаходи, також можуть направляти особистість у виборі професійного шляху.

Отже, інтереси взаємодіють із процесом професійного самовизначення, допомагаючи особистості зрозуміти, що саме вона хоче робити та які сфери діяльності відповідають її уподобанням і цінностям.

Кожен з типів особистості (за методикою Голланда) може впливати на професійне самовизначення людини, адже кожен тип відзначається певним набором інтересів і властивостей, які можуть визначати, які види діяльності або професій вони знаходять привабливими та стимулюючими.

Особистість може виявляти домінантність у одному чи декількох типах, і це впливає на її вибір кар'єри. Наприклад, якщо особистість має виражену реалістичну схильність, її може більше цікавити робота, пов'язана з практичним використанням знань, фізичною активністю та реальними об'єктами.

В процесі професійного самовизначення людина шукає гармонію між своїми особистісними рисами і вибором кар'єри, яка задовольнить її індивідуальні потреби та цінності. Тому розуміння власного типу особистості може слугувати корисним інструментом для успішного професійного розвитку.

Важливо відзначити, що багато людей можуть мати комбінацію декількох типів особистості, і їхні інтереси можуть змінюватися з часом. Методика Голланда надає інструмент для самовизначення в професійному виборі, але це тільки один із багатьох аспектів, які можна врахувати при плануванні кар'єри.

Тип мотивації також грає ключову роль у процесі професійного самовизначення. Мотивація визначає, що стимулює особу вибирати конкретні цілі та напрямки у своєму професійному шляху. Внутрішні інтереси та прагнення до розвитку можуть стати основою для вибору професії. Зовнішні фактори, такі як суспільні очікування чи матеріальні вигоди, також можуть впливати на вибір професії. У той час як позитивна зовнішня мотивація може надихати, негативна може призвести до стресу та незадоволення вибором професії. Розуміння цих мотивацій може допомогти особі усвідомити, наскільки вони відповідають за свій професійний шлях.

Людина, яка має сильну внутрішню мотивацію, орієнтовану на власні інтереси, цінності та задоволення від діяльності, може бути більш схильною до вибору професії, яка відповідає її особистісним прагненням і цілям. З іншого боку, зовнішня мотивація, така як здобуття соціального статусу чи матеріальних благ, також може впливати на професійні вибори.

Важливо враховувати, що в багатьох випадках комбінація внутрішніх і зовнішніх мотивацій може бути присутня в одній особистості. Людина може враховувати як власні цінності, так і зовнішні обставини при виборі професійного шляху.

Професійне самовизначення може бути більш успішним, коли особистість враховує свої власні інтереси, особливості та потреби. Знаходження роботи або професії, яка відповідає індивідуальним схильностям, може призвести до більшого задоволення від кар'єри та особистого розвитку.

Диференційно-діагностичний опитувальник Є. Клімова, який використовується для визначення типів професій за деякими параметрами, може надавати психологічні вказівки щодо професійного самовизначення особистості. Різні типи професій, визначені цим опитувальником, можуть відображати певні особливості і схильності людини, які можуть впливати на її вибір кар'єри та самовизначення в професійній сфері.

Наприклад, якщо опитувана особистість виходить з диференційно-діагностичного опитувальника із високими балами у категорії, пов'язаній з технічними здібностями, це може вказувати на схильність до обрання технічних або інженерних професій при виборі кар'єрного шляху. З іншого боку, високі бали в категоріях, пов'язаних із соціальними навичками або мистецтвом, можуть вказувати на схильність до професій, пов'язаних із соціальною сферою або творчістю.

Таким чином, результати диференційно-діагностичного опитувальника можуть використовуватися як один з факторів при самовизначенні в обранні професійного шляху, допомагаючи людині зрозуміти свої сильні сторони і схильності.

У сучасній Україні існують певні проблеми у сфері профорієнтації та професійного самовизначення, які впливають на молодь та осіб, які шукають своє місце в професійній сфері. Багато українських школярів і студентів стикаються з обмеженою кількістю інформації про різноманітні професії та кар'єрні можливості. Недостатній рівень інформованості може призвести до невірного вибору професії або неповного розуміння вимог та перспектив конкретних спеціальностей.

За результатами нашого дослідження ми визначили, що більшість респондентів не визначились з майбутньою професією, що означає, що в них, ще не сформоване психологічне самовизначення. Ймовірно рівень організації психологм профорієнтаційної роботи у школі є недостатньо високим. Це дає підстави стверджувати про необхідність розробки методичних рекомендацій для сприяння формуванню професійної спрямованості школярів.

РОЗДІЛ III. МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ

3.1 Психологічний тренінг для формування професійного самовизначення старшокласників

Для підвищення ефективності процесу формування професійного самовизначення пропонуємо використовувати тренінгову програму, розроблену А. В. Токар, яка призначена для підтримки старшокласників під час важкого періоду їхнього життя та спрямована на стимулювання професійного та особистісного самовизначення. Вона представляє собою нестандартний підхід, який враховує особливості вікового етапу старшокласників [29] (Дод. Д).

Мета програми:

- створення умов для побудови особистої професійної перспективи;
- надати ефективну психолого-педагогічну підтримку старшокласників;
- допомогти юнакам визначити свої життєві плани та відповідно вибудувати з ними алгоритм дій.

Задачі:

- 1) розвиток компетенцій планування свого трудового шляху та успішного просування в реалізації сформованого плану;
- 2) розвиток професійно важливих якостей та компетентностей, мотивів саморозвитку, особистісного росту;
- 3) формування готовності до нових форм організації праці в умовах ринкових відносин та конкуренції кадрів;
- 4) розвиток уміння співвідносити свої інтереси з вимогами трудової діяльності;
- 5) забезпечення старшокласників засобами самопізнання, розвитку навичок та вмій по цілепокладанню та плануванню.

Учасники програми: старшокласники віком 16-17 років з низьким рівнем готовності до вибору професії.

Програма включає десять сесій, розподілених протягом 4-6 тижнів, з рекомендацією проведення занять один або два рази на тиждень. Для досягнення поставлених цілей пропонуються різні методи впливу, такі як індивідуальні вправи, комунікативні ігри, використання візуалізації, техніки релаксації та етюди. Здійснення цієї програми передбачає тісну співпрацю психолога, соціального педагога, вчителів та педагога-організатора, які будуть залучені до проведення різноманітних занять для підвищення рівня професійного самовизначення старшокласників.

Структура програми:

1. Підготовчий блок – привітання, включає в себе набір вправ, що сприяють активізації учасників групи, створенню благодатної атмосфери;
2. Основний блок включає в себе бесіди, ігри, вправи, що допомагають зрозуміти та засвоїти головну тему та мету заняття;
3. Заключний блок – зворотний зв'язок (рефлексія) передбачає обмін своїми почуттями та враженнями.

План тренінгової програми

Підготовчий етап.

Заняття №1. Мета – познайомити учасників групи, формувати довірливі стосунки у групі, згуртувати групу.

Привітання.

1. Вправа «Ім'я та жест».

Мета: познайомити учасників один з одним та ведучим; створення атмосфери психологічного комфорту у групі.

2. Вправа «Очікування – побоювання».

Мета: актуалізація потреб й очікувань учасників; створення умов для формулювання власних цілей та попередніх установок.

3. Вправа «Молекули».

Мета: зниження емоційної скутості учнів.

4. Вправа «Ураган».

Мета: створення умов для згуртування групи.

5. Вправа «Жива анкета».

Мета: формулювання висновків.

Ритуал прощання.

Очікувані результати: Згуртована тренінгова робота з довірливими стосунками всередині групи

Заняття №2. Мета – створити умови для ефективного проведення занять.

Привітання.

1. Ігрова вправа «У дитинстві я хотів(ла) бути...».

2. Вправа «Квадрат».

Мета: зняття емоційної скрутності учасників, згуртування учасників групи; підтримка групової єдності.

3. Вправа «Хто Я?».

Мета: формування в учасників установок на саморозвиток у рамках занять по профвизначенні.

4. Вправа «Успіх – це...».

Мета: отримання необхідної інформації про професійні наміри учнів.

Домашнє завдання – знайти та розповісти про будь-яку нову спеціальність (професію)

Ритуал прощання.

Очікувані результати: Позитивне налаштування на роботу; мотивація до діяльності, згуртування колективу

Основний етап.

Заняття №3. Мета – сформулювати теоретичні уявлення та поняття, пов'язані зі світом професій; активізувати розумову діяльність.

Привітання.

1. Ігрова вправа «Назви професію».

Мета: формування теоретичних уявлень та понять, пов'язаних із професією.

2. Гра «Крокодил».

Мета: активізація розумової діяльності.

3. Вправа «Людина-професія».

Мета: вивчення взаємозв'язку рис характеру із професіями.

Перевірка домашнього завдання.

Обговорення.

Ритуал прощання.

Очікувані результати: Допомога учням розібратися із різноманітністю професій; знайомство учнів із новими професіями; сформована мотивація до активного вивчення професій

Заняття №4. Мета – виявити професійні інтереси учнів.

Привітання.

1. Опитування за методикою Є.О. Клімова «Диференційно-діагностичний опитувальник».

2. Індивідуальна творча діяльність. Вправа «Намалюй себе в майбутньому».

Мета: підтримка атмосфери творчого пошуку.

3. Вправа «Ланцюжок професій».

Мета: ознайомлення із новими професіями.

4. Вправа «Моє професійне кредо».

Мета: формування установки на необхідність професійного самовизначення.

Рефлексивне коло. Ритуал прощання.

Очікувані результати: Знайомство з класифікацією професій Є.О. Клімова, розвиток уявлень про предмет та цілі праці, активізація прагнення до самопізнання

Заняття №5. Мета – усвідомити особистісні ресурси для вирішення проблем та визначити тимчасову перспективу.

Привітання.

1. Розминка «Асоціації до майбутнього».

Мета: підтримка атмосфери творчого пошуку.

2. Гра «Смуга перешкод».

Мета: відпрацювання навичок подолання труднощів на шляху досягнення мети.

3. Вправа «Валіза в дорогу».

Мета: вивчення учасниками власних схильностей.

4. Вправа «Мої особистісні та професійні плани».

Мета: формування навичок цілепокладання та планування.

Рефлексія. Ритуал прощання.

Очікувані результати: Визначення власних очікувань та уявлень про майбутнє, отримання досвіду індивідуального та спільного долавання труднощів

Заняття №6. Мета – активізувати процес професійного та особистісного само-визначення

Привітання.

1. Гра «Аукціон цінностей».

Мета: розвиток в учнів навичок самоаналізу, саморозуміння й самокритики; виявлення важливих для спільної тренінгової роботи особистісних якостей; удосконалення знань учнів один про одного за рахунок виявлення їх якостей.

2. Гра «Мрії».

Мета: вивчення учасниками власних інтересів, особистісних та професійних планів.

3. Вправа «Автопортрет».

Мета: визначення особистісних особливостей, поглиблення процесів саморозкриття.

Рефлексія. Ритуал прощання.

Очікувані результати: Заняття сприяють усвідомленню власної значимості учасників, розширенню уявлень про особистісні ресурси, зниженню рівня емоційного напруження старшокласників

Заняття №7. Мета – визначити професійні схильності та вподобання учнів, співвіднести індивідуальні можливості з вимогами, які необхідні для оволодіння професійними навичками

Привітання.

1. Вправа «Оголошення в газету».

Мета: формування уявлень про правила самопрезентації, про використання навички ефективної самопрезентації у різних сферах життєдіяльності.

2. Вправа «Моє покликання».

Мета: рефлексія своїх внутрішніх інтересів, бажань, особистісних якостей.

3. Вправа «Мої переваги».

Мета: стимулювання самовиховання позитивних особистісних якостей.
Рефлексія. Ритуал прощання.

Очікувані результати: Виявлення особливостей та якостей, які допоможуть учням впоратися із обраною професією. Визначення відповідності до певної професії, і знаходження себе у цій сфері.

Заняття №8. Мета – усвідомити власну унікальність, свої слабкі та сильні сторони власної корисності для суспільства

Привітання.

1. Вправа «Співбесіда».

Мета: активізація роздумів про відповідність якостей вимогам до професії.

2. Вправа «Який Я?».

Мета: визначення особистісних особливостей, поглиблення процесів саморозкриття.

3. Вправа «Один для одного».

Мета: розвиток навичок конструктивної взаємодії.

4. Вправа «Мої сильні сторони».

Мета: стимулювання самовиховання позитивних особистісних якостей.

5. Вправа «Скажи мені хто твій друг» .

Мета: створення довірливих відносин у групі.

Рефлексія. Ритуал прощання.

Очікувані результати: Усвідомлення власної унікальності, своїх слабких та сильних сторін власної корисності для суспільства.

Заняття №9. Мета – розвивати уміння знаходити ресурси для досягнення позитивних життєвих цілей у майбутньому

Привітання.

1. Вправа «Мої досягнення».

Мета: стимулювання самовиховання позитивних особистісних якостей.

2. Вправа «Долоня».

Мета: співставлення інформації про себе «ззовні» й «зсередини», формування уважності один до одного.

3. Вправа «Професійні якості».

Мета: сприяння у визначенні професійних інтересів та схильностей активізація самопізнання.

4. Гра «Пастки-капкани».

Мета: відпрацювання навичок подолання труднощів на шляху досягнення мети.

5. Сінквейн на тему «Професія».

Аналіз знань.

Домашнє завдання – проект на тему «Моя майбутня професія». Обговорення, зворотний зв'язок.

Ритуал прощання.

Очікувані результати: Розвинулися уміння знаходити ресурси для досягнення позитивних життєвих цілей у майбутньому

Заклучний етап.

Заняття №10. Мета – узагальнити отримані знань, закріпити навички

Привітання.

1. Проекти «Моя майбутня професія».

2. Вправа «Валіза в дорогу».

Мета: актуалізація процесу професійного самовизначення за рахунок організації їхньої діяльності.

3. Колективна діяльність. Вправа «Лист».

Мета: створення позитивного зворотного зв'язку учасниками тренінгу після завершення роботи.

Обговорення, зворотний зв'язок. Підведення підсумків.

Ритуал прощання.

Очікувані результати: Узагальнення отриманих результатів, закріплення навичок та визначення власних досягнень по завершенні усіх занять [29] (Дод. Д).

3.2. Рекомендації для педагогів щодо сприяння формуванню професійного самовизначення старшокласників

Професійне самовизначення старшокласників є важливим етапом їхнього особистісного розвитку та визначає їхні майбутні кар'єрні шляхи. Педагоги відіграють важливу роль у цьому процесі, оскільки вони мають можливість надихати учні, оцінити, визначити та розвивати унікальні здібності кожного старшокласника.

Перш за все, вчителям важливо створювати відкритий простір, де можна обговорювати професійні теми. Регулярні бесіди щодо вибору професії можуть допомогти учням уявити різні професійні ролі.

Довіра та підтримка є важливими для цього процесу. Педагоги повинні активно слухати старшокласників, щоб виявити, що вони розуміють, і заохочувати їх обговорювати свої плани та цілі.

Важливо, щоб студенти могли відкрито вивчати свої інтереси через широкий спектр практичних і освітніх можливостей. Педагоги можуть організувати профорієнтаційні заходи, лекції від фахівців, екскурсії та

стажування, що допомагатимуть старшокласникам краще розуміти свої схильності та відкривати для себе різноманіття професій.

Допомагаючи учням визначити свої сильні сторони, слабкі сторони та області інтересів, вчителі також можуть сприяти розвитку критичного мислення та самоаналізу. Важливо враховувати, що розвиток професійного самовизначення є динамічним процесом, і вчителі повинні бути готові допомагати та консультиувати учнів протягом усього навчального періоду.

Також, важливо враховувати індивідуальні особливості старшокласників та заохочувати різноманітні шляхи професійного розвитку. Педагоги повинні стимулювати творчий підхід до вибору кар'єри та допомагати учням розглядати свої інтереси в контексті сучасних викликів та можливостей ринку праці.

Педагогам також слід акцентувати увагу на розвитку навичок планування кар'єри та самоуправління, якщо вони хочуть сприяти старшокласникам у розвитку професійного самовизначення. Учні повинні бути навчені визначати свої цілі, створювати плани досягнення та приймати рішення щодо свого майбутнього професійного шляху. Для розвитку необхідних навичок своїх учнів вчителі можуть використовувати індивідуальні консультації, тренінги та поради.

Необхідно також враховувати роль батьків та інших підтримуючих фігур у житті старшокласників. Педагоги можуть залучати батьків до процесу обговорення та підтримки професійного розвитку, спільно виявляючи сильні сторони та інтереси учнів.

Враховуючи комплексність індивідуальних шляхів професійного розвитку, педагогам слід ставити акцент на гнучкість та адаптивність підходів, сприяючи гармонійному розвитку особистості кожного старшокласника.

Систематичний моніторинг та обговорення з учнями їхніх професійних планів, цілей та досягнень є необхідним етапом у педагогічному процесі. Педагоги можуть надавати фідбек стосовно вибору шляху розвитку, допомагати виявити можливості для вдосконалення та розвитку у конкретній галузі.

Висновок до розділу 3

Професійне самовизначення старшокласників – ключовий етап особистісного розвитку та визначення кар'єрних шляхів.

Завдання здійснення профорієнтаційної роботи з учнями покладається на психолога школи. Згідно штатного розпису у школі на 700 учнів один психолог, що створює труднощі у організації та здійсненні якісної профорієнтаційної роботи, сприяння формуванню професійного самовизначення. Зважаючи на це, шкільний психолог повинен бездоганно володіти науковими методами організації та здійснення поетапної профорієнтаційної роботи з школярами, сприяти формуванню їх професійного самовизначення.

Педагоги також мають важливу роль у створенні відкритого простору для обговорення професійних тем, надаючи довіру та підтримку. Організація профорієнтаційних заходів та практичних можливостей допомагає учням краще розуміти свої інтереси, схильності. Вчителі сприяють розвитку критичного мислення та самоаналізу, адаптуючи підходи до індивідуальних особливостей.

Залучати до процесу сприяння розвитку, виявлених психологом професійно важливих якостей, потрібно і батьків. Систематичний моніторинг та фідбек забезпечують надійну підтримку учнів на їхньому шляху до професійного самовизначення.

РОЗДІЛ IV. ОХОРОНА ПРАЦІ ТА БЕЗПЕКА В НАДЗВИЧАЙНИХ СИТУАЦІЯХ

4.1 Охорона праці в процесі діяльності психолога

Охорона праці – це система заходів, спрямованих на збереження здоров'я та життя працівників під час трудової діяльності. Система включає різні аспекти, такі як правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні та реабілітаційні заходи.

Охорона праці психолога та безпека життєдіяльності людей, з якими працює психолог, залежить від того, що його професійна діяльність пов'язана з міжособистісним взаємодією. Такий фахівець стикається із феноменом "вигорання" (згорання), який є характерним для його виду діяльності. Законодавчо передбачено оптимальний розподіл робочого часу психолога між різними видами робіт. Лише половина його робочого часу призначається для роботи з людьми, а інша половина відводиться на інші види діяльності. Це передбачає належні організаційні умови для запобігання негативним наслідкам феномену "вигорання".

Однак, деякі аспекти професійної діяльності психолога повинні бути нормативно регульовані відповідно до законів охорони праці. Це включає в себе обробку даних досліджень, складання "Заклучень" і "Довідок", а також розробку тренінгових програм, що може передбачати тривалу роботу на комп'ютері. Проте тривалість роботи за комп'ютером повинна бути обмежена, з обов'язковими регламентованими перервами та відволіканням на інші види діяльності.

Психолог також несе відповідальність за охорону життєдіяльності клієнтів та забезпечення їхнього психологічного стану. Принцип конфіденційності, який визначений у Етичному кодексі психолога, вимагає

дотримання конфіденційності взаємодії з клієнтами. Порухення цього принципу може спричинити емоційний стрес та невірні дії у клієнтів.

Загальні умови діяльності та умови безпеки повинні також враховуватися психологом під час його професійної діяльності. Такий фахівець повинен систематично аналізувати та реагувати на проблеми фізичного та психологічного здоров'я, щоб забезпечити оптимальні умови праці та взаємодії з клієнтами.

1. Основні вимоги безпеки для кабінету психолога

1.1. Самостійна робота в кабінеті психолога дозволяється особам, які досягли 18 років, пройшли відповідну підготовку та інструктаж з охорони праці та техніки безпеки відповідно до вказівок шкільного психолога. Особи повинні пройти медичний огляд і не мати протипоказань за станом здоров'я.

1.2. Психолог школи повинен дотримуватися внутрішніх правил робочого розпорядку та режимів праці та відпочинку, встановлених у навчальному закладі.

2. Потенційні небезпечні фактори в кабінеті психолога:

2.1. Недостатнє освітлення кабінету, що може призвести до порушення гостроти зору працівників.

2.2. Неправильний підбір розмірів дитячих меблів (столу і стільця), який може викликати порушення постави та розвиток короткозорості у дітей.

2.3. Несправність електрообладнання, мультимедійного обладнання та технічних засобів, яка може призвести до можливого ураження електричним струмом.

3. Правила безпеки для всіх присутніх у кабінеті психолога:

3.1. Зобов'язані дотримуватися правил пожежної безпеки та знати розташування первинних засобів пожежогасіння (вогнегасників) та напрямки евакуації при пожежі.

3.2. У разі нещасного випадку негайно повідомляти адміністрацію установи та чергового адміністратора.

4. Гігієнні та професійні правила для психолога:

4.1. Дотримуватися правил особистої гігієни та підтримувати чистоту робочого місця.

4.2. Суворо додержуватися вимог інструкції з охорони праці для психолога, що включає у себе безпекові стандарти та рекомендації.

5. Відповідальність та дисципліна:

5.1. Особи, які порушують інструкції з охорони праці, підлягають дисциплінарній відповідальності згідно з правилами внутрішнього робочого розпорядку.

5.2. При необхідності, вони можуть бути піддані позачерговій перевірці знань норм і правил охорони праці.

Узагальнюючи, робота психолога – це відповідальна сфера, яка вимагає дотримання високих стандартів безпеки, гігієни та етики, забезпечуючи захист як самого спеціаліста, так і тих, з ким він працює.

4.2. Створення безпечних і нешкідливих умов праці

Створення безпечних і нешкідливих умов праці - це процес забезпечення таких робочих умов, які гарантують фізичне, психічне і соціальне благополуччя працівників, а також усувають або мінімізують ризики та шкідливі впливи на їхнє здоров'я. Цей процес включає в себе ряд заходів та стратегій, спрямованих на запобігання та зменшення можливих ризиків і травматичних ситуацій на робочому місці. Основні аспекти створення безпечних і нешкідливих умов праці включають:

- Оцінка ризиків: визначення можливих небезпек і шкідливих факторів на робочому місці, визначення їхнього впливу на здоров'я працівників.
- Розробка та впровадження стандартів безпеки: встановлення правил та норм, які регулюють безпеку та забезпечують дотримання нормативів.

- Забезпечення належного обладнання та матеріалів: застосування технічних засобів, які зменшують ризики і забезпечують безпеку працівників.
- Навчання та підвищення кваліфікації: проведення тренінгів та інструктажів для працівників з питань безпеки та правильної робочої практики.
- Організація робочих місць: правильне розташування обладнання, забезпечення належного освітлення, вентиляції та інших умов, що сприяють забезпеченню безпеки працівників.
- Система контролю та взаємодії: встановлення механізмів моніторингу безпеки на робочому місці, а також співпраці між працівниками та керівництвом у вирішенні питань безпеки праці.

Відповідно до статті 153 Кодексу законів про працю, на всіх підприємствах, в установах та організаціях повинні створюватися безпечні та нешкідливі умови праці. Відповідальність за це покладається на роботодавця, за винятком випадків укладення трудового договору про дистанційну роботу між працівником та власником або уповноваженим ним органом.

Умови праці, безпека технологічних процесів, машин, механізмів, устаткування та інших засобів виробництва, а також стан засобів колективного та індивідуального захисту, що використовуються працівником, і санітарно-побутові умови повинні відповідати вимогам нормативних актів щодо охорони праці.

Роботодавець має впроваджувати сучасні засоби техніки безпеки, які запобігають виробничому травматизму, та забезпечувати санітарно-гігієнічні умови для запобігання виникненню професійних захворювань у працівників.

Заборонено вимагати від працівника виконання роботи, яка становить явну небезпеку для його життя або в умовах, що не відповідають законодавству про охорону праці. Проте працівник має право відмовитися від виконання

роботи, якщо створилася ситуація, що становить небезпеку для його життя чи здоров'я, або для оточуючих та навколишнього середовища.

Якщо неможливо повністю усунути небезпечні умови праці, роботодавець повинен повідомити про це центральний орган виконавчої влади, що відповідає за державну політику у сфері охорони праці. Цей орган може надати тимчасову згоду на роботу в таких умовах.

Роботодавець також зобов'язаний проводити інструктаж (навчання) працівників з охорони праці та протипожежної безпеки. Трудові колективи мають право обговорювати та схвалювати комплексні плани поліпшення умов праці, охорони праці та санітарно-оздоровчих заходів, а також контролювати їх виконання.

При укладенні трудового договору про дистанційну роботу роботодавець зобов'язаний систематично проводити інструктаж (навчання) працівника з питань охорони праці та протипожежної безпеки, використовуючи сучасні засоби комунікації. Роботодавець також несе відповідальність за безпечність та належний технічний стан обладнання та засобів виробництва, переданих для виконання дистанційної роботи.

Заходи для полегшення умов праці та оздоровлення працівників, використання сучасних технологій, дотримання ергономічних принципів, та інші заходи повинні бути вжиті для забезпечення безпеки і захисту фізичного та психічного здоров'я працівників.

Роботодавець повинен також здійснювати профілактику ризиків та напруги на робочому місці, проводити інформаційні, навчальні та організаційні заходи щодо запобігання та протидії мобінгу (цькуванню), як визначено в статті 158 КЗпП.

Запобігання виникненню надзвичайних ситуацій та дії в них.

Найефективнішим способом зменшення шкоди, яку може завдати суспільству, державі та кожній окремій особі внаслідок надзвичайних ситуацій, є запобігання їх виникненню та вчасне вживання адекватних заходів у разі їх виникнення. Запобігання надзвичайним ситуаціям передбачає впровадження

комплексу заходів, спрямованих на регулювання безпеки, проведення оцінки ризиків та ефективну реакцію на загрози, ґрунтуючись на спостереженнях, експертизі, дослідженнях та прогнозах щодо можливого розвитку подій. Основні функції щодо запобігання надзвичайним ситуаціям в Україні виконує Єдина державна система запобігання надзвичайним ситуаціям і реагування на них (ЄДСЗР), заснована Постановою Кабінету Міністрів України від 3 серпня 1998 р. № 1198.

ЄДСЗР об'єднує центральні та місцеві органи виконавчої влади, виконавчі органи рад, державні підприємства, установи і організації з відповідними ресурсами, які наглядають за забезпеченням безпеки та організують заходи щодо запобігання надзвичайним ситуаціям і реагування на них з метою захисту населення, довкілля та зменшення матеріальних збитків. ЄДСЗР включає постійно діючі функціональні та територіальні підсистеми, охоплюючи загальнодержавний, регіональний, місцевий та об'єктовий рівні.

Керівництво функціональними підсистемами здійснюється міністерствами та іншими центральними органами виконавчої влади. На кожному рівні ЄДСЗР працюють координуючі та постійні органи управління, такі як державна комісія з питань техногенно-екологічної безпеки та надзвичайних ситуацій на загальнодержавному рівні, комісії обласних, міських та регіональних адміністрацій на регіональному рівні, а також комісії районних адміністрацій та виконавчих органів рад на місцевому рівні. До складу сил і засобів ЄДСЗР включаються різні функціональні та територіальні підсистеми, а також добровільні рятувальні формування та військові аварійно-рятувальні формування.

Залежно від масштабів та характеру надзвичайних ситуацій, ЄДСЗР може перебувати в одному з таких режимів функціонування: режим повсякденної готовності, режим підвищеної готовності, режим діяльності у надзвичайному стані. Надзвичайний стан – це особливий правовий режим, передбачений Конституцією України, який тимчасово допускає обмеження конституційних прав і свобод громадян. Мета введення надзвичайного стану – швидка

нормалізація обстановки, відновлення конституційних прав і свобод громадян, нормальне функціонування органів влади та інших інститутів громадянського суспільства.

Введення надзвичайного стану відбувається постановою Верховної Ради України з негайним повідомленням Президента України або Указом Президента, який підлягає затвердженню Верховною Радою. Під час надзвичайного стану можуть застосовуватися заходи, такі як встановлення особливого режиму в'їзду та виїзду, обмеження пересування, руху транспортних засобів, посилення охорони об'єктів і громадського порядку, заборона проведення заходів, які можуть порушити громадський порядок, і заборона страйків. З метою ліквідації наслідків надзвичайних ситуацій у мирний час може проводитися цільова мобілізація.

Згідно із Законом «Про цивільну оборону України», громадяни мають право на захист свого життя і здоров'я від наслідків аварій, катастроф, значних пожеж, стихійних лих та можуть вимагати від уряду, інших органів влади та підприємств гарантій щодо його реалізації. Держава, як гарант цього права, створює систему цивільної оборони, спрямовану на захист населення від небезпечних наслідків аварій і катастроф техногенного, екологічного, природного та воєнного характеру. Заходи щодо захисту населення плануються та виконуються в усіх районах, населених пунктах, охоплюючи всіх громадян. Ці заходи розробляються з урахуванням важливості виробництва для безпеки населення, економічних та соціальних чинників. Міста розподіляються за групами важливості, а об'єкти – за категоріями за рішенням Кабінету Міністрів України. Для організації життєзабезпечення населення в умовах надзвичайних ситуацій та ліквідації їх наслідків створюються Державні комісії з надзвичайних ситуацій – ДКНС, які відповідають за постійну готовність аварійно-рятувальних служб, контроль за виконанням заходів щодо запобігання надзвичайним ситуаціям та реагування на них.

Висновки до розділу 4.

Охорона праці – це комплекс заходів, спрямованих на збереження здоров'я та життя працівників під час їхньої трудової діяльності. Ця система охоплює різні аспекти, включаючи правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні та реабілітаційні заходи.

Створення безпечних і нешкідливих умов праці представляє собою процес, який гарантує такі робочі умови, що сприяють фізичному, психічному та соціальному благополуччю працівників та мінімізують ризики та шкідливі впливи на їхнє здоров'я. Цей процес включає ряд заходів та стратегій для запобігання та зменшення можливих ризиків і травматичних ситуацій на робочому місці. Основні аспекти створення безпечних і нешкідливих умов праці включають:

- оцінка ризиків;
- розробка та впровадження стандартів безпеки;
- забезпечення належного обладнання та матеріалів;
- навчання та підвищення кваліфікації працівників;
- організація робочих місць;
- система контролю та взаємодії.

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ

1. Проаналізувавши вітчизняну та зарубіжні наукові теорії та практики особистісного самовизначення, можна сказати, що особистісне самовизначення є складним процесом, який триває все життя і включає формування внутрішньої позиції дорослої людини, усвідомлення себе як члена суспільства, потребу вирішувати проблеми майбутнього, усвідомлення своїх фізичних, розумових і інших якостей. У межах підліткового та раннього юнацького віку виникає явище професійного самовизначення. Одним із завдань шкільного психолога НУШ є здійснення системи заходів з профорієнтації для активізації процесу професійного самовизначення. Зважаючи на запровадження профільних класів, учні до дев'ятого класу мають визначитись із вибором профілю навчання в старших класах, який відповідає майбутній професійній освіті та обраній професії. Вибір майбутньої професії школярем має бути свідомим та науково обґрунтованим [34].

2. Впорядковано психодіагностичний комплекс для дослідження особливостей професійного самовизначення старшокласників: К. Замфіра (в модифікації А. Реан) для вивчення мотивації професійної діяльності, диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) Є. Клімова, опитувальник професійної спрямованості (ОПС) Д. Голанда (модифікація стимульного матеріалу В.В Синявського, О. О. Ящишина), орієнтаційно-діагностична анкета спрямованості інтересів-2 (ОДАСІ-2) Б.О. Федоришина. Анкета професійної спрямованості інтересів та потреб. М. В. Левченко.

3. Емпірично дослідивши психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників, можемо сказати що більшість старшокласників не визначились з майбутньою професією, тобто професійно не самовизначені. Однак, ті, котрі вже визначились виявили такі особливості: сформований тип особистості, тип професій, визначений рівень мотивації та відповідність інтересів до обраної професії.

4. Надано методичні рекомендації для педагогів щодо сприяння професійному самовизначенню старшокласників. Так, педагоги відіграють важливу роль, надихаючи учнів та розвиваючи їхні унікальні здібності. Створення відкритого простору для обговорення професійних тем, довіра та підтримка від вчителів, активне вивчення інтересів через різноманітні можливості, сприяння розвитку критичного мислення та самоаналізу – це основні компоненти успішного формування професійного самовизначення. Заохочення творчого підходу до вибору кар'єри, розвиток навичок планування та самоуправління, врахування індивідуальних особливостей та взаємодія з батьками – також важливі елементи цього процесу.

Мети дослідження досягнуто, завдання виконано повністю.

Перспективи подальших досліджень вбачаємо у розробці заходів для сприяння професійному самовизначенню учнів школи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Гриценок Л. І. До питання забезпечення професійного самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу. *Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал*. Івано-Франківськ : НАІР, 2014. Вип. 4. С. 342–345.
2. Барабаш Ю. Г. Позінкевич Ю. Г. Психолого-педагогічні основи вибору професії : навч. посіб. Луцьк : РВВ «Вежа» 2003. 201 с.
3. Беганська І. Ю. Формування професійного самовизначення особистості. *Комунальне господарство міст. Науково-технічний збірник*. 2012. №104. С. 302-309.
4. Бех І. Д. Виховання особистості : підручник Київ : Либідь, 2008. 848 с.
5. Бех І. Д. Виховний процес в досягнутих глибинах. *Шкільний світ*. 2014. № 5 (685). 42 с.
6. Болкун Т. А. Чинники, що впливають на професійне самовизначення особистості. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова. Серія 19 : Корекційна педагогіка та спеціальна психологія*. 2010. Вип. 16. С. 257-260.
7. Варнавських К. Проблеми професійного самовизначення молоді на сучасному етапі ринкових перетворень. *Педагогіка і психологія*. 2002. № 4. С. 109-115.
8. Васильков В. М. Соціально-психологічні питання професійного самовизначення старшокласників у сучасних умовах. *Педагогіка і психологія*. 2000. № 3. С. 59-66. 2
9. Великий тлумачний словник сучасної української мови / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. Київ; Ірпінь: Перун, 2005. 1728 с.
10. Вітковська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психол. наук: спец. 19.00.07 «Педагогічна та вікова психологія» / Оксана Ігорівна Вітковська. Київ, 2002. 28с.

11. Вітковська О.І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості. 2010. № 3. С.171-179
12. Гордійчук К. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників. *Психологія: реальність і перспективи. Збірник наукових праць РДГУ*. Вип. 13. Рівне, 2019. 201 с.
13. Закатнов Д. О. Технології підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення: монографія. Київ : Педагогічна думка, 2012. 160 с
14. Кавецький В. Є. Підготовка учнів загальноосвітніх шкіл до професійного самовизначення в сучасних умовах : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Кавецький Віктор Євгенович; Тернопільський державний педагогічний ун-т ім. Володимира Гнатяка. Тернопіль, 2000. 20 с.
15. Кісіль З. Р., Угрин О. Г. Психологія управління: навчально-методичний посібник. Львів: Львівський державний університет внутрішніх справ, 2018. 508 с.
16. Кокур О. М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: монографія. Київ: Інформ.-аналіт. агенство, 2012. 200 с.
17. Костюк Г. С. Роль професійного самовизначення в формуванні особистості. Питання професійної орієнтації учнів / упор. З. С. Нечипорук. Київ, 1971. С. 3-14.
18. Крягжде С. П. Психология формирования профессиональных интересов. Вильнюс : Мокслас, 1981. 195 с
19. Лупійко Л. В., Бунчук А. О. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників. *Актуальні проблеми теоретичної та консультативної психології : матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернетконференції*. Вип. 2. Київ : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2021. С. 59-62.
20. Мельник О.В. Ефект самодостатності: від професійних домагань до власного успіху. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : зб. наук. пр.* Кіровоград : ЗВВ КДПУ ім. В. Винниченка, 2012. Вип. 16, кн. 1. С. 190.

21. Морін О.Л. Аспекти забезпечення професійного самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу. *Сучасний виховний процес: сутність та інноваційний потенціал : матеріали звіт. наук.-практ. конф. Ін-ту проблем виховання НАПН України за 2013 рік.* [за ред. О.В. Сухомлинської, І.Д. Беха, Г.П. Пустовіта, О.В. Мельника; літ. ред. І.П. Білоцерківець]. Івано-Франківськ : НАІР, 2014. Вип. 4. С. 379-382.
22. Оліховська Л.П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект. *Науковий вісник Ужгородського університету. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота».* 2016. Випуск 2 (39). С. 161-164.
23. Професійне самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу : монографія /Л. А. Гуцан, О. Л. Морін, З. В. Охріменко, О. М. Пархоменко, Л. І. Гриценко ; І. І. Ткачук , за ред. О. Л. Моріна. Харків: «Друкарня Мадрид», 220 с.
24. Психологічний словник /Авт.-уклад. В. В. Синявський, О. П. Сергеєнкова / За ред. Н. А. Побірченко. Київ : Науковий світ, 2007. 27 с.
25. Психологічні особливості професійного самовизначення правоохоронців : монографія / Л. М. Балабанова, І. В. Жданова, А. В. Нежута. - Харків : Федорко, 2014. - 151
26. Сівак С. Скринінг шкільного життя. Тернопіль: Підручники і посібники, 2002. 68 с.
27. Ткаченко М. В. Чинники професійного самовизначення учнів як фактор самореалізації особистості. Освіта та розвиток обдарованої дитини. Київ, 2013. № 19. С. 70-78.
28. Ткачук І. І. Психолого-педагогічний супровід особистісного і професійного самовизначення старшокласників, що опинилися у складних життєвих обставинах внаслідок військових конфліктів: методичні рекомендації. Київ, 2018. 78 с.
29. Токар А. В. Психологічні особливості професійного самовизначення старшокласників із різним рівнем емоційного інтелекту, 2022. 109с.

30. Траверсе Т. М. Психологія праці : навчально-методичний посібник. Київ : Інститут післядипломної освіти Київського національного університету імені Тараса Шевченка, 2004. 116 с.
31. Федоренко Л. Специфіка професійного самовизначення випускників сільських шкіл (за результатами констатувального експеримента). *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Психологічні науки*. 2022. Випуск 17 (62). Серія 12. С.109-120.
32. Формування професійно-ціннісних орієнтацій учнів до трудової діяльності в умовах сучасного освітнього середовища: монографія / З. В. Охріменко, О. Л. Морін, А. М. Шевенко, Д. О. Закатнов, М. І. Піддячий; за ред. З. В. Охріменко. Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2022. 152 с.
33. Чорна І. М. Психологічні особливості професійного самовизначення школярів. Вісник Львівського університету. Серія психологічні науки. Випуск 12. Львів: Видавничий дім «Гельветика», 2022. С.157-163. DOI <https://doi.org/10.30970/PS.2022.12.18>
34. Чорна І. М., Чернишова С. С. Професійне самовизначення старшокласників у призмі діяльності шкільного психолога. *«Світ наукових досліджень» : збірник матеріалів Міжнародної мультидисциплінарної наук. конф.* м. Ополе, Польща (Wyższa Szkoła Zarządzania i Administracji w Opolu), 21-22 листопада 2023. Випуск 24, С.210-212. ISSN 2786-6823. URL: <http://www.economy-confer.com.ua/full-article/5032/>
35. Чорна І.М. Психологічні особливості організації профорієнтаційної роботи в школі: метод. посібник. Тернопіль: ТДПІ, 1995. с.61-62.
36. Чорна І. М. Акмеологічні підходи до розробки та впровадження структури державної системи профорієнтації в Україні: монографія. Сучасні акмеологічні дослідження: теоретико-методологічні та прикладні аспекти: монографія / редкол.: В. О. Огнев'юк, С. О. Сисоєва, Я. С. Фруктова. Київ. ун-т ім. Б. Грінченка, 2016. С.181-200.

- 37.Щербакова І. М., Стаднік Г. А. Психодіагностика професійного самовизначення особистості. Навчально-методичний посібник. Суми: Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка, 2012. 324 с.
- 38.Яновська Т. А. Психологічні особливості професійного самовизначення у підлітковому та юнацькому віці. *Молодий вчений*. 2017. № 4 (44). С. 270-274.
- 39.Holland J.L. Making Vocational Choice: A theory of careers. -N.Y., 1973.
- 40.Super D.E. The Psychology of Careers. N.Y., 1957]

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Методика визначення професійної мотивації К.Замфіра (у модифікації А.А.Реана).

В методиці представлено 7 основних мотивів професійної діяльності які необхідно оцінити за рівнем вагомості для респондента. Шкала оцінювання є 5-ти бальною де: 1 – В дуже незначній мірі; 2 – В досить незначній мірі; 3 – В середній мірі; 4 – В достатній мірі; 5 – В дуже великій мірі.

Підраховуються показники внутрішньої мотивації (ВМ), зовнішньої позитивної (ЗПМ) та зовнішньої негативної мотивації (ЗНМ) відповідно до ключа, за формулами:

$$ВМ = (\text{оцінка пункту 6} + \text{оцінка пункту 7}) / 2$$

$$ЗПМ = (\text{оцінка пункту 1} + \text{оцінка пункту 2} + \text{оцінка пункту 5}) / 3$$

$$ЗНМ = (\text{оцінка пункту 3} + \text{оцінка пункту 4}) / 2$$

На основі отриманих результатів визначається мотиваційний комплекс особистості, який представляє собою певні співвідношення між собою трьох видів мотивації (ВМ, ЗПМ, ЗНМ).

До найкращих, оптимальних мотиваційних комплексів слід віднести наступні два типи поєднань:

$$ВМ > ЗПМ > ЗНМ \text{ та } ВМ = ЗПМ > ЗНМ$$

Найгіршим мотиваційним комплексом є тип:

$$ЗНМ > ЗПМ > ВМ$$

Таблиця А.1

<i>№ п/п</i>	<i>Мотиви професійної діяльності</i>	<i>В дуже незнач ній мір (1 бал)</i>	<i>В досить незначній мірі (2 бали)</i>	<i>В середній мірі (3 бали)</i>	<i>В доста тній мірі (4 бали)</i>	<i>В дуже великій мірі (5 балів)</i>
1	Грошовий заробіток					
2	Прагнення до просуванню по роботі, можливість продовжити навчання					
3	Прагнення уникати критики зі сторони керівника і колег					
4	Прагнення уникати можливих покарань і неприсмностей					
5	Потреба в досягненні соціального престижу і поваги зі сторони інших					
6	Задоволення від самого процесу і результату роботи					
7	Можливість найбільш повної самореалізації саме в даній діяльності					

ДОДАТОК Б

Диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів – ДДО

(за Є. Клімовим)

Диференційно-діагностичний опитувальник Є.А. Климова допоможе будь-якій людині визначити свої схильності до різного роду професій, методом обчислення особистісного психотипу. Кожна людина більшою мірою розташований до певного виду діяльності, це пов'язано з нашим способом життя, мисленням, навичками і підсвідомими прагненнями. Для однієї людини важливо реалізувати свій творчий потенціал, для іншого – принести користь громадськості, а третій воліє роботу, націлену на економічний результат. Покладаючись на дану методику, ви можете дізнатися свій особистісний тип і глибше зрозуміти свої схильності до роду діяльності.

ДДО (за Є. Клімовим) на профорієнтацію підходить для:

підлітка-школяра (абітурієнта), який знаходиться у пошуках і думає на кого піти вчитися; студента, якому цікаво осмислити правильність свого вибору; компаній, які ретельно відбирають персонал при прийомі на роботу; людини, яка вже має професію, але бажає перевчитися і думає, яку професію варто вибрати; працівника будь-якої компанії, щоб краще організувати свій робочий процес і направити здібності в правильному ключі.

Карта інтересів Климова була створена видатним російським кандидатом психологічних наук, який спеціалізувався на психології праці і опублікував понад 300 праць та близько 30 посібників і підручників. Одну з книг він присвятив темі професійного самовизначення, в якій детально розповідає про даною методикою (опитувальнику). Автор даного тесту описує п'ять основних груп — схильностей, які характеризують особистість. *Е. А. Клімов виділяє 5 психотипів особистості:*

1. Людина – природа – такий тип, характерний людям, що прагнуть поліпшити стан навколишнього середовища, тим, хто легко йде на контакт з природою і тваринами. Це садівники, ландшафтні дизайнери, працівники

лісової і садової промисловості, ветеринари і екологи, дослідники флори і фауни, зоологи, ботаніки, а також геологи, картографи та метрологи.

2. людина – Людина – цей тип, як соціальний, схильний до спілкування, допомоги іншим, взаєморозуміння з аудиторією. Таким людям підходить робота, пов'язана з освітою, вихованням, соціальна діяльність, медицина, правова допомога, журналістика, а також адміністративна робота.

3. Людина – художній образ – називає таких людей творчими, схильними до художньої, письменницької, музичної та архітектурної діяльності, і т. п. Така особистість може займатися твором чого-небудь або чинити твори мистецтва (дизайнер, художник, композитор, письменник і режисер). А так само виконувати і виготовляти (оформлювач, музикант, ювелір, актор і так далі) або ж працювати з творами творчості (реставратор, маляр, шліфувальник, майстер розпису).

4. Людина – знакова система – цей тип людей математичного складу розуму. Їм підійдуть такі професії, як програміст, бухгалтер, бібліотекар, економіст, нотаріус, редактор, організатор діловодства, інспектор, історик, математик і тому подібне.

5. Людина – техніка – визначає цей тип, як людей схильних до технічних видів професій, позначає здатність до виготовлення деталей, техніки, механізмів, відновлення і ремонт, винаходи і нововведення, випробувальні та перевірочні роботи.

Опитувальник ДДО дає можливість розпізнати свої професійні схильності і підсвідомі задатки до певного виду діяльності. Тому ідеально підходить для профорієнтаційної роботи з школярами і підлітками.

Інструкція.

Уявіть собі, що ви маєте можливість вибрати одну роботу (із двох можливих). Чому б ви не надали перевагу? Вибраний варіант відмітьте знаком «+», а відкинутий – знаком «-».

Таблиця Б.1

1а. Доглядати за тваринами	1б. Обслуговувати машини, прилади
2а. Допомогати хворим людям, лікувати їх	2б. Складати таблиці, схеми, графіки, програми для комп'ютерів
3а. Стежити за якістю виготовлення книжкових ілюстрацій, плакатів	3б. Стежити за станом, розвитком рослин
4а. Обробляти матеріали (дерево, тканину, метал, пластмасу)	4б. Рекламувати, продавати матеріали
5а. Обговорювати науково-популярні книжки, статті	5б. Обговорювати художні книжки, п'єси, концерти
6а. Вирощувати молодняк тварин	6б. Тренувати товаришів (або молодших) у виконанні яких-небудь дій
7а. Копіювати малюнки, зображення (або настроювати музичні інструменти)	7б. Керувати яким-небудь вантажним засобом (підйомним або транспортним)
8а. Повідомляти, пояснювати людям потрібні їм відомості (в довідковому б'юро, на екскурсії)	8б. Художньо оформляти виставки, вітрини (або брати участь у підготовці вистав, концертів)
9а. Ремонтувати речі, вироби, одяг, техніку	9б. Шукати і виправляти помилки в текстах, таблицях
10а. Лікувати тварин	10б. Виконувати обчислення, розрахунки
11а. Виводити нові сорти рослин	11б. Конструювати, проектувати нові види промислових виробів, машин, будівель
12а. Розв'язувати суперечки, сварки між людьми, переконувати, роз'яснювати, заохочувати	12б. Працювати над кресленнями, схемами (перевіряти, уточнювати їх)
13а. Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності	13б. Спостерігати, вивчати життя мікробів

Продовження таблиці Б.1

14а. Обслуговувати, налагоджувати мед прилади, апарати	14б. Надавати людям меддопомогу при пораненнях, опіках, ударах
15а. Складати точні описи, звіти про спостереження явищ і подій	15б. Художньо описувати, зображати (побачені або уявні)
16а. Робити лабораторні аналізи в лікарні	16б. Приймати, оглядати хворих, говорити з ними, призначати лікування
17а. Фарбувати стіни або розмальовувати поверхні виробів	17б. Здійснювати монтаж споруд, машин, пристроїв
18а. Організовувати екскурсії, культпоходи в театри, музеї	18б. Грати на сцені, брати участь у концертах
19а. Виготовляти за кресленнями деталі, вироби, машини, одяг	19б. Креслити, копіювати креслення, карти
20а. Проводити боротьбу з хворобами рослин, зі шкідниками лісів, садів	20б. працювати на клавішних машинах (друкарській)

Бланк для опитування

<i>Л - П</i>	<i>Л - Т</i>	<i>Л - Л</i>	<i>Л - ЗС</i>	<i>Л - Х</i>
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а	7б	6б	9б	7а
10а	9а	8а	10б	8б
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а	17б	16б	19б	17а
20а	19а	18а	20б	18б

Інтерпретація результатів.

Заповнивши таблицю, підрахуйте суму плюсів та мінусів у кожному стовпчику і запишіть у відповідний рядок („+”, „-”).

Найбільша сума балів (7-8) в одному стовпчику є свідченням ступеня вираженості нахилів опитуваного до одного з п'яти типів професій. Якщо у не буде переваги певного (одного) типу професії, це є ознакою того, що професійний інтерес ще не сформований.

ДОДАТОК В

Визначення професійного типу особистості Дж. Голланда (Дж. Холланда)

Тест призначений для визначення професійної спрямованості особистості.

Інструкція до тесту

Виберіть одну з двох пропонованих професій, але не з точки зору престижності, а з точки зору її суті: «Чи можу я займатися даним видом діяльності, чи хочу я цього?».

Таблиця В.1

№	Варіант А	Варіант Б
1	Інженер-технолог	Інженер-конструктор
2	В'язальник	Санітарний лікар
3	Кухар	Набірний
4	Фотограф	Завідувач магазином
5	Кресляр	Дизайнер
6	Філософ	Психіатр
7	Вчений-хімік	Бухгалтер
8	Редактор наукового журналу	Адвокат
9	Лінгвіст	Перекладач художньої літератури
10	Лікар-психіатр	Статистик
11	Завуч	Голова профкому
12	Спортивний лікар	Фельєтоніст
13	Нотаріус	Постачальник
14	Перфоратор	Карикатурист
15	Політичний діяч	Письменник
16	Садівник	Метеоролог
17	Водій тролейбуса	Медсестра

Продовження таблиці В.1

18	Інженер-електронник	Секретар-машиністка
19	Маляр	Художник по металу
20	Біолог	Окуліст
21	Телеоператор	Режисер
22	Гідролог	Ревізор
23	Зоолог	Головний зоотехнік
24	Математик	Архітектор
25	Працівник дитячої кімнати міліції	Рахівник
26	Вчитель	Командир частини
27	Вихователь	Художник по кераміці
28	Економіст	Завідувач відділом
29	Коректор	Критик
30	Завгосп	Диригент
31	Радіооператор	Спеціаліст з ядерної фізики
32	Налагоджувальник	Монтажник
33	Агроном-насіннєзнавець	Голова колгоспу
34	Закрійник-модельєр	Декоратор
35	Археолог	Експерт
36	Працівник музею	Консультант
37	Вчений	Актор
38	Логопед	Стенографіст
39	Лікар	Дипломат
40	Головний бухгалтер	Директор
41	Поет	Психолог
42	Архіваріус	Скульптор

Ключ до тесту

1. Реалістичний тип: 1, 2, 3, 4, 5, 16, 17, 18, 19, 21, 31, 32, 33, 34 - усі А.
2. Інтелектуальний тип: 1Б, 6А, 7А, 8А, 9А, 16Б, 20А, 22А, 23А, 24А, 31Б, 35А, 36А, 37А.

3. Соціальний тип: 2Б, 6Б, 10А, 11 А, 12А, 17Б, 20Б, 25А, 26А, 27А, 36Б, 38А, 39А, 41Б.
4. Конвенціональний тип: 3Б, 7Б, 10Б, 13А, 14А, 18Б, 22Б, 25Б, 28А, 29А, 32Б, 40А, 42А, 38Б.
5. Заповзятливий тип: 4Б, 8Б, 11Б, 13Б, 15А, 23Б, 26Б, 28Б, 30А, 33Б, 35Б, 37Б, 39Б, 40Б.
6. Артистичний тип: 5Б, 9Б, 12Б, 14Б, 15Б, 19Б, 21Б, 24Б, 27Б, 29Б, 30Б, 34Б, 41А, 42Б.

За кожний збіг з ключем нараховується 1 бал.

Інтерпретація результатів

Нижче наводяться назви типів з їх коротким описом та перераховуються деякі професії, в яких представники відповідного типу зможуть найбільш повно розкрити свої здібності, досягти успіху і особистого задоволення. Важливо підкреслити, що кожна людина володіє особистими якостями, характерними для всіх шести типів, однак домінують при цьому риси всього лише одного або декількох типів.

Реалістичному типу особистості властива емоційна стабільність, орієнтація на сьогодення. Представники даного типу займаються конкретними об'єктами та їх практичним використанням: речами, інструментами, машинами. Віддають перевагу заняттям, що вимагають моторних навичок, спритності, конкретики.

Професії – механік, електрик, інженер, моряк, водій та ін.

Артистичний тип відсторонюється від чітко структурованих проблем та видів діяльності, які передбачають велике фізичне навантаження. У спілкуванні з оточуючими спираються на свої безпосередні відчуття, емоції, інтуїцію та уяву. Йому притаманний складний погляд на життя, гнучкість, незалежність суджень. Властива несоціальність та оригінальність.

Професії – музикування, малярство, літературна творчість, фотографія, театр та ін.

Соціальний тип ставить перед собою такі цілі і завдання, які дозволяють йому встановити тісний контакт з навколишнім соціальним середовищем. Володіє

соціальними вміннями та має потребу в соціальних контактах. Прагне повчати, виховувати. Гуманний. Здатний пристосуватися практично до будь-яких умов. Намагається триматися осторонь від інтелектуальних проблем. Вони активні та вирішують проблеми, спираючись головним чином на емоції, почуття та вміння спілкуватися.

Професії – лікар, вчитель, психолог, соціальний працівник та ін.

Конвенціональний тип віддає перевагу чітко структурованій діяльності. З навколишнього середовища він обирає цілі, завдання та цінності, що виникають з звичаїв й обумовлені станом суспільства. Йому властиві серйозність, наполегливість, консерватизм, старанність. Відповідно до цього його підхід до проблем носить стереотипний, практичний та конкретний характер. *Професії* – машинопис (друкарська справа), бухгалтерія, програмування та ін.

Підприємницький тип обирає такі цілі, цінності та завдання, які дозволяють йому проявити енергію, ентузіазм, імпульсивність, домінантність, реалізувати любов до пригод. Йому не до душі заняття, пов'язані з ручною працею, а також ті, що вимагають посидючості, великої концентрації уваги та інтелектуальних зусиль. Надає перевагу керівним ролям, за допомогою яких може задовольнити свої потреби в домінантності та визнанні. Активний, заповзятливий.

Професії – директор, журналіст, адміністратор, підприємець та ін.

Інтелектуальний тип орієнтований на розумову працю. Він аналітичний, раціональний, незалежний, оригінальний. Переважають теоретичні та, певною мірою, естетичні цінності. Замість роздумувати про проблему він вважає за краще займатися реалізацією пов'язаних з нею рішень. Йому подобається вирішувати завдання, що потребують абстрактного мислення. *Професії* в першу чергу наукові – математик, фізик, астроном та ін.

ДОДАТОК Г

Орієнтовно-діагностична анкета інтересів-2 (ОДАНІ-2) (за Б. Федоришиним та С. Карпіловською)

Мета: Оцінка характеру та особливостей навчальних інтересів учнів.

В аркушах запитань методики «ОДАНІ-2» представлено такі запитання, що відповідають сімнадцяти групам інтересів учнів. Цими групами охоплено, в основному, ті галузі знань і діяльності учнів, що представлені в практиці роботи школи і в позашкільному житті учнів. Групи інтересів відображають природничий, технічний, гуманітарний, педагогічний, підприємницький, військовий, спортивний і обслуговуючий напрямки у пізнавальній і практичній діяльності людини. Зрозуміло, що цими групами Інтересів не вичерпуються всі можливі напрямки пізнавальної діяльності людини в конкретному їх вираженні, але аналіз результатів тестування за цією методикою дозволяє вийти на певні судження відносно наявності у піддослідного інтересів до інших сфер пізнавальної і практичної діяльності людини. Запитання у бланку запитань розміщено у такий засіб, що через кожні 17 пунктів повторюються запитання однієї і тієї ж групи інтересів, але вже в іншій інтерпретації. Такий спосіб розташування запитань за кожною їх групою надає можливість виявити й проаналізувати деякі індивідуальні особливості прояву інтересу у різних учні до одного й того ж напрямку діяльності. По-перше, за кількістю проставлених плюсів у вертикалі можна визначити інтенсивність прояву інтересу у кожного окремого учня у кількісних показниках. По-друге, завдяки специфічному підбору запитань по кожній групі і спеціальному їх розташуванню за номерами можна проаналізувати кожний з виявлених інтересів за якісними критеріями. В кожній й вертикалі відповідей (у вертикальному стовпчику) перші і дві клітинки стосуються лише загального бажання учня щось пізнати з даного предмету, наступні дві клітинки стосуються вже більш активного інтересу, що спонукає учня до спроб реалізувати свої знання і поповнити їх через ширше коло джерел, а відповіді в останніх двох клітинках свідчать про активне практичне

захоплення діяльністю в даній сфері. Такий аналіз можна зробити, якщо в клітинках є позитивні відповіді (плюси).

Досліджуваний одержує ці запитання і бланк відповідей, після чого ознайомлюється з інструкцією, яка подається йому в усній або письмовій формі. Отже, методика «ОДАНИ-2» будується на змістовному диференціюванні запитань за трьома ступенями. Запитання першого ступеня (верхні два горизонтальні рядки) спрямовані на первісну розвідку сфери інтересів учня, на орієнтовне виявлення його переваг, його байдужості і його відмов, заперечень. Фіксується наявність або відсутність бажання ознайомитись з тою чи іншою галуззю знань або діяльності. Зрозуміло, що позитивні відповіді на запитання першого ступеня ще не дають уявлення про дієвість інтересу, його глибину і стійкість, але дають інформацію про наявність в учня певного (позитивного, негативного або індиферентного) ставлення до цієї сфери діяльності. Якщо позитивні відповіді на запитання першого ступеня підкріплюються позитивними відповідями на запитання другого ступеня (третій і четвертий горизонтальні рядки), то, вочевидь, можна вважати, що учень не лише позитивно ставиться до конкретної галузі знання або діяльності, а діє як суб'єкт-діяч, на відміну від суб'єкта-споглядача. І навпаки, якщо позитивні відповіді на запитання першого ступеня й подальшому не підтверджуються, а заперечуються, то є вже підстави не лише припустити, а й зробити висновок про крайню недієвість, пасивність виявленого інтересу.

На третьому ступені запитань (п'ятий-шостий рядки) виявляється активний прояв особистості в тому чи іншому напрямку його інтересів, проба сил особистості, ґрунтовне включення її в практичну діяльність. Тут уже йдеться про високий рівень дієвості й сили інтересу, його глибини і стійкості.

Така ступенева будова аркуша відповідей методики «ОДАНИ-2» дозволяє простежити за індивідуальними проявами руху інтересу в кожній групі — від його зародження до його практичної реалізації.

Обробка бланку відповідей методики «ОДАНИ-2» дуже проста. Окремо за кожною колонкою підраховують абсолютну кількість плюсів і мінусів, вклю-

чаючи й ті, що виставлені всупереч інструкції. Результати записують у вільні клітинки під відповідними колонками. Таку роботу може виконати і сам учень. Далі виділяємо ті колонки, що мають найбільшу кількість плюсів при найменшій кількості мінусів. Усі останні колонки градуються за тими ж показниками — кількість плюсів і кількість мінусів. За допомогою дешифратора розкривається, яку групу інтересів відображує та чи інша колонка. Таким чином одержуємо показники, які дають підставу до визначення центрального, основного інтересу, інтересів, що пов'язані із центральним, — супутніх інтересів, а також діапазону інтересів і сили їх вираження в особистості учня.

За результатами тестування особистості цією методикою можна побудувати діаграму прояву інтересів. І ця робота є теж доступною для самих учнів, тим більш, що в аркуші відповідей розміщено матрицю для побудови діаграми. І в результаті складається зручна для сприймання та аналізу консультантом і самими учнями профільна картина їх інтересів. На осі абсцис діаграми розміщено перші номери колонок листа відповідей, на осі ординат — показники кількості плюсів. З діаграмою можна сполучити дешифратор, що полегшує і орієнтацію в одержаному діагностичному матеріалі. Графічне зображення профілю своїх інтересів притягує увагу учнів, викликає розмірковування про себе після порівняння свого профілю з профілями своїх товаришів.

Відображення інтересів учня за методикою «ОДАНІ-2» є неоціненним методичним матеріалом для класного керівника. Він дає змогу краще і повніше розгледіти індивідуальні психологічні особливості своїх учнів: їх пізнавальну спрямованість, широту або вузькість діапазону їх інтересів, інтенсивність прояву тих чи інших інтересів, внутрішню (якісну) характеристику кожного з виявлених інтересів, ансамблеву структуру інтересів того чи іншого учня. Те ж саме стосується і «мінус-інтересів», тобто негативних ставлень учнів до різних видів їх пізнавальної і практичної діяльності. При щорічному повторенні дослідження за методикою «ОДАНІ-2» наочно виявляється динаміка розвитку чи деградації поля інтересів кожного учня. І, нарешті, концентрація інтересів або «мінус-інтересів» більшості учнів якогось класу в одному напрямку може

бути наслідком особливостей роботи певного вчителя. Також за допомогою даної методики можна виявити мотиваційну готовність учня до профільного навчання

Інструкція

Уважно прочитайте запитання, усвідомте, про що в ньому йдеться. Свою відповідь проставте у клітинці цього бланку. При цьому слід стежити, щоб номер клітинки збігався з номером запитання. Так почергово відповісте на всі запитання.

Якщо вам дуже подобається робити те, про що йдеться у запитанні, то поставте у відповідній клітинці два плюси (**++**). А якщо просто подобається - поставте один плюс (**+**). Може статися так, що ви ніяк не можете визначити, чи подобається вам це, чи ні. Тоді поставте у відповідну клітинку нуль (**0**). Коли ж ви визначили, що вам ніяк не подобається робити те, про що йдеться у запитанні, то у відповідній клітинці ви проставите один мінус (**-**), а коли це вам дуже не подобається, то два мінуси (**--**). Може статися, що на якоесь запитання у вас виникне одразу дві протилежні відповіді або відповідь, що залежить від якоїсь додаткової умови. Наприклад, так: «Якби це було вдома, то мені подобається, а якщо в іншому місці, то зовсім не подобається». У такому разі самостійно і швидко визначте самі, яка з цих позначок — чи плюс, чи мінус, чи нуль - є, на вашу думку, найближчою до істини, її і проставте у відповідну клітинку.

Коли відповісте на всі запитання, підрахуйте, будь ласка, скільки всього плюсів і мінусів ви поставили у кожній вертикальній колонці і запишіть результати внизу під кожною колонкою. На нулі не звертайте уваги, їх підраховувати не потрібно. Якщо зрозуміли завдання, то починайте роботу.

Лист запитань

Чи подобається Вам:

1. Читати популярну літературу з фізики?

2. Читати популярні дописи, статті або книжки з математики?
3. Читати науково-популярні журнали, статті з радіотехніки?
4. Читати науково-популярні технічні журнали і статті?
5. Читати науково-популярну літературу з хімії?
6. Читати літературу про рослини або про тварин?
7. Читати популярні статті, нариси з медицини?
8. Читати літературу з географії?
9. Читати літературу про історичні події або про відомих історичних діячів?
10. Читати твори класиків світової художньої літератури?
11. Читати літературу з питань мистецтва?
12. Читати літературу з питань педагогіки (про роботу школи, вчителя, вихователя тощо)?
13. Читати літературу з питань філософії або психології?
14. Читати літературу з питань економіки або фінансів?
15. Читати літературу з питань кулінарії, або моделювання одягу, або ведення домашнього господарства?
16. Читати літературу з військової тематики?
17. Читати нариси, або статті, або книги спортивної тематики?
18. Вивчати фізичні явища, знайомитися з відкриттями в галузі фізики?
19. Знайомитися із науковими розробками в математиці?
20. Знайомитися з принциповими схемами радіотелевізійної або автоматичної апаратури?
21. Знайомитись з новинами техніки?
22. Знайомитися з питаннями хімічного виробництва або експериментальної хімії?
23. Знайомитись з питаннями біології рослинного або тваринного світу?
24. Знайомитись з питаннями анатомії і фізіології людини?
25. Знайомитись з питаннями географічних, або геологічних, або археологічних досліджень?
26. Знайомитись з питаннями історії розвитку різних народів і держав?

27. Знайомитися із роботами літературних критиків?
28. Відвідувати театральні вистави, або концерти, або художні виставки?
29. Знайомитись із новими досягненнями (новими методами) педагогічної праці?
30. Знайомитись із новими оригінальними філософськими або психологічними концепціями, теоріями?
31. Знайомитись із рекламно-довідковими матеріалами нової техніки або побутових товарів?
32. Знайомитись з довідками і різними порадами щодо ремонту домашньої техніки, чи меблів, чи одягу, або про виготовлення саморобок, або про будь-яку іншу ручну працю для дому?
33. Знайомитись з військовою технікою?
34. Спостерігати за спортивними змаганнями?
35. Проводити досліди з фізики?
36. Розв'язувати математичні задачі?
37. Розбиратися у будові радіотехнічної, електричної, електронної апаратури?
38. Розбиратися у технічних схемах або кресленнях?
39. Проводити досліди з хімії?
40. Працювати в саду, на городі, на фермі?
41. Знайомитись із причинами виникнення різних захворювань?
42. Збирати географічні нотатки, схеми, карти, експонати (геологічні, археологічні)?
43. Обговорювати політичні події в країні або за кордоном?
44. Вивчати мову (іноземну або рідну)?
45. Співати, грати на музичному інструменті, малювати, займатись будь-яким іншим видом мистецької діяльності?
46. Піклуватися про малих дітей?
47. Знайомитись із новими теоріями загальної або практичної психології?
48. Стежити за змінами валютних обмінних курсів?

49. Піклуватися про порядок і комфорт у своєму домі?
50. Брати участь у військовій підготовці?
51. Брати участь у спортивних іграх?
52. Працювати у фізичному гуртку або займатися самоосвітою з фізики?
53. Працювати у математичному гуртку або займатися самоосвітою з математики?
54. Ремонтувати або налагоджувати радіотехнічну або електронну апаратуру, або електроприлади?
55. Складати або ремонтувати різні технічні механізми або пристрої?
56. Працювати у хімічному гуртку або займатися самоосвітою з хімії?
57. Працювати у біологічному гуртку або займатися самоосвітою з біології?
58. Доглядати за хворими?
59. Працювати з географічними картами?
60. Ознайомлюватися з історичними пам'ятками культури різних народів?
61. Вести свій особистий щоденник або в писемній формі викладати свої спостережені, думки?
62. Брати участь у роботі гуртка або студії художньої самодіяльності?
63. Обговорювати питання педагогічної роботи?
64. Вишукувати (визначати) можливості застосування рекомендацій психологічної або філософської науки в житті людей?
65. Давати поради людям (товаришам, родичам або добрим знайомим) щодо вигідного вкладання грошей у приватні або державні заходи?
66. Надавати людям різні побутові послуги?
67. Брати участь у військових іграх або походах?
68. Брати участь у спортивних змаганнях?
69. Брати участь у конкурсах з фізики?
70. Брати участь у конкурсах з математики?
71. Складати або ремонтувати радіотехнічні прилади?
72. Робити технічні моделі (літаки, автомобілі або якісь інші конструкції)?

73. Брати участь у конкурсах з хімії?
74. Брати участь у конкурсах з біології?
75. Знайомитись з роботою медичного працівника?
76. Користуватись маршрутними схемами або географічними картами?
77. Брати участь у роботі історичного гуртка або самостійно займатися питаннями історії?
78. Брати участь у роботі літературного або лінгвістичного (мовного) гуртка або самостійно займатися проблемними питаннями літератури чи мови?
79. Грати на музичних інструментах, або малювати, або займатися різьбленням чи якоюсь іншою творчою практичною діяльністю?
80. Замінювати вчителя в якому-небудь з молодших класів, якщо в цьому виникає потреба?
81. Формулювати (визначати) свої власні погляди на життєві проблеми або на поведінку людей з позицій філософської або психологічної науки?
82. Розраховувати, передбачувати, прогнозувати можливості вигідного інвестування (вкладання) грошей у перспективні заходи або вкладання своєї власної праці в такі самі заходи з метою матеріальної або духовної вигоди?
83. Піклуватися про сімейний бюджет (можливе його підвищення або раціональне використання)?
84. Брати участь у організації військових тренувань або ігор, або походів.
85. Брати участь у роботі спортивної секції, або спортивної школи, або спортивного гуртка, або самостійно займатися спортом?
86. Виступати з інформаційними повідомленнями про нові досягнення у фізиці або про цікаві фізичні явища (ознайомлювати з цим своїх товаришів)?
87. Брати участь у проведенні математичних ігор або ознайомлювати своїх товаришів з цікавими питаннями математики?
88. Брати участь у роботі радіотехнічного гуртка або самостійно займатися радіотехнічними розробками?
89. Брати участь у роботі з технічної творчості?
90. Брати участь в експериментальній роботі з хімії?

91. Брати участь в експериментальній роботі з біології?
92. Надавати медичну допомогу людям або тваринам?
93. Брати участь у географічних, або геологічних, або археологічних експедиціях, або в туристичних походах з метою краєзнавства?
94. Брати участь у походах або екскурсіях за історичною тематикою?
95. Брати участь у літературних зустрічах, або в обговореннях літературної теми, або в літературному диспуті?
96. Брати участь у конкурсах художньої самодіяльності, або в самостійному художньому виступі, або у виставці своїх творчих виробів?
97. Брати участь в організації і проведенні ігор і цікавого дозвілля для дітей?
98. Використовувати свої знання психології людини для покращання свого спілкування з людьми або для впливу на людину з метою зміни її поведінки?
99. Самостійно або разом з людиною, якій ви довіряєте, проводити ділові операції з метою одержання матеріальних вигід (у торгівлі або послугах, або у виробництві тощо)?
100. Піклуватися про забезпечення своїх друзів або родичів побутовими зручностями, вигодами (зробити необхідну купівлю, або приготувати їжу, або щось відремонтувати тощо) ?
101. Вивчати військову справу?
102. Вести тренерську роботу з якого-небудь виду спорту?

ОДАНІ-2. Бланк відповідей

Прізвище, ім'я _____

Школа _____ Клас _____

Дата _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102
+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Дешифратор

Фізика	Математика	Електрота радіо- техніка	Техніка	Хімія	Біологія	Медицина	Геог рафі я	Істор ія
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Філологі я	Мистецт во	Педагогіка	Психологія	Бізнес	Сфера обслугов ування	Військова справа	Спо рт	
10	11	12	13	14	15	16	17	

ДОДАТОК Д

Тренінгові заняття за програмою, що спрямована на підвищення ефективності професійного самовизначення старшокласників

Підготовчий етап

Заняття №1.

Мета заняття – познайомити учасників групи, формувати довірливі стосунки у групі, згуртувати групу.

Хід заняття:

Привітання.

1. Вправа «Ім'я та жест»

Учасники сідають у коло так, щоб добре бачити одне одного. Кожен учасник представляє попередніх виступаючих і себе, називаючи їх імена та повторюючи (демонструючи) жести, якими супроводжувалися імена.

Реалізація цієї технології починається з ведучого, який називає своє ім'я, супроводжуючи його якимось жестом. Наступний учасник спочатку називає ім'я ведучого та показує його жест, а потім представляє свої ім'я та жест. Так продовжується до останнього учасника, якому необхідно назвати імена та продемонструвати жести всіх учасників взаємодії.

2. Вправа «Очікування – побоювання»

Пропонується підготувати самостійно два аркуші паперу. Один із них назвати «Очікування», а інший — «Побоювання». На першому аркуші паперу слід написати те, що очікують учасники від майбутніх занять, а в другому — чого вони побоюються, перебуваючи у тимчасовому невіданні.

3. Вправа «Молекули»

Ведучий каже: «Уявімо, що ми всі атоми. Атоми виглядають так. Атоми постійно рухаються та об'єднуються в молекули. Число атомів у молекулі може бути різним, воно визначається тим, яке число я назву. Ми всі зараз почнемо швидко рухатися, і я говоритиму, наприклад, три. І тоді атоми повинні об'єднатися в молекули по три атоми на кожен. Молекули мають такий вигляд.

Наприкінці проводиться обговорення: Як ви себе почуваете? Чи всі поєдналися з тими, з ким хотіли?

4. Вправа «Ураган»

Ведучий стоїть у центрі кола. Він пропонує помінятися місцями всім, хто має певну ознаку. Причому, якщо учасник володіє названою ознакою, він обов'язково повинен змінити своє місце чи стати ведучим. Ведучий називає тільки ту ознаку, якою володіє. Коли учасники міняються місцями, він має зайняти чиєсь місце на стільці в колі. Той, хто залишився без місця, стає ведучим. Якщо учасник довго не може сісти у коло, він може сказати «Ураган», і тоді всі, хто сидить у колі, повинні помінятися місцями.

5. Вправа «Жива анкета»

Усі учасники, передаючи іграшку по колу, відповідають такі питання: Який зараз настрій? Чи було щось несподіване для тебе на цьому занятті? Що тобі сподобалося? Що тобі не сподобалося?

Ритуал прощання.

Заняття №2.

Мета заняття – створити умови для ефективного проведення занять.

Хід заняття:

Привітання.

1. Ігрова вправа «У дитинстві я хотів(ла) бути...»

2. Вправа «Квадрат»

Усі учасники встають коло та заплющують очі. Потім за сигналом учні, не розплющуючи очі, повинні перебудуватися з кола в квадрат.

3. Вправа «Хто Я?»

Протягом 5 хвилин учні повинні відповісти 10 разів на запитання «Хто Я», при тому, що відповіді мають бути різними та зафіксовані в тому порядку, в якому вони приходять в голову.

4. Гра «Успіх – це ...»

Протягом трьох хвилин учасники відповідають на запитання: Що таке успіх? Відповіді мають бути різними.

Обговорення.

Домашнє завдання. Знайти та розповісти про будь-яку нову спеціальність (професію) на особистий розсуд учасників.

Ритуал прощання.

Основний етап

Заняття №3.

Мета заняття – сформувані теоретичні уявлення та поняття, пов'язані зі світом професій; активізувати розумову діяльність.

Хід заняття:

Привітання.

1. Гра «Назви професію»

Усі учасники по черзі називають професії. Хто не зміг протягом трьох секунд пригадати професію або повторив вже названу, вибуває з гри. Якщо учні називають не професію, а посаду (начальник, директор, президент), такі відповіді не приймаються, як і слова «олігарх», «авторитет» тощо. Гра йде доти, доки не залишиться один переможець.

2. Вправа «Крокодил»

Група розбивається на дві команди. Перша – загадує якусь професію, а друга делегує свого учасника (за його згодою) чи гравці першої групи можуть самі назвати того, кому вони повідомлять загадану професію. Останній має зобразити її лише за допомогою жестів та міміки, а його команда намагається зрозуміти, що було загадано. Команди загадують професії по черзі.

Обговорення: що допомогло впоратися із поставленим завданням? що ускладнювало виконання вправи?

3. Гра «Людина-професія»

Зараз ми виберемо ведучого. Він намагатиметься відгадати, про кого з учасників гри йде мова. Відгадуватиме ведучий за допомогою лише однієї підказки: всі учасники назвуть професію, з якою «загадана» людина асоціюється. Професії можуть повторюватися.

Перевірка домашнього завдання. Обговорення.

Кожен по черзі розповідає про будь-яку нову професію (спеціальність), яку він вибрав для доповіді.

Ритуал прощання.

Заняття №4.

Мета заняття – виявити професійні інтереси учнів.

Хід заняття:

Привітання.

1. Опитувальник Є.О. Клімова «Диференційно-діагностичний опитувальник»

Інструкція: припустимо, що після відповідного навчання ви зможете виконувати будь-яку роботу, однак, якби вам довелося вибирати з двох можливостей, чому б ви віддали перевагу?

2. Вправа «Намалюй себе у майбутньому»

Усім учасникам пропонується намалювати себе у майбутньому. Після того, як усі виконали це завдання, відбувається обговорення.

3. Гра «Ланцюжок професій»

Зараз ми по колу вибудуємо «ланцюжок професій». Я назву першу професію, наприклад, металург, наступний назве професію, у чомусь схожу із попередньо названою професією.

4. Вправа «Моє професійне кредо»

Необхідно сформулювати девіз, створити образ, символ, емблему своєї професійної діяльності, а потім подати її групі. Це може бути малюнок, пісня,

вірш, схема, жест, прислів'я. Учасники можуть скористатися будь-якими матеріалами та іншими допоміжними засобами.

Час підготовки – 10 хвилин.

Питання для обговорення:

- Чому Ви обрали саме ці засоби для символізації свого кредо?
- Що головне в собі Ви хотіли наголосити цим символом?
- Що Ви не відобразили в цьому символі, але хотіли б додати?
- Який елемент символу несе в собі основне смислове навантаження?
- Чи вважаєте Ви, що він справді відображає ваше кредо?

Рефлексивне коло.

Всі учасники сідають у коло, і їм задається алгоритм рефлексії:

- розкажіть про свій емоційний стан під час заняття та в його кінці;
- що нового Ви дізналися, чого навчилися;- як Ви оцінюєте свою участь у занятті?

Усі по черзі висловлюються відповідно до заданого алгоритму.

Ритуал прощання.

Заняття №5.

Мета заняття – усвідомити особистісні ресурси для вирішення проблем та визначити тимчасову перспективу.

Хід заняття:

Привітання.

1. Розминка «Асоціації до майбутнього»

Усі учасники сідають у коло, ведучий кидає м'яч, і кому він потрапляє до рук, повинен сказати, із чим у нього асоціюється його майбутнє.

2. Вправа «Смуга перешкод»

Кожен член групи висловлюється про свої складнощі, які він відчуває на даний проміжок часу. Потім ці труднощі кожен повинен зафіксувати на листку А4 і покласти на підлогу, після чого ланцюжком учасники проходять дані проблеми.

3. Вправа «Валіза в дорогу»

Всім учасникам потрібно написати на листочках ті якості та вміння, які їм стануть у нагоді у дорослому житті. Після чого кожен повинен зачитати, що він візьме з собою, далі йде обговорення.

4. Гра «Мої особисті та професійні плани»

Кожен учасник отримує аркуш паперу, на якому записує анонімно свої особисті плани на майбутнє. Потім ведучий збирає листки та перемішує їх, після цього роздає у випадковому порядку. З іншого боку аркуша учасники пишуть про свої професійні плани, після чого отримані результати зачитуються вголос.

5. Рефлексія «Ресторан»

На дошці приклеюються картинка «Кухар» і питання: «Наситилися?», так само приклеюються пропозиції, на які учасникам по черзі потрібно буде відповісти:

- 1) Я з'їв би ще цього...
- 2) Найбільше мені сподобалося...
- 3) Я майже переварив...
- 4) Цей ресторан ...
- 5) Я переїв ...
- 6) Будь ласка, додайте ...**Ритуал прощання.**

Заняття №6.

Мета заняття – активізувати процес професійного та особистісного самовизначення.

Хід заняття:

Привітання.

1. Вправа «Аукціон цінностей»

Матеріали: лист із написаними цінностями, маркер червоного кольору

Правила аукціону:

1. Кожен учасник має 1000 умовних одиниць.
2. Початкова вартість кожної цінності – 50 умовних одиниць.

3. Підвищувати ціну можна у сумі умовних одиниць, кратну 20 (20, 40, 60 тощо). Не можна підвищувати власну ціну.
4. Об'єднувати умовні одиниці учасникам не можна.
5. Торги починаються після оголошення ведучим будь-якої цінності.
6. Цінність вважається купленою, якщо запропоновану за неї ціну ведучий назвав тричі під рахунок і промовив слово «Продано» (наприклад: 300 – раз, 300 – два, 300 – три, продано!) або якщо за неї запропоновано 1000 умовних одиниць.
7. Поряд із цінністю ведучий записує ціну, за яку вона продана, та ім'я її покупця.

Список цінностей:

Свобода	Мир в усьому світі
Фінансова незалежність	Здорові діти
Можливість написати книгу, яка вплинула б на покоління	Ідеальна сім'я
Дім вашої мрії	Ідеальне здоров'я до 95 і більше років
Запаморочлива кар'єра	Благополуччя батьків
Ідеальне кохання	Нагодувати всіх голодних
Змінити зовнішність	Стати президентом якоїсь держави
Полетіти у космос	Отримати «Оскар»
Світ без наркотиків	Безсмертність
Ідеальний друг	Можливість мандрувати у часі
Можливість читати чужі думки	Здатність літати

Запитання для обговорення вправи:

- Чому саме ці цінності набрали найбільшу кількість одиниць?
- Чи всі задоволені тим, що купили? Чи хотілося купити щось інше?

- Якби такий аукціон проходив у реальному житті, чи змінився б Ваш вибір?
- Які проблеми людини та суспільства пов'язані із запропонованими цінностями?
- Чи спроможне молоде покоління вирішити ці проблеми, вплинути на їх вирішення?

2. Вправа «Мрії»

Усі, сидячи по колу, заплющують очі і намагаються прислухатися до своїх бажань, уявляти своє професійне майбутнє, становище у суспільстві, найближче оточення. У цей час включається тиха і приємна музика. Потім кожен учасник групи ділиться своїми враженнями.

3. Вправа «Автопортрет»

Ведучий роздає кожному аркуш формату А4 і пропонує намалювати автопортрет. Далі всі портрети збираються, перемішуються та у випадковому порядку роздаються назад учасникам.

Нове завдання: «Погляньте уважно на зображення, постарайтеся зрозуміти, що це за людина, на що вона здатна, але при цьому не намагайтеся дізнатися, хто тут намальований. На зворотному (чистому) боці листочка з автопортретом напишіть одну професію, яка, на вашу думку, найбільше відповідає зображеній особі. Після цього листок передайте сусідові праворуч, а від сусіда зліва візьміть новий листок і проробіть те саме. Якщо ви отримаєте листок з власним автопортретом, то також підберіть до нього професію. Таким чином, усі листочки мають пройти коло. Професії на одному листочку можуть повторюватись».

Далі ведучий збирає листочки, перемішує їх і починає підведення підсумків. Береться перший листочок. Ведучий показує учасникам гри, що на ньому зображено, зачитуються записані на звороті професії

Рефлексія «Ключове слово»

Учасникам пропонується по черзі назвати одне слово, з яким вони мають асоціацію зі змістом заняття, що відбулося.

Ритуал прощання.

Заняття №7.

Мета заняття – визначити професійні схильності та вподобання учнів, співвіднести індивідуальні можливості з вимогами, які необхідні для оволодіння професійними навичками.

Хід заняття:

Привітання.

1. Вправа «Оголошення в газету»

Учасникам пропонується написати про себе оголошення в газету. Після цього оголошення збираються та роздаються у рандомному порядку. Потім учасники зачитують оголошення та намагаються відгадати, кому вони належать.

2. Вправа «Моє покликання»

Кожен присутній має певну думку щодо ваших здібностей і тієї професії, яка вам найбільше підходить. Тому ставитимете один одному лише одне питання: «Яке в мене покликання, чим краще займатися в житті?»

3. Гра «Мої переваги»

Інструкція ведучого: «Кидаючи по черзі один одному цей м'яч, будемо говорити про безумовні переваги, сильні сторони того, кому кидаємо м'яч. Будемо уважні, щоби м'яч побував у кожного».

Рефлексія. Кожен по колу відповідає на такі питання, що прикріплені до дошки:

- «Мої думки про свою участь на занятті».
- Як я оцінюю результати заняття?
- Що мені дало це заняття?

Ритуал прощання.

Заняття №8.

Мета заняття – усвідомити власну унікальність, свої слабкі та сильні сторони власної корисності для суспільства.

Хід заняття:

Привітання.

1. Вправа «Співбесіда»

Викликаються два добровольці: претендент і роботодавець. За допомогою ведучого задається фабула рольової гри: що за організація, яка посада у роботодавця, про яку вакансію йдеться, які особистісні особливості у претендента. Останнє необов'язково – нехай учасник грає сам себе.

Роботодавцю можна дати інструкцію, що він сам повинен вирішити за підсумком, прийнята людина чи ні. Для різноманітності можна зробити і так, що а) рішення ухвалює ведучий; б) рішення приймає група через обговорення та голосування.

Роботодавцю можна дати секретну інструкцію, в якій, наприклад, дати установку на те, щоб «валити» кандидата, або поводитися якимось по-особливому.

Обговорення.

2. Вправа «Який я?»

Ведучий називатиме професії, а кожен учасник протягом кількох секунд повинен подивитися на своїх товаришів та визначити, кому ця професія підійде найбільшою мірою. Після чого ведучий б'є в долоні і всі по команді одночасно повинні показати рукою (або ручкою) на обрану людину (найбільш відповідну для названої професії).

3. Вправа «Один для одного»

Ведучий говорить про те, що люди народжені один для одного, що це вже сьогодні аксіома, тобто твердження, яке не потребує доказів.

Учасникам слід проаналізувати усіх членів групи. Наприклад, написали тренінгове ім'я «Євгеній» і напроти нього зробили запис: «З ним можна розпочати бізнес, піти у турпохід та поговорити про футбол». А потім усі об'єднуються в велике коло і вислуховують один одного. Всім учасникам буде цікаво дізнатися відповідь на запитання: «До чого ж я підходжу?»

4. Вправа «Мої сильні сторони...»

Інструкція: «У кожного з вас є сильні сторони, те, що ви цінуєте, приймаєте та любите у собі, що дає вам почуття внутрішньої свободи та впевненості у власних силах, що допомагає вистояти у скрутну хвилину. При формулюванні сильних сторін не применшуйте свої переваги. Ви також можете відзначити ті позитивні якості, які вам не властиві, але ви хотіли б виробити їх у собі. На складання списку вам дається 5 хвилин.

Потім сядемо у велике коло, озвучимо записи та коментарі до них. Коли будете висловлюватися, говоріть прямо, впевнено, без усяких «але...», «якщо...», «може бути...», «я не зовсім впевнений у тому, що...» тощо. На виступ дається по 2 хвилини. Навіть якщо закінчите свою промову раніше, час, що залишився, належить вам. Слухачі можуть лише уточнювати деталі чи просити роз'яснення, але не мають права висловлюватися. Можливо, значна частина відведеного часу пройде у мовчанні. Ви не зобов'язані пояснювати, чому вважаєте ті чи інші свої якості точкою опори, сильною стороною. Достатньо, що самі в цьому впевнені».

Наприкінці вправи проводиться колективна дискусія, звертається на те спільне, що було у висловлюваннях, і на ті відчуття, які кожен відчув під час вправи. **Важливо:** при виконанні необхідно стежити, щоб учасники уникали навіть незначних висловлювань про свої недоліки, помилки, слабкості. Будь-яка спроба самокритики та самоосуду повинна припинятися.

5. Вправа «Скажи мені хто твій друг»

Кожен учасник протягом 3-4 хвилин накидає «психологічний портрет» будь-кого з членів групи. Вказувати на зовнішні ознаки, за якими можна одразу дізнатися про конкретну людину, не можна. У портреті має бути не менше 10-12 рис характеру, звичок, особливостей, що характеризують саме цю людину. Потім той, хто написав, виступає зі своєю інформацією перед групою, а решта учасників намагаються вгадати, чий це портрет. Автор портрета не повинен казати, хто з учасників має рацію. Він робить це лише після того, як висловляться усі охочі.

Рефлексія. Обговорення.**Ритуал прощання.****Заняття №9.**

Мета заняття – розвивати уміння знаходити ресурси для досягнення позитивних життєвих цілей у майбутньому.

Хід заняття:

Привітання.**1. Вправа «Мої досягнення»**

Моїм найкращим досягненням є:

1. У мене добре виходить _____.
2. Я допоміг(ла) іншим тим, що _____.
3. Найкраще рішення, яке я коли-небудь прийняв(ла) _____.
4. Якщо хочу, то можу _____.
5. Люди думають, що у мене добре виходить _____.
6. Те, що я недавно навчився робити _____.
7. Те, чим я пишаюся _____.
8. Момент, який викликає у мене найбільшу гордість _____.
9. Найважча справа, яку я зробив(ла) _____.

Обговорення: зверніть увагу, що змінюється у Вас, як змінюється Ваш стан, коли Ви читаєте текст, що вийшов у Вас? Що Ви відчуваєте? Чи вірите Ви собі?

2. Вправа «Долонька»

Кожен обводить на аркуші паперу контур долоні. У центрі пишеться своє ім'я, а на кожному пальці щось, що подобається у собі самому. Потім листи передають сусідові праворуч. Він протягом 30 секунд пише на аркуші (зовні долоні), щось, що подобається в людині, господарі долоні. Таким чином все здійснюється через все коло. Господарю лист повертається у перевернутому вигляді.

3. Вправа «Професійні якості»

Кожному учаснику видається бланк із графіком. На ньому необхідно оцінити свої професійні якості за п'ятибальною шкалою, зробивши відмітку на графіку. Виходячи з отриманих позначок – побудувати криву. Після побудови кривої слід відзначити ту якість, яка оцінена мінімальним балом та оцінити її значення для Вашої професійної діяльності. Потім необхідно відповісти на такі запитання ведучого:

- Коли ти відчув необхідність у розвитку цієї якості?
- Що ти вже робив, щоб розвинути цю якість?
- Як ти вважаєш, що потрібно зробити, щоб розвинути цю якість?
- Що зміниться, якщо ти розвинеш цю якість?
- Що ти зробиш вже сьогодні, щоб розвинути цю якість?

4. Вправа «Пастки-капкани»

Разом із групою визначається конкретна професійна мета. У групі вибирається доброволець, який «представлятиме» якусь вигадану людину (якщо доброволець забажає, то він може уявляти і самого себе).

Загальна інструкція: «Зараз кожен, вже, знаючи яких цілей прагне наш головний (вигаданий чи реальний) герой, повинен буде визначити (або вигадати) йому деякі труднощі шляху до професійної мети. Головному гравцю також дається час, щоб він виділив кілька найбільш ймовірних труднощів на шляху до своєї мети і так само підготувався відповісти, як він збирається їх подолати. Далі гравці, включаючи головного героя, виділяють на своїх листочках основні труднощі шляху до наміченої мети».

5. Сінквейн на тему «Професія». Аналіз знань.

Домашнє завдання. Проект на тему «Моя майбутня професія»

Ритуал прощання.

Заключний етап

Заняття №10.

Мета заняття – узагальнити отримані знань, закріпити навички.

Хід заняття:

Привітання.

1. Проект «Моя майбутня професія»

Кожен старшокласник захищає свій проект на тему «Моя майбутня професія».

Обговорення.

2. Вправа «Валіза в дорогу»

Група сідає по колу.

Слова ведучого: «Ми завершуємо нашу роботу. Зараз кожен з вас по черзі ставитиме перед собою цей стілець (ведучий ставить стілець у центр кола). Всі учасники групи в тому порядку, в якому вам буде зручно, підходять до Вас, сідають на стілець і називають одну якість, яка, на їх погляд, допомагає Вам, і одна, яка заважає. При цьому треба пам'ятати, що слід називати ті якості, які проявилися під час роботи групи та піддаються корекції. Після того, як усі висловлять свою думку, наступний учасник бере стілець і ставить його навпроти себе.

3. Вправа «Колективний лист»

Група сідає у коло. Кожен учасник пише в нижній частині аркуша з обох сторін своє ім'я та передає листок сусідові праворуч. Отримавши його, той, починаючи згори, пише своє повідомлення тій особі, чиє ім'я стоїть унизу. Повідомлення можуть бути короткими, на кшталт «Усього доброго!» або розлогими і представляти собою побажання, поради, свої оцінки.

Кожен самостійно вирішує також чи підписатися йому своїм ім'ям чи залишитися невідомим.

Потім частина аркуша з написом загинається назад так, що наступний учасник пише на аркуші далі, не читаючи вже написане. Листки обходять все коло і повертаються до перших авторів. Далі учасники, що отримали назад свої листи, можуть написати на зворотній стороні аркуша три свої особисті висновки або завдання, які з'явилися в них у результаті проведених занять і які вони хотіли б написати самим собі як напуття.

Потім листи кладуться у конверти, заклеюються, учасники пишуть на них свою власну адресу й ім'я та здають конверти ведучому. Організатори через деякий час надсилають листи за адресами або передають у руки – це сувенір, а можливо і імпульс до подальшого навчання.

Обговорення. Зворотній зв'язок. Ритуал прощання.