

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України
Чернівецький національний університет
імені Юрія Федьковича

Підлягає поверненню
на кафедру

Основи профорієнтаційної роботи

Конспект лекцій



Чернівці
Чернівецький
національний університет
2011

УДК 373.048:331.54
ББК 74.421.052.6
О-751

Друкується за ухвалою редакційно-видавничої ради
Чернівецького національного університету
імені Юрія Федьковича

Рецензенти: *Петрюк І.М.*, кандидат педагогічних наук, завідувач кафедри загальної та соціальної педагогіки Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича;
Ковальчук І.В., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри загальної та соціальної педагогіки Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича.

О 751 **Основи** профорієнтаційної роботи : конспект лекцій / Укл. Я.С. Мудрий. – Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2011. – 68 с.

Видання розкриває основні питання виникнення, розвитку професійної орієнтації, структуру профорієнтації, класифікацію професій народного господарства, проведення профорієнтаційної роботи у школі.

Для студентів спеціальності «Соціальна педагогіка».

УДК 373. 048:331.54
ББК 74.421.052.6

© Чернівецький національний
університет, 2011

ЗМІСТ

Вступ.....	4
Модуль 1. Профорієнтація та професійне самовизначення молоді як соціальна й економічна проблема	6
Н.Е. 1.1. Профорієнтація дітей і молоді як суспільно-економічна потреба.....	6
Н.Е. 1.2. Структура профорієнтації та основні форми профорієнтаційної роботи соціального педагога	12
Н.Е. 1.3. Професійне самовизначення молоді як психолого- педагогічна та соціальна проблема.....	17
Н.Е. 1.4. Професії народного господарства та їх класифікація	26
Модуль 2. Профорієнтаційна робота в різних соціальних інститутах.....	32
Н.Е. 2.1. Соціальна робота у сфері зайнятості.....	32
Н.Е. 2.2. Профорієнтаційна робота в школі, її зміст, основні напрями та види	40
Н.Е. 2.3. Профорієнтаційна робота в різних соціальних інститутах.....	52
Тестові завдання для самоперевірки	60
Тематика рефератів.....	65
Література	66

Вступ

Сучасний ринок праці потребує працівників, спроможних досягати на своїх робочих місцях високих результатів. Однак відомо, що високих показників у трудовій діяльності людина досягає тільки тоді, коли обирає професію за своїм покликанням, інтересами, здібностями, психофізіологічними особливостями. Чим більша обізнаність школяра зі світом професій, чим краще він знатиме свої індивідуальні особливості та кон'юнктуру ринку праці, тим більш оптимальнішим буде його вибір.

Соціально-економічні зміни, що мають місце в умовах переходу до ринкових відносин, вимагають нових підходів у формуванні особистості школяра. Дедалі гострішою стає залежність місця держави в цивілізованому світі від її можливостей у створенні умов для вільного самовизначення громадян, набуття ними доступних знань і професійної майстерності, самореалізації в тій галузі, де найповніше можна проявити свої обдарування. Успішне розв'язання цієї проблеми в основному залежить від позитивних результатів у формуванні особистості майбутнього працівника на всіх етапах його шкільного життя. На цьому наголошується в Національній доктрині розвитку освіти, Законі України «Про загальну середню освіту», Концепції державної системи професійної орієнтації населення та Концепції профільного навчання.

Учні далеко не завжди вибирають той навчальний заклад, де вони справді хотіли б навчатись і який найбільше відповідає їхнім природним даним та інтересам. Низький рівень інформаційного забезпечення процесу професійного самовизначення та відсутність у більшості молодих людей практичного досвіду діяльності призводить до нездатності формувати професійні плани та інтереси відповідно до власного розвитку та потреб ринку праці, будувати та реалізовувати професійний план як систему окремих дій. Крім того, значний прошарок молоді має спрощене уявлення про безробіття через низький рівень економічної освіти та ідеалізацію ринку праці, незнання правових механізмів захисту своєї праці, невміння самостійно розв'язувати проблеми пошуку роботи та працевлаштування. Добре організована та змістовна система професійної орієнтації молоді дозволяє запобігти виникненню подібних проблем.

Кожна людина, особливо ж діти і молодь, повинна знати вартість речі, якою користується, кількість праці, вкладеної у виробництво, її естетичну цінність чи корисність. Але цього всього дитина має навчитися. Крім того, вона має орієнтуватися у світі нових і традиційних професій, розуміти їхню суть, особливість і доступність. Тому соціальному педагогові треба бути готовим до діяльності, яка могла б допомогти молодому поколінню самовизначатись і самоствердитись у доцільності й правильності свого професійного вибору.

До цього виду діяльності майбутнього соціального педагога готує курс «Основи профорієнтаційної роботи»

Мета курсу – допомогти студентам засвоїти основні закономірності й особливості профорієнтаційної роботи соціального педагога, оволодіти пакетом знань і навичок які допоможуть формувати готовність умов до свідомого вибору професії, кар'єри, з урахуванням їх нахилів, здібностей, стану здоров'я та потреб ринку праці.

Завдання курсу :

- у ході занять розширити знання студентів про сфери трудової діяльності та професії;
- сформувати вміння об'єктивно оцінювати рівень розвитку в учнів важливих якостей і співвідносити їх з вимогами професії;
- розширити знання про народне господарство і потреби у трудовій діяльності в умовах формування ринку праці в Україні.

Студент повинен **знати:** мету і завдання профорієнтації; функції профорієнтації; принципи управління профорієнтацією; вплив психічних процесів на професійне самовизначення особистості; класифікацію професій народного господарства, вимоги до них.

У ході курсу студент повинен **оволодіти наступними вміннями:** вміти застосовувати методики, тести індивідуальної та групової профорієнтаційної роботи; вміти організовувати та проводити профконсультації; вміти складати профорієнтаційну карту; складати план профорієнтаційної роботи; обладнати навчально-методичний кабінет профорієнтації.

Курс розрахований на 81 год. (2, 5 кредити), з них 18 лекційних, 16 практичних занять. 45 год. відводиться на самостійну роботу, 2 год. на індивідуальну роботу.

Курс завершується в кінці семестру заліком.

Зміст навчальної дисципліни

Модуль 1. Профорієнтація та професійне самовизначення молоді як соціальна й економічна проблема

Н.Е. 1.1. Профорієнтація дітей і молоді як суспільно-економічна потреба

1. Значення профорієнтаційної роботи в сучасному суспільстві.
2. Історія розвитку профорієнтації.
3. Розвиток і становлення профорієнтаційної роботи в Україні.
4. Суть, завдання професійної орієнтації.
5. Принципи професійної орієнтації, її основні функції

Основна література: 1, 4, 10, 12, 17.

Додаткова література: 2, 4, 5.

1. Значення профорієнтаційної роботи в сучасному суспільстві

Одним з головних кроків у житті кожної молодої людини є вибір професії. Від правильного вирішення питання «Ким бути?» багато в чому залежить вся подальша доля людини. Якщо підліток вибирає професію випадково, то це потім викликає небажані наслідки для нього. Необґрунтований вибір професії може поставити людину перед фактом, що у неї відсутні передумови до виконання трудових функцій за обраною професією. Наслідком цього може бути низька продуктивність праці, помилки і брак у роботі. А це викликає незадоволення обраною професією і починає пригнічуючи діяти на людину, що може призвести до психічних розладів. Але невдалий вибір професії стосується не тільки самої особи - це має велике значення і для суспільства. Вимушена зміна професії через помилку при її виборі, необхідність у переучуванні та перекваліфікації потребують певних витрат і відволікають працездатну людину від участі у суспільному виробництві. Внаслідок цього суспільство зазнає відчутних матеріальних втрат. За підрахунками зарубіжних учених правильний і своєчасний вибір професії у шкільному віці в 2-2,5 рази зменшує плінність кадрів, на 10-15% збільшує продуктивність праці і в 1,5-2 рази знижує вартість підготовки кадрів.

Підготовка молодої людини до праці та вибору професії повинна бути відповідальною ланкою у плануванні її життєвого шляху. Ще у

III столітті до н.е. китайський філософ Гуан Ци сказав: «Якщо плануєш на один рік, тоді сій зерно. Плануєш на десять років - саджай дерева. Якщо ж плануєш на все життя, тоді навчай і наставляй людей!».

Професійна орієнтація розглядається у двох вимірах: як система і як процес. Система профорієнтації передбачає вироблення детермінованого структурою суспільних потреб на основі особистих нахилів та здібностей людини її вибіркового ставлення до професій, що визначає її місце у системі суспільного поділу праці. Процес профорієнтації - це формування та реалізація професійних нахилів молоді під впливом комплексу суспільних умов у період її соціального становлення у школі, професійних навчальних закладах, трудових колективах. За взаємозумовленості, взаємозв'язку та взаємодоповнюваності системи і процесу профорієнтації якісної визначеності їм надає цільова спрямованість чинників: система зорієнтована переважно на розв'язання проблеми вибору, процес профорієнтації - на професійне становлення особистості.

Правову основу здійснення системи професійної орієнтації складають: Кодекс законів про працю, Закони України «Про зайнятість населення», «Про освіту», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про охорону праці», Основи законодавства України про охорону здоров'я, Постанова Кабінету Міністрів від 27 січня 1994 р. «Про концепцію державної системи професійної орієнтації населення».

2. Історія розвитку профорієнтації

Початок профорієнтації нерідко відносять до 1908 року – моменту відкриття першого профконсультаційного бюро в місті Бостоні (США). Проте профорієнтація як явище з'явилася набагато раніше. Історія появи деяких елементів оцінки профпридатності людини сягає глибини століть. Це відноситься в основному до діагностики знань, умінь і здібностей. Уже в середині III тисячоліття до н.е. в Стародавньому Вавилоні проводили випробування випускників шкіл, що готували писарів. У давньому Єгипті мистецтву жерця навчали тільки тих, хто витримував систему: певних випробувань. Інші приклади дає нам стародавня історія Спарти, Афін, Риму. У Спарті була створена й успішно здійснювалася система

виховання воїнів, в Римі - система відбору і навчання гладіаторів. У III тисячолітті до н.е. у Китаї існувала поширена посада і професія урядового службовця. Відповідно, і тут з'явилися перші елементи профвідбору на цю посаду. Тему іспиту нерідко давав сам імператор, він же проводив безпосередню перевірку знань на заключному етапі багатоступінчастого конкурсного відбору претендентів.

Засновником наукового вивчення індивідуальних відмінностей вважається англійський учений Ф. Гальтон. З метою вивчення цих відмінностей він скористався випадком проведення в Лондоні Міжнародної виставки медичного устаткування і методів охорони здоров'я у 1884 році. На виставці відвідувачі могли перевірити свої фізичні здібності, деякі фізіологічні можливості організму та психічні властивості - всього за 17 показниками. У числі показників були зріст, вага, життєва місткість легенів, станова сила, сила кисті і сила удару, запам'ятовування об'єктів, розрізнення кольорів, гострота зору тощо.

Наведені вище історичні дані потрібно розглядати як вказівку не на історію, а на передісторію виникнення профорієнтації. Історія почалася набагато пізніше, в період корінної ломки суспільного ладу під натиском розвитку машинної індустрії, тобто в період розвиненого капіталізму з його неминучими супутниками - підвищенням інтенсивності виробничих процесів, зростанням ролі спеціалізації та професіоналізації праці, а також з вимушеною необхідністю здійснення професійної підготовки величезних мас робочих. Саме в цей час визначилася практична потреба в залученні робочої сили, її навчанні та розподілі на різні трудові операції відповідно до індивідуальних відмінностей і здібностей людей.

Інтенсивне технічне переозброєння промисловості провідних капіталістичних держав, розвиток принципово нової техніки на початку XX ст., зокрема військової, актуалізували проблему «людина – техніка». Усе гостріше стало усвідомлюватися, що не кожен охочий може керувати складним технічним приладами, для цього необхідні знання, здібності та відповідні навички.

3. Розвиток і становлення профорієнтаційної роботи в Україні

В Україні діяльність профорієнтації почала розгортатися в перші роки XX ст. Було проведено ряд досліджень, що стосуються вибору професії учнів різних типів шкіл. У процесі цієї роботи було

з'ясувалося, які професії привертають найбільшу увагу, в чому причини, що спонукають молодих людей обирати той або інший трудовий шлях.

У 60-70-х роках ХХ століття профорієнтація уособлювала у собі систему державних заходів, спрямованих на формування в учнівській молоді психологічної готовності до вибору професії на основі потреб суспільства та з урахуванням інтересів і схильностей особистості учня. Ключовими елементами були державне управління процесом підготовки учня до вибору професії.

У 80-х роках в Україні, як і в цілому в СРСР, предмети з профорієнтації вводять у школі

Українські психологи розробили нову концепцію професійної орієнтації. Вихідною позицією у розробці нової системи професійної орієнтації було бачення особистості насамперед не як об'єкта, а як суб'єкта саморозвитку.

4. Суть, завдання професійної орієнтації

Професійна орієнтація – це комплексна, науково обґрунтована система форм, методів і засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці.

Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності. Профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей і талантів людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і виступає одним із найважливіших елементів державної політики у сфері соціального захисту та зайнятості населення.

Основним **об'єктом** профорієнтаційної діяльності є зайняте та незайняте населення, у тому числі молодь, що навчається, вивільнювані працівники й особи з обмеженою працездатністю.

Головною **метою** профорієнтаційної роботи є сприяння специфічними методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення.

Крім того, важливими **завданнями** профорієнтації є

- виховання у молодих людей любові до різних видів праці,

- створення умов для продуктивної праці та перевірки на практиці своїх здібностей,
- вивчення, формування та розвиток інтересів, нахилів і здібностей молодих людей,
- ознайомлення їх з найбільш поширеними професіями та професіями, які найбільше відповідають інтересам молоді, тощо.

Важливою умовою ефективності системи профорієнтаційної роботи є наступність окремих її **етапів**, на кожному з яких профорієнтація має свої завдання і методи:

1) профорієнтаційна робота у школі. Основне завдання профорієнтації на цьому етапі – професійна просвіта і визначення здібностей і професійних намірів учнів;

2) профорієнтаційна робота у позашкільних навчальних закладах. Для цього етапу характерна систематизація досвіду, знань, умінь, навичок, набутих на першому етапі;

3) профорієнтаційна робота у професійному середовищі. Її особливістю є, насамперед, професійна адаптація.

5. Принципи професійної орієнтації, її основні функції

В основу профорієнтаційної діяльності покладені такі **принципи**:

- комплексний характер профорієнтаційних послуг: організація профорієнтаційної діяльності повинна здійснюватись у соціально-економічному, психолого-педагогічному, медико-фізіологічному та професійному напрямках для забезпечення різнобічної готовності молоді до вибору професії;
- узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці;
- діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;
- рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг громадянами України та громадянами іноземних держав, з якими Україна має відповідні угоди, незалежно від місця роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань;
- доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання та працевлаштування;

- добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні;
- конфіденційний і рекомендований характер висновків профконсультацій і профвідбору, додержання працівниками профорієнтаційних норм професійної етики;
- взаємозв'язок школи, сім'ї, виробництва та громадськості у здійсненні профорієнтаційних заходів;
- систематичність і наступність у профорієнтації: необхідність проведення профорієнтаційної роботи з 1-го по випускний клас школи, за умови обов'язкової спадкоємності цієї роботи з класу в клас.

Основні підходи до проведення профорієнтаційної діяльності:

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

– *психофізіологічний підхід* передбачає забезпечення вибору такої професії, яка максимально відповідає психофізіологічним характеристикам людини.

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

Можна виділити **чотири функції** профорієнтації, які визначаються її метою: соціальну, економічну, медико-фізіологічну та психолого-педагогічну.

Соціальна функція – це процес засвоєння школярами певної системи знань, норм, цінностей, що дозволяють їм здійснювати свою соціально-професійну діяльність.

Економічна функція - поліпшення якісного складу робочої сили, підвищення рівня задоволеністю працею, зниження плинності кадрів, підвищення професійної активності та продуктивності праці.

Медико-фізіологічна функція - ця реалізація вимог до здоров'я й окремих фізіологічних якостей, необхідних для виконання тієї або іншої професійної діяльності.

Психолого-педагогічна функція – це, перш за все, виявлення та формування інтересів, схильностей, здібностей школярів, допомога їм у пошуку покликання, виборі такої професії, яка відповідала б індивідуальним особливостям особи, її потенційним можливостям;

визначення шляхів і умов ефективного управління професійним самовизначенням школярів.

Н.Е. 1.2. Структура профорієнтації та основні форми профорієнтаційної роботи соціального педагога

1. Загальна характеристика структури профорієнтації:
2. Поняття про форми профорієнтаційної роботи.
3. Місце професіографічного дослідження у профконсультаційній роботі соціального педагога.

Основна література: 10, 12, 15, 17, 18.

Додаткова література: 2, 4, 5.

1. Загальна характеристика структури профорієнтації

• **професійна інформація** - передбачає повне і всебічне знайомство учнів зі світом професій, з правилами вибору професії, з соціально-економічними, психологічними і медико-фізіологічними аспектами вибору професії, що є найважливішою передумовою для вироблення готовності до професійного вибору. Головне завдання профінформації - виховання любові до будь-якого виду трудової діяльності, знайомство з потребами народного господарства країни в цілому і конкретного регіону зокрема, у фахівцях на сучасному етапі і на найближчу перспективу. Вона також у першу чергу повинна піднімати престиж затребуваних на ринку праці професій. Починати цю роботу можна з 1-го класу, поступово, від класу до класу розширюючи й ускладнюючи коло відомостей.

• **професійне виховання** - містить низку заходів із формування схильностей і професійних інтересів школярів. Цей напрямок профорієнтаційної роботи передбачає передовсім підвищення ефективності учбової роботи, залучення школярів до різноманітних видів позашкільної суспільно-корисної діяльності, стимулювання їхніх пізнавальних можливостей, самопізнання і самовиховання.

• **професійна консультація** - науково обґрунтована рекомендація конкретній особі (або групі) у період вибору професії. Потребують її найчастіше випускники 9-11-х класів. Вона ґрунтується на знанні схильностей та інтересів консультованого, його особистих якостей. Професійна консультація проводиться з метою допомогти старшокласнику ніби «приміряти» професії, які цікавлять його, на

себе, задоволення інтересу школяра до конкретної спеціальності (до її змісту, вимог до якостей особистості і врахуванню протипоказань для виконання тієї або іншої роботи). У ході консультації визначаються шляхи отримання освіти за обраною спеціальністю, терміни навчання, перспективи професійного зростання, затребуваність фахівців на ринку праці.

• **професійна діагностика** - займається вивченням особистості школяра, процесу росту, формування якостей, здібностей та інтересів. Це фундамент, на якому формується професійне самовизначення особистості. Робота ця проводиться протягом всього періоду шкільного навчання за допомогою різноманітних методик. З учнями 7-11-х класів проводити її можна за допомогою опитувальників і анкет, досить апробованих та інформаційних, а також карти профорієнтації.

• **професійний відбір** - виявляє придатність людини до конкретного виду праці. Цей елемент професійної орієнтації використовується при прийомі на роботу і виявляє придатність людини до конкретного виду праці.

• **професійна адаптація** - активний процес пристосування молодій людині до виробництва, нового соціального оточення, умов праці і особливостей конкретної ситуації. Успішність професійної адаптації є одним з головних критеріїв правильного вибору професії, оцінкою ефективності всієї профорієнтаційної роботи.

2. Поняття про форми профорієнтаційної роботи

У профорієнтації важливо використовувати форми і методи, що доповнюють один одного. Захаров виділяє наступні 3 групи форм і методів :

1. Основні, ознайомлювальні:

- зустрічі з фахівцями,
- перегляд і обговорення телепередач,
- виставки передового досвіду,
- екскурсії на підприємства, навчальні заклади,
- інформаційні уроки для 6-9 класів (теоретичні та практичні питання підготовки до майбутньої професії, з використанням методів: бесіда, розповідь, пояснення, диспут, гра, твір, звіт про захід та інші),

- уроки в навчальних майстернях з повідомленням певних відомостей характеру профорієнтації, демонстрація практичних умінь.

2. Активізуючі:

- індивідуальні завдання для поглиблення знань з урахуванням інтересів,

- конкурси для виявлення схильностей,
- вечори техніки, книги, математики,
- тижні мистецтва, техніки,
- клуб майбутніх фахівців,
- клуби технічної творчості,
- молодіжні об'єднання,
- шкільні трудові об'єднання.

3. Методи вивчення особистості :

- бесіда (цілеспрямована, індивідуальний підхід, педагогічний такт, ознайомлення з професіями, виявлення мотивів і причин, що ускладнюють вибір),
- анкетування,
- спостереження,
- аналіз результатів діяльності (щоденник, шкільний журнал успішності, твір, зошит з висловлюваннями, особиста справа, медичне обстеження),
- метод експертних оцінок (узагальнення висловлювань друзів, учителів, батьків),
- метод узагальнення незалежних характеристик (рекомендації батьків, знайомих щодо вибору),
- педагогічний експеримент.

Професіографічна зустріч учнів з представниками професій. Досвід свідчить, що добре організована зустріч з представником професії залишає глибокий слід у свідомості учнів, сприяючи їхній пізнавальній активності. Бесіди фахівців з учнями повинні бути професіографічними за своїм змістом. Учням потрібно розповісти не тільки про соціально-економічну значення професії і виробничої технології, але і про чинники, що зумовлюють успішність професійної діяльності, задоволення або незадоволення особистості процесом даної професійної діяльності.

Для виконання цих завдань необхідна спеціальна попередня підготовка представника професії. Підготовча робота полягає у

наступному: розкрити перед фахівцем загальну мету зустрічі та роз'яснити конкретні завдання його бесіди з учнями; обговорити з ним план розповіді про професію, виділяючи головні питання; допомогти спеціалістові відібрати інформаційний матеріал відповідно до задач уроку з метою активізації пізнавальної діяльності учнів; обговорити і допомогти відібрати наочні посібники або ілюстраційний матеріал, якщо такий є; з'ясувати можливості використання довідкової і профорієнтаційної літератури про дану професію для учнів.

У добре організованій зустрічі представника професії з учнями їхня особиста дослідницька активність спрямовується на постановку і вирішення важливих профорієнтаційних питань: використання одержаної інформації для аналізу й оцінки індивідуальних особливостей своєї особистості, вирішення для себе питання про професійну придатність до даної діяльності, постановка проблеми вибору такої професії, яка потрібна суспільству і відповідає індивідуальним особливостям особистості.

З метою закріплення одержаних знань і умінь аналізувати професію можна запропонувати учням **професіографічну екскурсію**. Проведенню професіографічної екскурсії передують ретельна підготовча робота. Підготовку професіографічної екскурсії можна здійснювати за таким планом:

- Вибір об'єкта екскурсії.
- Визначення мети екскурсії.
- Попереднє відвідування підприємства з метою узгодження з адміністрацією термінів і умов проведення екскурсії.
- Розробка плану бесіди-підготовки учнів до екскурсії.
- Підготовка екскурсовода до проведення екскурсії.

При проведенні екскурсії потрібно також уникати підміни професіографічної інформації відомостями про організацію на підприємстві культурно-масової, спортивної та іншої роботи. Ця інформація має цінність тільки як допоміжна, але не основна.

3. Місце професіографічного дослідження у профконсультаційній роботі соціального педагога

Однією з ефективних форм профорієнтаційної роботи з учнями є самостійне професіографічне дослідження. До його завдань належать: самостійний пошук і вивчення інформації про професію учнями, яка

служить необхідним матеріалом для складання профорієнтаційної характеристики професії, що вивчається. Професіографічне дослідження, забезпечуючи високий рівень пізнавальної активності учнів і задовольняючи їх допитливість, дає можливість повніше і глибше ознайомитися зі світом професій, сприяє формуванню соціально-професійної спрямованості до трудової діяльності, особистих і соціально значущих мотивів вибору професії, ознайомленню з професіографічними матеріалами і виробленню уміння аналізувати професію. Часто помилкове або неповне уявлення про професію призводить до створення неадекватного ставлення до професії. Проте, здобувши необхідні знання про цю професію, учні змінюють і своє ставлення до неї. Самостійно досліджуючи професію, спостерігаючи за роботою спеціаліста, розпитуючи про труднощі, з якими зустрічається і які долає працюючий, про перспективу професійного розвитку та зростання, а також, знаючи про свої індивідуальні особливості, учні вже можуть ставити перед собою питання про свою відповідність даній професії. І чим більше вони дізнаються про професії, тим свідомішим і вільнішим буде їхній вибір. Самостійна пізнавальна діяльність учнів у процесі професіографічного дослідження активізує їхню емоційно-вольову сферу.

При самостійній пізнавальній діяльності учнів досягається подвійний ефект: профорієнтаційний - отримання важливої для учня інформації і виховний - упевненість у своїх можливостях виконати серйозні життєві завдання, формування готовності до оригінального, самостійного розв'язання будь-яких життєвих проблем.

Така системна профорієнтаційна робота допоможе школярам більше дізнатися про різні професії та визначитися у своєму професійному виборі.

Н.Е. 1.3. Професійне самовизначення молоді як психолого-педагогічна та соціальна проблема

1. Поняття та зміст професійного самовизначення.
2. Структура професійного самовизначення.
3. Готовність до свідомого вибору професії як передумова професійного самовизначення.
4. Місце мотивації у свідомому виборі професії.
5. Фактори вибору професії.

Основна література: 2, 3, 6, 8, 13, 15.

Додаткова література: 6, 2.

1. Поняття та зміст професійного самовизначення

Під **професійним самовизначенням** у педагогіці розуміють самопізнання й об'єктивну оцінку особою власних індивідуальних особливостей, зіставлення своїх професійно-важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для оволодіння конкретною професією. Це процес прийняття особистістю рішення щодо вибору майбутньої трудової діяльності (вибір професії, професійного навчального закладу, місця працевлаштування).

Професійне самовизначення полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності і передбачає:

1) самооцінку людиною власних індивідуально-психологічних якостей та зіставлення своїх можливостей з психологічними вимогами професії до спеціаліста;

2) усвідомлення своєї ролі в системі соціальних відносин і своєї відповідальності за успішне виконання діяльності та реалізацію своїх здібностей;

3) саморегуляцію поведінки, спрямованої на досягнення поставленої мети.

Завдання професійного самовизначення:

1) сформувати установку на власну активність та самопізнання як основу професійного самовизначення;

2) ознайомити зі світом професій, потребами ринку праці, правилами вибору професії;

3) забезпечити самопізнання та сформувати «образ-Я» як суб'єкта майбутньої професійної діяльності;

4) сформувати вміння зіставляти «образ-Я» з вимогами професії до особистості та потребами ринку праці, створювати на цій основі професійний план і перевіряти його;

5) сформувати вміння аналізу різних видів професійної діяльності, враховуючи їх спорідненість за психологічними ознаками та подібністю вимог до людини;

6) створювати умови для перевірки можливостей самореалізації в різних видах професійної діяльності шляхом організації професійних проб;

7) забезпечити розвиток професійно важливих якостей;

8) сформувати мотивацію та психологічну готовність до зміни професії і переорієнтації на нову діяльність;

9) виховувати загальнолюдські та загальнопрофесійні якості, розумні потреби.

З погляду психології розвитку (вікових особливостей учнів) професійне самовизначення можна поділити на **4 етапи**:

1) дитяча гра – виконання певних професійних ролей і окремих елементів пов'язаної з цими ролями поведінки в процесі гри;

2) підліткова фантазія – уявлення себе в мріях представником тієї чи іншої професії;

3) попередній вибір професії – сортування різних видів діяльності та їх оцінка з погляду інтересів, здібностей, системи цінностей особистості;

4) прийняття остаточного рішення – вибір рівня кваліфікації, об'єму й тривалості професійної підготовки, вибір спеціальності.

З погляду педагогіки професійне самовизначення з таких **етапів**:

– емоційно-образний – характерний для дітей старшого дошкільного віку;

– пропедевтичний – характерний для учнів молодшого шкільного віку (1-4 класи);

– пошуково-зондуючий – характерний для молодших підлітків (4-7 класи);

– період розвитку професійної свідомості (8-10 класи);

– період уточнення соціально-професійного статусу (10-11 класи);

– період входження у професійну діяльність (учні та студенти професійних навчальних закладів);

– саморозвиток фахівця безпосередньо у професійному середовищі.

Показники сформованого професійного самовизначення:

- інформованість учня про структуру народного господарства, потреби ринку праці, зміст і умови праці з обраної професії, навчальні заклади, в яких можна отримати професію;
- сформованість професійних інтересів і намірів;
- сформованість мотиваційної сфери при виборі професії;
- наявність спеціальних здібностей;
- наявність практичного досвіду у вибраній сфері діяльності;
- узгодженість інтересів, здібностей і нахилів із вимогами професії;
- відповідний стан здоров'я, відсутність протипоказань.

2. Структура професійного самовизначення

Структура професійного самовизначення старшокласників включає такі компоненти: професійну спрямованість (інтереси, мотиви, профінформованість); професійну самосвідомість (знання вимог професії, власних особливостей та уміння співвіднести їх); професійні плани, що є відображенням стійкості професійних намірів.

Професійна спрямованість - інтегральна динамічна якість особистості, основу якої складає сукупність інформованості про професію, інтерес до певного виду професійної діяльності та наявність професійно значущих мотивів.

Професійна самосвідомість - знання психофізіологічних вимог професії, знання власних особливостей і уміння адекватно їх співвіднести. Кожна професія має свої особливості, які передбачають наявність у особистості відповідних спеціальних (музикант, художник, шахіст, співак) або загальних здібностей. Крім того, ряд професій висуває особливі вимоги до людини, а саме: добрий зір (слюсар, кіномеханік, годинникар), слух (водій, музикант, учитель), нюх (фармацевт, кулінар), смак (дегустатор, повар, кондитер). Знання власних особливостей, або, інакше, аналіз (самоаналіз) психофізіологічних властивостей особистості дає можливість фіксувати наявність або відсутність протипоказань до професії, яку обирає учень, про можливість компенсації одних властивостей за рахунок розвитку інших і т. ін.

Професійний план у структурі професійного самовизначення дає змогу з'ясувати ряд важливих характеристик і, зокрема, вказує на усвідомленість у здійсненні вибору. Професійний план включає наявність мети (обрання професії), етапи її реалізації (програма дій) особистістю з виділенням етапів із удосконалення або оволодіння конкретними знаннями, вміннями або навичками. Професійний план характеризується повнотою представлення, змістовністю, продуманістю кожного кроку.

3. Готовність до свідомого вибору професії як передумова професійного самовизначення молоді

Готовність до свідомого вибору професії – це складне структурне утворення взаємопов'язаних і поєднаних переконаннями морально-вольових якостей особистості, способів поведінки, знань про професії, практичні вміння і навички, сформовані відповідно до вимог суспільства й можливостей навчально-виховного процесу в школі.

Готовність до свідомого вибору професії **включає** в себе:

- моральну готовність – усвідомлення суспільного й особистісного значення праці, прагнення максимально проявити свої сили, здібності у праці, позитивне ставлення до різних видів праці;
- психологічну готовність – свідомий вибір професії у відповідності з наявними здібностями та можливостями. Стан психологічної готовності включає усвідомлення людиною своїх потреб, вимог суспільства, колективу, поставлених цілей; прогнозування прояву своїх інтелектуальних, емоційних, мотиваційних та вольових процесів, оцінку співвідношення своїх можливостей, рівня домагань і необхідності досягнення певного результату;
- практичну готовність – загальні та політехнічні знання, загальнотрудова та спеціальні вміння й навички.

Компонентами готовності до свідомого вибору професії виступають:

- 1) загальне позитивне ставлення до праці;
- 2) знання певного кола професій, їх змісту, вимог, шляхів отримання професії та перспектив професійного зростання;
- 3) сформованість професійних інтересів;
- 4) адекватна самооцінка;

- 5) сформованість мотиваційної сфери;
- 6) наявність спеціальних здібностей;
- 7) практичний досвід;
- 8) збалансованість інтересів, здібностей і нахилів, їх відповідність вимогам професії до особистості;
- 9) відповідний стан здоров'я;
- 10) сформованість моральних якостей, які відповідають вимогам професії;
- 11) професійна придатність – сукупність психолого-педагогічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних для досягнення задовільних з погляду суспільства успіхів у праці за наявності спеціальних знань, умінь і навичок, а також отримання власного задоволення від самого процесу праці.

Важливою передумовою успішного професійного самовизначення є також сформованість в особистості професійно важливих якостей – окремих психічних, психологічних і фізичних властивостей, які відповідають вимогам певної професії і сприяють успішному оволодінню нею. Підготовка до свідомого вибору професії передбачає активне формування таких психологічних якостей як здібності, інтереси, ціннісні орієнтації, прагнення, професійні плани, ідеали, переконання.

4. Місце мотивації у свідомому виборі професії

Мотивація свідомого вибору професії – це система мотивів, спрямованих на реалізацію потреби в оволодінні певним видом професійної діяльності. Мотив – спонукальна причина дій і вчинків людини. Мотивація формується в людини з усвідомленням нею суспільної значимості обраної діяльності та правильної оцінки своїх індивідуальних нахилів і здібностей. Тому мотивацію вибору професії, як і будь-яке психічне явище, дуже важливо розглядати в розвитку, з урахуванням вікових змін.

Мотиви вибору професії можна звести до трьох основних комплексів:

1) Інтерес

Професійні інтереси школярів можна поділити на дві основні групи:

– безпосередні інтереси, які виникають на основі привабливості змісту та процесів конкретної діяльності;

– опосередковані інтереси, зумовлені деякими організаційними, соціальними та іншими характеристиками професії.

Безпосередні професійні інтереси охоплюють:

- професійно-специфічний інтерес – інтерес до предметів, до процесів праці, що характеризують її основні функції, а також до результатів, виражених у створених продуктах, наданих послугах і т. п.

- загальнопрофесійний інтерес виникає на основі привабливості найбільш загальних властивостей професії, з якими школяр має можливість ознайомитись у повсякденному житті.

- романтичний інтерес базується на уявленні про незвичайність даної професії.

- ситуативний інтерес формується на основі випадкових, нетипових для даної професії ознак і пояснюється вузькістю професійного кругозору учня.

Опосередковані професійні інтереси включають:

- професійно-пізнавальний інтерес базується на прагненні до пізнання певних природних, технічних, гуманітарних та інших процесів і явищ.

- інтерес до самовиховання проявляється у прагненні до духовного збагачення та формування суб'єктивно цінних якостей особистості.

- престижний інтерес – вибір професії зумовлений перспективами професійного зростання, які ця професія забезпечує, престижністю професії в суспільстві.

- інтерес супутніх можливостей відображає прагнення молодої людини задовольнити з допомогою вибраної професії певні духовні та життєво-побутові запити й потреби (прагнення до спілкування з людьми, потреба в матеріальному забезпеченні тощо).

- невизначений інтерес – в його основі лежать невизначений емоційний потяг до певної професії.

2) Обов'язок

Мотивом суспільного обов'язку у виборі професії є усвідомлення учнем реальної суспільної користі від своєї участі в даній сфері діяльності, переживання особистої відповідальності за успішну працю, готовність до подолання можливих моральних і фізичних труднощів.

Можна виділити 5 основних груп мотивів обов'язку:

- відповідальність по відношенню до повсякденних професійних обов'язків і вимог;
- прагнення до вдосконалення майстерності у вибраній справі;
- новаторство у праці та її організації;
- загальноальтруїстичні прагнення;
- загальногромадянські прагнення.

3) Самооцінка професійної придатності

Процес формування самооцінки професійної придатності протікає нерівномірно і це може виражатись у такому протиріччі: або учневі не вдається співвіднести відомі йому властивості професії зі своїми особистими якостями (дефіцит самопізнання), або він затрудняється визначити професію, яка відповідає його даним (дефіцит професійної інформації). З віком зміст самооцінки поступово збагачується, але ці зміни не являють собою процесу, який розвивається послідовно та інтенсивно.

Типи мотивації вибору професії:

- I тип мотивації – опорний – інтерес до професії гармонійно поєднується з морально зрілою установкою на працю, з об'єктивною оцінкою і практичною перевіркою особистих якостей, готовністю до самовиховання.
- II тип мотивації – учні нечітко уявляють специфіку обраної професії, обмеження її вибору, зумовлені вимогами до стану здоров'я, фізичних, розумових та інших якостей людини.
- III тип характеризується неузгодженістю між інтересом до професії та мотивами суспільного обов'язку.
- IV тип - найменш ефективний: при виборі професії молоді люди керуються лише своїми бажаннями, без адекватного усвідомлення як суб'єктивних, так і об'єктивних можливостей та умов їх реалізації.

5. Фактори вибору професії

Російський учений Є. О. Клімов, котрий зробив великий внесок у дослідження світу професій та професійного самовизначення людей, пропонує **вісім основних факторів**, які впливають на вибір людиною професії:

1) позиція батьків, старших членів сім'ї. Дуже часто батьки надають дитині повну свободу вибору, вимагаючи тим від неї самостійності, відповідальності, ініціативи. Трапляється, що батьки не згодні з вибором дитини і пропонують переглянути свої плани й

зробити інший вибір. Правильному вибору професії часто заважають установки батьків, які прагнуть, щоб діти компенсували їхні недоліки в майбутньому, у тій діяльності, у якій вони не змогли себе повністю виявити в свій час. Спостереження показують, що в більшості випадків діти погоджуються з вибором батьків, розраховуючи на їхню допомогу при вступі до якогось навчального закладу;

2) позиція друзів. Дружні відносини старшокласників досить міцні вплив їх на вибір професії не виключено. Позиція мікрогрупи може навіть стати вирішальною у професійному самовизначенні. Особливо це актуально для людей зі стандартизованим мисленням, схильних до наслідування і стереотипів, неспроможних чітко сформулювати власну життєву позицію. Споживачів а не творців (якщо такий умовний поділ доречний). Звісно, в рамках розумного, почуття групи, орієнтація на однолітків - позитивні особливості молоді. Вони потрібні для освоєння норм поведінки в суспільстві, формування образу "Я" і самооцінки. Але оглядатися на інших треба, щоб побачити спільне і відмінне, ліпше знати свої індивідуальні особливості, а не сліпо повторювати чи переносити захоплення якоюсь людиною на професію, котрою та володіє;

3) позиція шкільних педагогів. Кожен учитель, спостерігаючи за поведінкою учня під час навчального процесу, аналізує його інтереси, схильності, напрямки мислення і звісно може дати дуже цінну пораду, до того ж, досвідчений педагог здатен запобігти такій розповсюдженій помилці при виборі професії, як ототожнення шкільного предмета і певної, спорідненої з ним професії. Він допоможе чітко розрізнити ці поняття;

4) особисті професійні плани. Під планами у цьому випадку маються на увазі уявлення про етапи освоєння професії, засоби, потрібні для цього. Плани формуються залежно від складу розуму й характеру людини. Якщо виникають ускладнення, розумно звернутися до спеціаліста, котрий допоможе побудувати професійний план;

5) здібності. Це індивідуальні психологічні особливості людини, що проявляються в трудовій або іншій діяльності і є умовою успішності її здійснення. Від здібностей залежить швидкість, глибина, легкість і міцність процесу оволодіння знаннями, набуття умінь і навичок. Але самі здібності не зводяться до знань й умінь. Розвиток здібностей має відбуватися протягом усього життя. Про

своєрідність своїх здібностей треба судити не тільки з успіхів у навчанні, але й з досягнень у найрізноманітніших видах діяльності. Об'єктивне уявлення про них формується також за допомогою спеціальних досліджень, тестувань, спрямованих на активізацію самопізнання. Це запобігає «наклеюванню ярлика» про те, яка людина;

6) рівень домагань на суспільне визнання. Плануючи власний трудовий шлях, дуже важливо подбати про реалістичність своїх домагань. Невідповідність внутрішніх образів людини життєвим реаліям неминуче призведе до розчарування;

7) поінформованість про професії. Важливо подбати про те, щоб відомості, котрі здобуваються людиною про ту або іншу професію не виявилися перекрученими, неповними, однобічними. Захоплення тільки зовнішньою або якою-небудь приватною стороною професії може призвести до серйозних помилок і розчарувань. Наприклад, за легкістю, з якою актор створює на сцені образ, стоїть напружена, буденна праця. А журналісти не завжди виступають у телепередачах - частіше вони обробляють масу інформації, архівів, розмовляють із десятками людей - перш, ніж підготують десятихвилинне повідомлення, яке, до того ж, озвучить інша людина (диктор на телебаченні). Щоб точно знати, чим саме займається людина певної професії треба з'ясувати за якими класами, типами, відділами, групами класифікуються існуючі професії і які висуваються до них вимоги. Допомогти в отриманні достовірної інформації молодій людині можуть батьки, педагоги, а найбільше – психологи-профконсультанти. Вони проводять низку діагностичних заходів з вивчення особистості людини, котра обирає професію, а також можуть детально розповісти про вимоги до професії, яка цікавить саме Вас;

8) схильності. Схильності проявляються в улюблених заняттях, на які витрачається більша частина вільного часу. Це - інтереси, підкріплені певними здібностями. Значну роль у виборі професії відіграє темперамент. Від нього залежить вплив на діяльність різних психічних станів, викликаних неприємною обстановкою, емоційними факторами. Можна образно описати, що люди холеричного темпераменту більше придатні для активної ризикованої діяльності, сангвініки - для організаторської діяльності, меланхоліки - для творчої діяльності в науці й мистецтві, флегматики - для планомірної,

неквапливої й плідної діяльності. Далеко не останню позицію у професійному самовизначенні займають характер і самооцінка особистості.

Проаналізувавши все вищевикладене та зважаючи на складність розглянутих понять, можна з упевненістю сказати: для того, щоб підліток правильно й усвідомлено вибрав професію, котра б відповідала суспільним і особистісним потребам, визначив свою професійну позицію, йому необхідна кваліфікована допомога. А саме: розумне психолого-педагогічне втручання, професійне консультування та послідовне проведення всіх етапів профорієнтаційної роботи.

НЕ 1.4. Професії народного господарства та їх класифікація

1. Професія та спеціальність, спільне й відмінне.
2. Загальна класифікація професій.
3. Характеристика професій різного типу.
4. Поняття про професіограму.

Основна література: 2, 6, 7, 13, 15.

Додаткова література: 1.

1. Професія та спеціальність, спільне й відмінне

У суспільстві існує розподіл праці, тобто окремі відносно постійні трудові пости, відносно відокремлені галузі трудової діяльності, які називаються професіями та спеціальностями. Необхідно розрізняти поняття «професія» і «спеціальність». Поняття «професія» ширше за поняття «спеціальність».

Професія (лат. *professio*, від *profiteor* – проголошую своєю справою) – це визначений вид трудової діяльності, що виник у результаті суспільного розподілу праці і вимагає для її виконання здібностей, теоретичних знань і практичних навичок. Вона визначається характером створюваного продукту, використовуваними знаряддями праці і специфічними умовами виробництва. Професія є групою споріднених спеціальностей.

Спеціальність - підтип професії, що визначається дальшим розподілом праці у її межах (наприклад, професія - лікар; спеціальність - терапевт, педіатр, дерматолог тощо). При виборі

професії бажано конкретизувати вид майбутньої діяльності до певної спеціальності.

2. Загальна класифікація професій

Класифікація – це усвідомлений порядок речей, явищ, розподіл їх на різновиди за якоюсь важливою ознакою.

Існує багато видів класифікації професій.

- розподіл за першою літерою їх назви.
- поділ на 2 групи відповідно до характеру праці – фізична і розумова.
- розподіл за галузями народного господарства.
- за рівнем і характером необхідної класифікації (висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані та некваліфіковані).
- за ознакою матеріального виробництва - професії невиробничої сфери, і виробничої.

С.П. Струмилін (20-ті роки ХХ століття) запропонував класифікувати професії за самостійністю людини у праці:

1. Автоматична рефлекторна праця (наприклад, вертільник ручки віялки, ручки млина і так далі);
2. Напіваавтоматична, звична праця (наприклад, друкарка, телеграфіст);
3. Шаблонно-виконавська праця - за указкою (наприклад, робота на верстаті, робота конторника, рахівника);
4. Самостійна праця в межах завдання (робота інженера, учителя, лікаря, журналіста);
5. Вільна творча праця (робота в галузі мистецтва, науки);

За кордоном на сьогодні найбільш відома і популярна типологія Дж. Голланда, заснована на зіставленні типів особистості і типів професійного середовища. Виділяються такі основні типи (типи особистості та типи професійного середовища) :

1. реалістичний;
2. інтелектуальний;
3. соціальний, конвенційний;
4. підприємницький;
5. артистичний.

Передбачається, що певному особовому типу повинен відповідати свій тип професійного середовища, що і забезпечує повноціннішу реалізацію працівника у своїй праці.

Литовський автор Л.А. Йовайша розділяв усі професії за переважними професійними цінностями: цінності спілкування; інтелектуальна активність; практико-технічна активність; художня активність; соматична активність, матеріальна (економічна) активність.

Проте жодна з класифікацій не може бути орієнтиром у виборі майбутньої професії, оптимально цим цілям відповідає класифікація О.Є. Клімова, розроблена за ознаками, що йдуть від людини.

Класифікація професій (за О.Є. Клімовим) побудована з урахуванням чотирьох кваліфікаційних ознак:

- 1) предмет праці;
- 2) цілі праці;
- 3) знаряддя праці;
- 4) умови праці.

У класифікації професій за предметом праці виділяють 5 типів предметів праці, з якими людина взаємодіє у процесі роботи:

- людина-природа (земля, вода);
- людина-техніка (машини, механізми);
- людина-людина (людина, група людей);
- людина-знакова система (умовні знаки);
- людина-художній образ (твори літератури, мистецтва).

Розрізняють 3 види **цілей** праці:

- гностичні (пізнавальні) – професія контролера якості товару;
- перетворюючі – професія маляра;
- творчі – професія перукаря.

Відділи професій - це 4 групи засобів праці:

- 1) ручні і механізовані;
- 2) машини й механізми з ручним управлінням;
- 3) автоматизовані та автоматичні;
- 4) функціональні (жести, міміка).

Групи професій:

- Праця у звичайних побутових умовах.
- Праця на відкритому повітрі з різкими перепадами температур, вологості.

- Праця в незвичайних умовах – під водою, під землею, за підвищеної температури.
- Праця з підвищеною моральною відповідальністю.

3. Характеристика професій різного типу

Кожен тип професії висуває визначені вимоги до тих або інших здібностей і якостей людини.

Психологічні вимоги професій типу **«людина-природа»** до людини: розвинена уява, наочно-образне мислення, добра зорова пам'ять, спостережливість, здатність передбачати й оцінювати мінливі природні фактори; оскільки результати діяльності виявляються після досить тривалого часу, фахівець повинен мати терпіння, наполегливість, мусить бути готовим працювати поза колективами, іноді у важких погодних умовах, у бруді тощо.

Психологічні вимоги професій **«людина-техніка»** до людини: чітка координація рухів; точне зорове, слухове, вібраційне і кінестетичне сприйняття; розвинене технічне та творче мислення й уява; уміння переключати і концентрувати увагу; спостережливість.

Більшість професій типу **«людина-знакова система»** пов'язана з переробкою інформації та розрізняється за особливостями предмета праці. Це можуть бути:

- 1) тексти рідною та іноземною мовами (редактор, коректор, друкарка, діловод, телеграфіст);
- 2) цифри, формули, таблиці (програміст, оператор ЕОМ, економіст, бухгалтер, статистик);
- 3) креслення, схеми, карти (конструктор, інженер-технолог, кресляр, копіювальник, штурман, геодезист);
- 4) звукові сигнали (радист, стенографіст, телефоніст, звукооператор).

Психологічні вимоги професій **«людин-знакова система»** до людини: добра оперативна та механічна пам'ять; здатність до тривалої концентрації уваги на відверненому (знаковому) матеріалі; чіткий розподіл і переключення уваги; точність сприйняття, уміння бачити те, що стоїть за умовними знаками; посидючість, терпіння; логічне мислення.

«Людина-художній образ». Більшість професій цього типу пов'язана:

1) зі створенням, проектуванням художніх творів (письменник, художник, композитор, модельєр, архітектор, скульптор, журналіст, хореограф);

2) з відтворенням, виготовленням різних виробів за зразком (ювелір, реставратор, гравер, музикант, актор, краснодеревець);

3) з розмноженням художніх творів у масовому виробництві (майстер з розпису порцеляни, шліфувальник по камені і кришталеві, маляр, друкар).

Психологічні вимоги професій цього типу до людини: художні здібності; розвинене зорове сприйняття; спостережливість, зорова пам'ять; наочно-образне мислення; творча уява; знання психологічних законів емоційного впливу на людей.

«Людина-людина». Більшість професій цього типу пов'язана:

1) з вихованням, навчанням людей (вихователь, учитель, спортивний тренер);

2) з медичним обслуговуванням (лікар, фельдшер, медсестра, нянька);

3) з побутовим обслуговуванням (продавець, перукар, офіціант, вахтер);

4) з інформаційним обслуговуванням (бібліотекар, екскурсовод, лектор);

5) із захистом суспільства і держави (юрист, міліціонер, інспектор, військовослужбовець).

Багато посад - директор, бригадир, начальник цеху – пов'язані з роботою з людьми, тому до всіх керівників висуваються ті ж вимоги, що і до фахівців професій типу «Людина-людина».

Психологічні вимоги професій цього типу до людини: прагнення до спілкування; уміння легко вступати в контакт із незнайомими людьми; стійке добре самопочуття при роботі з людьми; доброзичливість, чуйність; витримка; уміння стримувати емоції; здатність аналізувати поведінку навколишніх і власне, розуміти наміри і настрій інших людей, здатність розбиратися у взаєминах людей, уміння згладжувати розбіжності між ними, організовувати їхню взаємодію; здатність подумкою ставити себе на місце іншої людини, уміння слухати, враховувати думку іншої людини; здатність володіти мовою, мімікою, жестами; розвинена мова, здатність знаходити спільну мову з різними людьми; уміння переконувати

людей; акуратність, пунктуальність, зібраність; знання психології людей.

4. Поняття про професіограму

Професіограма – це вичерпний опис особливостей певної професії, де розкривається зміст професійної діяльності, а також вимоги, які висуває професія до людини.

Професіограма містить:

– загальну характеристику професії: її значення, спеціальності, перспективи розвитку професії;

– опис трудового процесу, змісту роботи, яка виконується: основні професійні обов'язки, знаряддя праці, робоче місце, продукція, труднощі і можливі помилки в роботі;

– санітарно-гігієнічні умови праці: мікрокліматичні умови праці (робота в приміщенні або на повітрі, освітлення, температура та ін.), режим і ритм праці (монотонність праці, вільний час, відпустка...), медичні протипоказання;

– психофізіологічні вимоги професії до людини: характеристика різних видів сприйняття у професійній діяльності (гострота зору, слуху...), моторні характеристики (координація рухів, швидкість реакції...), інтелектуальна сфера (особливості уваги, пам'яті, спостереження, мислення), емоційно-вольові якості особистості (самовладання, витривалість–психічна і фізична, врівноваженість, зібраність, рішучість), ділові якості (ініціативність, самостійність, організованість, почуття відповідальності, адекватна самооцінка), моральні якості (чесність, тактовність, чуйність, доброзичливість);

– необхідні знання,

– необхідні вміння та навички;

– дані про професійну підготовку: перелік навчальних закладів, де можна отримати цю професію, умови вступу, зміст підготовки, перспективи працевлаштування та професійного зростання, оплата праці.

Модуль 2. Профорієнтаційна робота в різних соціальних інститутах

Н.Е. 2.1. Соціальна робота у сфері зайнятості

1. Поняття про ринок праці.
2. Зайнятість і безробіття, їх регулювання державою.
3. Державна служба зайнятості України в умовах ринкової економіки.
4. Профорієнтація у службі зайнятості.

Основна література: 3, 10, 12, 14.

Додаткова література: 3, 4, 5.

1. Поняття про ринок праці

Найважливішими характеристиками будь-якого ринку є товар, що продається і купується, продавець і покупець даного товару, їх правомірність щодо товару, характер відносин, у які вони вступають між собою.

Головними дійовими особами (суб'єктами) на ринку праці є власники (носії) товару «робоча сила», тобто працівники, що працюють на умовах найму, і підприємці - роботодавці (власники засобів виробництва й уповноважені ними особи).

Досягти згоди, пов'язати інтереси робітників і роботодавців допомагає держава (уряд), що є ще одним суб'єктом ринку праці, її головна функція - визначення правил поведінки сторін на ринку праці. Причому, держава одночасно виступає в двох якостях: 1 - роботодавця для працівників державного сектора економіки і держслужбовців; 2 - інституції, що визначає норми соціально-трудових відносин і правила взаємодії партнерів, контролює їх виконання.

Існує чимало формулювань поняття «ринок праці», які можна розділити на три великі групи. Перший підхід визначає ринок праці як *механізм*, що поєднує разом працівників і роботодавців, у рамках іншого - як *простір-сфера*, у якій відбувається взаємодія робітників і роботодавців, у рамках третього - як *відносини*, в які вступають робітники і роботодавці. Проте зазначені підходи не виключають, а скоріше доповнюють один одного, ніби підкреслюючи різні сторони такої багатогранної економічної категорії, як ринок праці. Отже, ринок праці - це сфера, в якій формуються і реалізуються товарно-

грошові та соціальні відносини з приводу купівлі-продажу робочої сили.

Ринок праці відрізняється не тільки від ринку товарів і послуг (споживчого ринку), але і від інших ринків ресурсів ось чим.

По-перше, невід'ємністю товару - «робоча сила» від його власника (носія).

По-друге, тривалістю процесу купівлі-продажу.

По-третє, втручанням держави і профспілкових організацій, громадськості у процесі, що відбуваються на ринку праці.

У ринковій економіці ринок праці виконує такі **функції**:

З'єднуючу — зводить разом продавців товару «робоча сила» (працівників) і покупців цього товару (роботодавців).

Регулюючу - регулює попит і пропозицію робочої сили відповідно до суспільної значимості конкретного виду праці, формує ціну робочої сили.

Розподільчу - розподіляє робочу силу за галузями економіки, регіонами, підприємствами, установами, організаціями.

Стимулюючу - розвиває конкуренцію працівників за робочі місця, а роботодавців - за кваліфіковану робочу силу, а також стимулює професійну і територіальну мобільність осіб найманої праці.

Інформаційну - інформує осіб найманої праці та роботодавців про ситуацію на ринку праці: про кількісний і якісний склад вільних робочих місць, розміри зарплати для конкретних посад, пропозицію робочої сили та її професійну структуру, інші аспекти зайнятості і трудових відносин.

2. Зайнятість і безробіття, їх регулювання державою

Зайнятість населення - це певна сукупність соціально-трудова відносин між людьми з приводу забезпечення працездатного населення робочими місцями; формування, розподілу та перерозподілу трудових ресурсів з метою участі в суспільно-корисній праці та забезпечення розширеного відтворення робочої сили.

В Україні до зайнятого населення належать:

- працюючі за наймом на умовах повного або неповного робочого дня (тижня) на підприємствах, в установах і організаціях, незалежно від форм власності, у міжнародних та іноземних організаціях в Україні і за кордоном;

- громадяни, які самостійно забезпечують себе роботою, підприємці;
- особи, зайняті індивідуальною трудовою діяльністю, творчою діяльністю, члени кооперативів, фермери та члени їх сімей, які беруть участь у виробництві;
- особи, обрані, призначені або затверджені на оплачуване посаду в органах державної влади, громадських об'єднаннях;
- які проходять службу у Збройних силах України, Службі безпеки України, Прикордонних військах, військах внутрішньої та конвойної охорони, інших військових формуваннях України, органах внутрішніх справ, альтернативну (невійськову) службу;
- які проходять професійну підготовку та підвищення кваліфікації з відривом від виробництва і навчаються в денних загальноосвітніх школах і вищих навчальних закладах;
- працюючі громадяни інших країн, які тимчасово перебувають в Україні і виконують функції, не пов'язані із забезпеченням діяльності посольств і місій.

За характером зайнятість може бути такою:

- робота на підприємствах, в організаціях, установах фірмах усіх форм власності і господарювання;
- робота за кордоном і на спільних підприємствах;
- виконання державних і громадських обов'язків;
- служба в законних військових формуваннях;
- саціонарне навчання у навчальних закладах
- ведення домо- та підсобного господарства, виховання дітей у сім'ї;
- догляд за хворими, інвалідами та людьми похилого віку;
- інші види діяльності, які встановлені законом

За галузевою належністю зайнятість може бути:

- у сфері матеріального виробництва;
- у сфері нематеріального виробництва й обслуговування;
- в окремих великих галузях, наприклад у промисловості, будівництві, сільському господарстві, на транспорті і у зв'язку, у науці, мистецтві і т. ін.

За соціальною належністю люди бувають зайняті:

- у робітниках; у службовцях;

- в управлінському персоналі;
- у фермерах;
- у підприємцях

За **формами власності** зайняті:

- у державному секторі;
- в акціонованій колективній;
- в приватній власності.

За **індивідуальним використанням робочого часу** зайнятість може бути

- повною;
- неповною (добровільною);
- вимушено неповною.

За **формами діяльності** зайнятість буває

- нестандартною або нетрадиційною;
- нерегламентованою;
- нелегальною.

Безробіття - це незайнятість певної частини економічно-активного населення внаслідок впливу об'єктивних причин (процесів), які притаманні ринковій економіці: нерівномірність розвитку продуктивних сил, циклічність розвитку економіки, високі темпи модернізації виробництва тощо.

Виходячи з того, через що і чому людина залишилася без роботи, безробіття можна згрупувати в **дві основні групи**: добровільне і вимушене.

Добровільне безробіття має суб'єктивний характер, тобто залежить від суб'єкта - носія праці. До нього належать такі види, як безпосередньо добровільне та фрикційне безробіття.

Пряме добровільне безробіття - це добровільна відмова індивіда від роботи з різних соціальних, психологічних або економічних причин. Його масштаби малі (дехто живе на дивіденди, кошти спадщини або інші нетрудові доходи, дехто з різних причин свідомо вдається до жебрацтва і т. ін.).

Фрикційне безробіття - це короткотерміновий період незайнятості, необхідний для пошуку нового місця роботи, яка б відповідала кваліфікації працівника або іншим його потребам.

У будь-якому випадку фрикційне безробіття виникає за власним бажанням працівника, тобто добровільно, воно неминуче у будь-якій економічній системі і не потребує якихось державних, заходів.

Вимушене безробіття. До цієї групи належать циклічне, структурне, інституціональне, регіональне, технологічне, приховане, сезонне безробіття.

Циклічне безробіття пов'язане з падінням і зростанням економічного циклу

Структурне безробіття є наслідком структурних зрушень в економіці, а саме: структури попиту на продукцію та технології виробництва. Як наслідок, робоча сила за своїми професійно-кваліфікаційними характеристиками перестає відповідати новим вимогам економіки і не може бути використана.

Регіональне безробіття - це безробіття, яке викликане різними причинами, притаманними даному регіону.

Приховане безробіття - це внутрішньо фірмове безробіття або неповна вимушена зайнятість. Це кількість працівників, яка стала зайвою у зв'язку зі структурними, технологічними, організаційними змінами виробництва, але формально продовжує знаходитись у складі підприємства.

Правовими основами регулювання зайнятості в Україні є багато законів, серед яких «Кодекс законів про працю», «Про підприємство в Україні», «Про колективні трудові спори», «Про заробітну плату» і деякі інші. Але основним Закон України «Про зайнятість населення». Даний Закон прийнятий Верховною Радою України 1 березня 1991 року.

3. Державна служба зайнятості України в умовах ринкової економіки.

Державна служба зайнятості України виникла у двадцяті роки ХХ століття в колишньому Радянському Союзі, коли для роботи з безробітними створювалися спеціальні служби, які називалися біржами праці. На відміну від нинішньої державної служби зайнятості України, яка має широкий спектр діяльності, біржі праці мали обмежене коло функцій. Вони лише сприяли тимчасово незайнятим громадянам у працевлаштуванні та сплачували грошову допомогу безробітним.

З тих часів органи праці України мали неодноразову реорганізацію, при цьому змінювалися (розширювались і звужувались) їх функції, але постійно у складі цих органів були структури, які займались працевлаштуванням незайнятих громадян. З 1956 по-1976 рік в Україні існував Комітет по трудових ресурсах при Раді Міністрів УРСР. У 1976 році на основі цього Комітету створено державний комітет Ради Міністрів УРСР по праці, а невдовзі - Державний комітет України з праці, до складу якого па правах середньої ланки увійшло Центральне бюро працевлаштування, яке згодом було перейменовано у Республіканський центр зайнятості та профорієнтації населення.

Однак перехід до ринкових економічних відносин і зміна галузевої структури народного господарства вимагали широкомасштабного міжгалузевого і міжтериторіального перерозподілу працівників на зовсім інших засадах, значного поліпшення якості робочої сили, максимального оперативного сумісництва наявної якості робочих місць з наявною якістю робочої сили. Для цього необхідно було перебудувати діючу службу працевлаштування шляхом створення централізованої структури державних органів, які б забезпечили комплексне вирішення питань, пов'язаних з регулюванням зайнятості населення і формуванням ринку праці. У грудні 1990 року на основі існуючої служби працевлаштування постановою Ради Міністрів УРСР була створена республіканська, а з початку 1994 року - Державна служба зайнятості.

Завдання Державної служби зайнятості:

- аналіз стану ринку праці, прогноз попиту та пропозицій робочої сили, підготовка із заінтересованими організаціями республіканської та територіальних програм зайнятості населення, забезпечення їх реалізації;
- облік громадян, які звертаються з питань працевлаштування, падання їм допомоги у підборі роботи та працевлаштуванні;
- забезпечення населення достовірною, повною та оперативною інформацією про можливості працевлаштування на основі обліку вільних робочих місць і вакантних посад;
- проведення професійної орієнтації та консультацій населення, в тому числі молоді;
- організація професійної підготовки та перепідготовки

працівників, вивільнюваних з підприємств, установ та організацій, осіб, які відчувають утруднення в працевлаштуванні на роботу, а також інших категорій незайнятого населення;

- надання підприємствам, установам та організаціям незалежно від форм власності та господарювання допомоги у доборі необхідних їм працівників, консультування та забезпечення їх інформацією про стан ринку праці;
- підготовка пропозицій та висновків про використання праці іноземних громадян, які залучаються в Україну, для виконання робіт за міжурядовими угодами та ліцензіями;
- забезпечення в межах своєї компетенції соціального захисту незайнятих громадян;
- здійснення контролю за виконанням підприємствами, установами та організаціями незалежно від форм власності та господарювання законодавства про зайнятість населення (падалі ці функції лягли в основу Положення про державну службу зайнятості).

Державна служба зайнятості має пірамідальну структуру - на верхівці цієї піраміди - **Державний центр зайнятості**, який знаходиться в м. Києві. Він несе відповідальність за:

- організаційне методичне забезпечення діяльності місцевих ланок ДСЗ;
- створення іта розвиток матеріально-технічної бази, а також виробничої, поліграфічної та ін. на всіх рівнях ДСЗ;
- створення на основі автоматизації та комп'ютеризації єдиної республіканської інформаційно-довідкової системи ДСЗ;
- формування системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятих громадян;
- організацію підготовки кадрів для ДСЗ;
- раціональне використання ДСЗ;
- визначення оптимальної структури і чисельності працівників місцевих служб;
- діяльність підприємств, установ та організацій служби зайнятості.

Центри зайнятості Автономної Республіки Крим, обласні та Київський міський несуть відповідальність за:

- організацію діяльності підпорядкованих їм структур;
- територіальний перерозподіл трудових ресурсів регіону;

- своєчасність і достовірність аналізу і прогнозу ринку праці. **Районні, міжрайонні, міські та районні в місті** відповідають за:
- своєчасне і якісне надання кожному громадянину безоплатних послуг з працевлаштування, професійної орієнтації та підготовки;
- обґрунтованість призначення і виплати допомоги безробітному і членам сім'ї.

4. Профорієнтація у службі зайнятості

У цілому, профорієнтаційна робота служби зайнятості спрямована на надання різнобічної допомоги незайнятому населенню, в тому числі щодо вибору професійного шляху випускникам шкіл, вузів налагодження та зміцнення співпраці з роботодавцями, поліпшення якості обслуговування населення та підвищення ефективності роботи служби зайнятості в цілому за рахунок упровадження нових напрямків, форм і методів роботи.

Вагоме місце в наданні профорієнтаційних послуг займають семінари з безробітними. Тематика семінарів різнобічна: здобуття або зміна професії; ознайомлення з правами й обов'язками безробітних та окремими статтями законодавства про зайнятість населення; з питань зайняття підприємницькою діяльністю тощо.

Крім цього, проводяться Дні профінформації, Дні профорієнтації, семінари з пошуковцями та з вивільнюваними працівниками, зустрічі з молоддю.

Запроваджено нову форму профорієнтаційної роботи - семінари з роботодавцями. Зокрема, участь роботодавців у семінарах і тісна співпраця з ними сприяє виявленню вільних робочих місць і вакансій, допомагає визначитись у подальшій потребі в кадрах та напрямками професійного навчання незайнятого і вивільненого населення.

Провідне місце в профорієнтаційній роботі займає професійна інформація. Спеціалісти знайомлять громадян зі станом і перспективами розвитку ринку праці, потребами підприємств, установ і організацій різних форм власності в кадрах, змістом професій і їх вимогами до працівника, вірогідними місцями працевлаштування, правами та обов'язками безробітного, забезпечує знаннями з техніки самостійного пошуку роботи та іншими послугами, які надає служба зайнятості.

Н.Е. 2.2. Профорієнтаційна робота у школі, її зміст, основні напрями та види

1. Планування й координація профорієнтаційної роботи соціальним педагогом у школі.
2. Механізм управління профорієнтацією школярів. Складання профорієнтаційної карти школяра.
3. Етапи профконсультаційної роботи у школі.
4. Науково-методичний кабінет профорієнтації у школі.

Основна література: 2, 4, 11, 13, 14, 17, 18.

Додаткова література: 6.

1. Планування й координація профорієнтаційної роботи соціальним педагогом у школі.

Професійна діяльність соціального педагога загальноосвітнього навчального закладу обумовлює допомогу учням у професійному самовизначенні. При цьому специфіка роботи визначає можливість і необхідність організації спільної роботи фахівців різних професійних галузей, а саме: медиків, психологів, фахівців центрів зайнятості населення й інших

Так, за допомогою медиків можливі організація просвітницьких заходів і попередні висновки про професійну придатність майбутніх фахівців. Допомога психологів припускає проведення діагностичних і просвітницьких заходів у даному напрямі. Фахівці центрів зайнятості населення можуть допомогти в наданні інформації про ринок праці на даний момент.

В ідеалі організація такого тісного цілеспрямованого співробітництва повинна бути попередньо спланованою й мати не разовий, а систематичний характер. Цього можна досягти, ініціювавши попереднє планування спільної роботи та підписання угод про здійснення подібних просвітницьких, діагностичних та інших заходів між керівниками підприємств, організацій (наприклад, міським центром зайнятості й загальноосвітнім навчальним закладом або управлінням чи відділом освіти).

Практичні психологи, соціальні педагоги проводять у школах профорієнтаційні гри, тренінги (у рамках яких проводяться діагностичні заходи).

Діагностичні методики, які використовуються практичними психологами та соціальними педагогами в рамках профорієнтаційної

роботи: «Карта інтересів» (за Клімовим); Тест професійних інтересів (за Голландом); ДДО; КІС; Тести Айзенка, Леонгарда, Люшера, Лірі, Личко, Шмишека, Спілберга для вивчення особистісних особливостей (та їх проявів) учнів; «Малюнок людини з геометричних фігур»; «Схильність до виконавської або творчої праці»; «Здатності школяра» (за Петрушиним). Досить часто фахівці соціально-психологічної служби використовують актуалізуючі методики («За і проти», за Пряжніковою) та ін.

У рамках профорієнтаційного напрямку не можна не відзначити важливість консультативної роботи (її індивідуальної та групової форм). У ході консультацій необхідно давати учням інформацію про необхідність максимально серйозно підходити до питання про вибір професій, про можливості проходження діагностичних заходів, про необхідність співвідносити свої потенційні й наявні можливості з вимогами до визначених професій (складання психограм, професіограм тощо), про те, в яких навчальних закладах можна продовжити навчання, одержати професійну підготовку (пропонуючи подібну інформацію, варто звертати увагу учнів на необхідність (або відсутність такої) оплачувати навчання, в якому обов'язі буде стягуватись оплата, які умови вступу тощо).

Очевидно, що не тільки соціальний педагог працює в даному напрямі. Питаннями професійного вибору займаються психологи, класні керівники. Принципово важливим є питання про конструктивну взаємодію фахівців, які працюють у різних професійних напрямках усередині школи (не зважаючи на те, що кожний має свою професійну специфіку). Такої взаємодії можна досягти за допомогою організації та підготовки спільних заходів. Зрозуміло, що в ході творчого процесу підготовки активізуються наявні знання фахівців і виявляється пошукова активність усіх учасників (для одержання нової інформації, що впливає на якість проведення профорієнтаційних заходів).

Форми проведення спільної роботи:

наради;

семінари;

«круглі столи»;

ділові ігри;

тренінги;

конференції.

Профорієнтаційні заходи соціального педагога:

Зміст заходів	Строк проведення	Відповідальні
Складання плану роботи	Серпень-вересень	Соціальний педагог
Проведення попередніх переговорів із представниками організацій, підприємств для здійснення спільної роботи. Складання й підписання договорів про спільну діяльність на навчальний рік	Вересень	Керівник ЗНЗ, соціальний педагог
Підготовка матеріалів для проведення діагностичних, просвітницьких заходів	Вересень-жовтень	Соціальний педагог
Підготовка інформаційного стенда для учнів, батьків	Жовтень	Соціальний педагог
Проведення діагностики особливостей мотиваційної сфери, сфери інтересів, виявлення проблемних зон у процесі професійного самовизначення (нестача знань про світ професій, тиск із боку батьків тощо). Інтерпретація результатів і підготовка рекомендацій	Жовтень-Листопад	Соціальний педагог, психолог
Виступи на педагогічних нарадах, радах разом із психологом за результатами та прогнозами, отриманими в ході діагностичних заходів	Листопад	Соціальний педагог, психолог
Складання попередніх висновків про профпридатність відповідно до вимог професіограм і психограм	Листопад	Соціальний педагог, психолог, мед. працівник
Проведення тематичних класних годин із запрошенням фахівців з центрів зайнятості, представників вищих навчальних закладів тощо	Січень	Соціальний педагог, класний керівник
Організація та проведення	Лютий	Соціальний педагог,

ділових ігор з метою ознайомлення учнів із ходом і специфікою проходження відбіркових процедур при вступі на роботу		психолог
Організація та проведення екскурсійних програм на підприємства, організації з метою безпосереднього ознайомлення з роботою підприємств у цілому й окремими співробітниками зокрема	Лютий	Соціальний педагог, класні керівники
Проведення спеціалізованих лекторіїв для батьків	Протягом року	Соціальний педагог, психолог
Організація перегляду спеціалізованих фільмів, інформаційних програм про світ професій	Протягом року	Соціальний педагог, класні керівники
Проведення тренінгів на розвиток комунікативних навичок, навичок самопрезентації тощо	Протягом року	Соціальний педагог, психолог
Віязди на Дні відкритих дверей, організовані представниками вищих навчальних закладів	Відповідно до плану запрошень	Соціальний педагог, класні керівники
Складання звіту про виконану роботу. Складання прогнозів у рамках даного напрямку роботи	По закінченні навч. року	Соціальний педагог

Форма звіту про проведену профорієнтаційну роботу:

Форма й напрями роботи соціального педагога	Класи/кількість учнів	Відповідальний
Консультації: -індивідуальні; - групові		
Діагностика: -індивідуальна; - групова		
Методи діагностики, які використовуються в роботі		

Проведення тренінгів, ігор для учнів тощо		
Просвітницькі заходи: - внутрішньошкільні (організовані та проведені фахівцями школи); - позашкільні (організовані та проведені спільно з фахівцями інших організацій і підприємств і на їхній базі)		
Спільна робота з фахівцями інших організацій і підприємств (тематика, форми, методи тощо)		
Відповідність проведеної за рік роботи тому, що було заплановано на початку навчального року		
Висновки, прогнози, перспективи		

Подібного роду заходи можуть проводитись як на базі загальноосвітніх навчальних закладів, центрів практичної психології та соціальної роботи, так і на базі підприємств й організацій, причетних до організації професійної орієнтації учнів.

Не варто також забувати про те, що чим більше інформації має соціальний педагог, чим більш креативно він ставиться до можливості використання незвичайних форм і методів роботи зі школярами, тим більшого ефекту він досягне. Отже, великого значення набуває підготовка (додаткове навчання, перепідготовка, самоосвіта тощо) самого фахівця соціально-психологічної служби. Підвищити рівень професійної підготовки педагога можуть шляхом проходження спеціалізованих курсів (на базі інституту післядипломної педагогічної освіти, центру ППСР тощо), а також використовуючи спеціалізовані програми, відвідування спеціальних семінарів, тренінгів і т. ін., аналогічних чи інших заходів на базі вищих навчальних закладів. Не варто забувати і про можливість дистанційно пройти курс навчання в мережі Інтернет. Якщо проходження курсів перепідготовки педагогічних кадрів у інституті післядипломної педагогічної освіти для самого фахівця буде безкоштовним, то навчання на базі комерційних установ передбачає певну оплату. При цьому за місцем роботи педагога, як правило, не фінансується подібного роду навчання у зв'язку з тим, що в бюджеті не передбачена стаття витрат, пов'язана з перепідготовкою кадрів на комерційній основі (не враховуючи державні установи, з якими

підписано договір про надання послуг подібного роду (у даному випадку облППО)).

2. Механізм управління профорієнтацією школярів

Управління профорієнтацією здійснюється на трьох рівнях:

- соціально-педагогічному;
- організаційно-педагогічному;
- психолого-педагогічному.

На соціально-педагогічному рівні управління профорієнтацією здійснюється в масштабах усього суспільства через суспільні інститути та засоби масової інформації.

На організаційно-педагогічному рівні управління профорієнтацією здійснюється безпосередньо в навчально-виховному процесі.

На психолого-педагогічному рівні управління профорієнтацією реалізується в безпосередньому спілкуванні учнів з класним керівником, психологом школи.

Специфічною особливістю управління шкільною профорієнтацією є те, що профорієнтаційний вплив на школярів здійснюється систематично і планово протягом усього терміну навчання. Ця особливість передбачає послідовність дій, диференційований підхід в процесі управління професійним самовизначенням школярів. З метою успішної роботи з питань профорієнтації створюються шкільна рада профорієнтації, головою якої є директор школи, заступником - шкільний психолог або соціальний педагог.

Можна виділити два головних напрямки роботи соціального педагога у школі з профорієнтації:

Проведення інформаційно-просвітницької роботи, яка спрямована на розвиток психологічної культури учнів, поглиблення знань з психології. А також проведення професійних консультацій. Розрізняють чотири види профконсультації: довідкову; діагностичну; формуючу; методичну.

Надання допомоги учням у виборі професії здійснюється на основі їх всебічного вивчення у процесі навчальної, суспільної та трудової діяльності. Протягом усього періоду навчання учнів педагоги та соціальний педагог вивчають інтереси та нахили учнів, активно впливають на їх розвиток.

Для вивчення та формування готовності школярів до вибору професії необхідно використовувати комплекс взаємодоповнюючих психолого-педагогічних методів, які передбачають спостереження, анкетування, індивідуальні та групові бесіди тощо.

Спостереження за учнями необхідно вести постійно, протягом усього навчання, особливо в старших класах.

Анкетування учнів та їх батьків призначені для виявлення переважаючих інтересів і нахилів учнів, їх загальношкільної підготовки та розвитку індивідуальних якостей особистості. Ефективність навчання та виховання інтересу до професії багато в чому залежить від потреб старшокласників, їх інтересів, нахилів, ідеалів. У зв'язку з цим необхідно знати, що спонукає активність учня у засвоєнні навчальної, суспільної діяльності, що визначає його певне відношення до тих чи інших видів професійної праці, професійні плани.

Бесіда дозволяє отримати широку інформацію про підготовленість кожного учня до вибору професійного шляху. Консультативні бесіди про вибір професії можна умовно поділити на ознайомчі, коректуючі та заключні.

Ознайомчі бесіди, як правило, проводяться з усім класом. У процесі бесіди консультант повідомляє старшокласникам про типові спеціальності якоїсь групи професій, розширює знання про взаємовідносини людини і професії, відповідає на запитання учнів. Коректуюча та заклична бесіди носять індивідуальний характер і проводяться на основі аналізу всіх наявних даних про учнів. У процесі бесіди необхідно викликати максимальну активність учнів, добитись свободи висловлювань. У коректуючій та закличній бесіді безпосередньо обговорюється з учнем конкретно обрана професія. Предметом обговорення є сам учень, його сім'я, друзі, успішність навчання у школі, концентрація або розсіювання його інтересів, подальші життєві плани. У ході бесіди слід прагнути зіставити інтереси та нахили школяра з вимогами професії, яку він обирає.

Отримані за допомогою відповідних методик дані узагальнюються в консультаційному профільному листі на кожного учня персонально. Консультаційний профільний лист складається з двох розділів:

- аналіз психолого-педагогічного вивчення особистості учня;
- результати консультацій з вибору професій.

Перший розділ заповнюється консультантом на основі даних, які отримані від класного керівника, батьків і самого учня, аналізу анкетного матеріалу, зібраного на кожного учня, власних спостережень консультанта і проведеної бесіди. Другий розділ відображає тільки результати консультаційних бесід: ознайомчих, коректуючих, заключних.

Отже, консультаційний профільний лист є узагальненим документом, в якому поєднані всі дані про учня, отримані в результаті використання різних методів вивчення його особистості. Він допомагає соціальному педагогу дати учню кваліфіковану пораду щодо вибору професії, ґрунтуючись на об'єктивних даних.

Рекомендації щодо вивчення учнів у процесі профорієнтаційної роботи можна звести до таких:

1. Не обмежуватися вивченням навчальної діяльності та шкільної суспільно-корисної активності учнів, а намагатися досліджувати їх позанавчальні та позашкільні інтереси, нахили аж до рівня життєвої активності.

2. Визначити сильні якості учнів, продуктивні сторони особистості з погляду не тільки навчання у школі, але і вимог різних видів праці та звертати на них увагу підлітків та їх батьків.

3. Виявляти психологічні та медичні протипоказання щодо вибору тих чи інших професій.

4. Індивідуально-психологічні особливості людини необхідно оцінювати різносторонньо. Для ефективності профконсультації недостатньо визначити відповідність якої-небудь особливості вимогам конкретної професії. Необхідно встановити відповідність особистості в цілому вимогам тієї або іншої галузі діяльності.

5. Враховувати такий індикатор професійної придатності, як емоційний комфорт, емоційна задоволеність своєю професією, роботою.

6. Доводити до свідомості самих учнів виявлені в них професійно позитивні та негативні /протипоказані/ якості, дотримуючись при цьому педагогічного такту.

7. У процесі формування в учнів готовності до вибору професії необхідно звертати увагу на такі індивідуальні особливості: інтереси, нахили учнів. Професійні інтереси відрізняються конкретністю і цілеспрямованістю. Це інтерес до тієї професії, яку обирає для себе учень

У своїй діяльності соціальний педагог повинен опиратися, перш за все, на класного керівника. Саме він на рівні класу координує всю навчально-виховну роботу, спостерігає кожного учня в навчальній і позакласній роботі, активно спілкується з сім'єю учня.

Робота класного керівника в питаннях профорієнтації проходить під безпосереднім керівництвом соціального педагога. До цієї роботи треба залучити також батьків. У системі профорієнтаційної роботи з молоддю, робота школи з батьками - одна з найважливіших ланок, оскільки на даний час усі дані, отримані під час опитування молоді свідчать про те, що своє рішення щодо майбутньої діяльності вони приймають під впливом батьків. Батьки беруть активну участь у визначенні життєвих і професійних планів своїх дітей. Саме цим і викликана необхідність організації спеціальної роботи школи з батьками. Робота ця має бути спрямована на надання необхідної допомоги сім'ям у підготовці дітей до праці та вибору професії. Роботу з профорієнтації з батьками проводять шкільні психологи, соціальні педагоги класні керівники, батьківські комітети. Ця робота є складовою частиною загальношкільного плану виховної роботи. До неї можуть бути віднесені такі заходи:

- анкетування батьків і залучення їх до проведення профорієнтаційної роботи у школі;
- лекторії з питань профорієнтації відповідно до програми у класах;
- індивідуальна робота шкільного психолога та класних керівників з батьками;
- загальношкільні конференції типу «Сім'я, школа, вибір професії».

У цілому вся профорієнтаційна робота повинна будуватися так, щоб з діагностичної вона перетворилася в розвиваючу, формуючу, діагностико-корекційну. Дана робота повинна слугувати одній меті – активізувати учня, сформуванню у нього прагнення до самостійного вибору професії з урахуванням отриманих знань про себе, своїх здібностей і перспективи їх розвитку.

3. Етапи профконсультаційної роботи у школі

Профорієнтація повинна здійснюватися на всіх вікових етапах:

1. Емоційно-образний (діти старшого дошкільного віку). Формування позитивного ставлення до світу професій, до людей

праці. На цій стадії професії відомі дітям лише за назвами і деякими зовнішніми ознаками (форма одягу, манери поведінки, оцінка оточуючих людей).

2. Пропедевтичний (I-IV класи). Розвиток інтересу до професії батьків, до найбільш масових професій. Формування любові та сумлінного ставлення до праці. У молодших школярів ще немає підстав для здійснення серйозного професійного вибору, часто відсутні виражені інтереси і нахили. Вони легко змінюються на інші.

3. Пошуково-зондуючий (V-VII класи). Формування професійної спрямованості при усвідомленні інтересів, здібностей, цінностей, які пов'язані з вибором професії та визначенням свого місця у суспільстві. У цих учнів можуть мати місце особливо раптові переміни в інтересах, викликані істотним підйомом пізнавальної активності у цьому віці. Але саме в цьому віці можуть виникнути інтереси, які можуть мати вихід на професійну діяльність.

4. Формування професійної свідомості (VIII-IX класи). Формування особистісного сенсу вибору професії, уміння співвідносити суспільні цілі вибору сфери діяльності зі своїми ідеалами, уявлення про цінності зі своїми можливостями. На цьому етапі учень повинен вже реально сформулювати для себе завдання вибору майбутньої діяльності з урахуванням наявного психологічного та психофізіологічного ресурсів.

5. Період уточнення соціально-професійного статусу (X-XI класи). Формування знань, умінь у визначеній сфері трудової діяльності. Це класи з поглибленою спецпідготовкою.

6. Вхід у професійну діяльність (учні ПТНЗ, студенти спеціальних середніх і вищих навчальних закладів). Поглиблена підготовка до професійної діяльності, формування досвіду життєдіяльності у трудовому колективі.

7. Переорієнтація. У випадку необхідності на іншу професійну діяльність з урахуванням попереднього професійно-соціального досвіду і індивідуальних можливостей.

4. Науково-методичний кабінет профорієнтації у школі

Для проведення профорієнтаційної роботи в закладах освіти використовуються навчально-методичний кабінет професійної орієнтації, кабінет інформатики, майстерні, бібліотека, медичний кабінет тощо.

Кабінет профорієнтації у школі є організаційно-методичним, інформаційним і консультаційним центром профорієнтаційної роботи.

Його основними завданнями є професійна освіта учнів, їхніх батьків, формування професійних інтересів учнів, їх здібностей, мотивів професійного вибору, підготовка до усвідомленого професійного самовизначення з обліком їхніх індивідуальних особливостей потреб регіону в професійних кадрах.

Кабінет бере участь у координації профорієнтаційної діяльності педагогічних та інших працівників закладу, наданні їм організаційної й методичної допомоги.

Кабінет використовується для групової й індивідуальної роботи з учнями та їхніми батьків, методичної роботи з учителями, проведення занять з профорієнтаційних курсів «Людина - праця - професія», «Самовизначення» тощо.

До роботи з учнями залучаються класні керівники, учителі, батьки учнів, працівники центру зайнятості.

Основні напрямки роботи кабінету з учнями та їх батьками:

- вивчення індивідуальних особливостей учнів з використанням сучасних методів і засобів.
- групові й індивідуальні консультації з питань вибору професії:
- організація зустрічей з фахівцями служби зайнятості, працівниками, студентами й випускниками професійних, навчальних закладів, роботодавцями;
- проведення занять з профорієнтаційних курсів, різних профорієнтаційних заходів і профорієнтаційних ігор і консультацій, тренінгів;
- координація профорієнтаційної роботи;
- організація зустрічей педколективу з представниками підприємств й організацій, професійних навчальних закладів, служб зайнятості;
- проведення тематичних бесід, зборів з батьками, засідань батьківського комітету, профорієнтаційних консиліумів.

Оформлення кабінету. Оформлення кабінету варто здійснювати за принципом доступності й наочності. Він повинен приваблювати оригінальністю оформлення, актуальністю тематики.

Зразковий перелік інформаційного, навчально-методичного, організаційного матеріалу, що розміщується в кабінеті профорієнтації.

Інформаційний матеріал:

- відомості про професійні навчальні заклади (перелік спеціальностей, за якими здійснюється підготовка, умови прийому й навчання), про підприємства й організації району, міста, центри зайнятості населення, центри професійної орієнтації, міжшкільний УПК;
- професіографічний опис основних масових професій, довідкова, науково-популярна, й інша література про світ професій, професійні навчальні заклади, різні галузі народного господарства;
- зразки продукції, що випускається місцевими підприємствами, моделі, схеми, таблиці, що знайомлять зі змістом роботи, технологічними процесами, організацією виробництва.

У кабінеті систематично накопичуються методичні матеріали, у тому числі:

- рекомендації й методичні матеріали на допомогу вчителям, керівникам гуртків, методичних об'єднань учителів, класним керівникам, шкільним психологам тощо;
- зразкова тематика й зміст профорієнтаційних бесід, лекцій для учнів й їх батьків (значення правильного вибору професії, вимоги, пропоновані різними професіями до якостей працівника, шляхи одержання професії до ін.), методичні розробки уроків з різних предметів з рекомендаціями їх профорієнтаційної спрямованості, сценарій профорієнтаційних заходів, клубних занять;
- матеріали з досвіду роботи із професійної орієнтації у школах району й міста (області);
- література, дидактичні та інші матеріали для проведення занять;
- матеріал, що використовується з метою вивчення інтересів, схильностей учнів, психофізіологічних якостей, ціннісних орієнтації (анкети, опитувальники).

У кабінеті доцільно мати також матеріали з питань організації профорієнтаційної роботи у школі:

- документи директивних органів, органів утворення, праці, зайнятості, територіальних центрів профорієнтації молоді, міжвідомчих рад з профорієнтації й психологічної підтримки населення;
- плани профорієнтаційної роботи школи, графіки індивідуальних і групових консультацій.

Кабінет обладнується необхідними меблями, технічними засобами, у тому числі аудіо-відео й по можливості, профдіагностичним устаткуванням, персональними ЕОМ.

Зразковий перелік тематики стендів кабінету

Стенд, що містить поради учням:

- типи й особливості професій;
- короткий огляд професій робітників таі службовців;
- джерела інформації про світ професій;
- вісім факторів вибору професії;
- властивості й особливості характеру;
- абсолютна й відносна професійна придатність.

Стенд про професійні навчальні заклади:

- схема професійних навчальних закладів регіону;
- проспекти й рекламні оголошення професійних навчальних закладів;
- календар професій (змінний матеріал до професійних свят).

Стенд, з інформацією про ринок праці регіону:

- альбом вакансій;
- права громадян у сфері зайнятості, соціальні гарантії.

Стенд про захоплення школярів (технічна творчість, художня творчість, виставки виробів, виготовлених на уроках праці, на гурткових заняттях).

Н.Е. 2.3. Профорієнтаційна робота соціального педагога в різних соціальних інститутах

1. Форми та методи роботи центрів ССМ щодо сприяння працевлаштуванню та вторинній зайнятості молоді.
2. Профорієнтаційна робота в позашкільних закладах.
3. Технології працевлаштування громадян у центрах зайнятості

Основна література: 2, 4, 11, 13, 14, 17, 18.

Додаткова література: 6.

1. Форми та методи роботи центрів ССМ щодо сприяння працевлаштуванню та вторинній зайнятості молоді

Пріоритет у профорієнтації та сприянні вторинній зайнятості молоді належить центрам соціальних служб для молоді, які використовують такі форми роботи:

- надання групової профконсультаційної допомоги у формі лекцій, зустрічей з працівниками різних професій, круглих столів з проблем профорієнтації та працевлаштування, семінарів, конференцій;

- проведення індивідуальної профконсультаційної роботи у спеціально створених консультативних пунктах, в яких здійснюється тестування, анкетування, реалізація тренінгових програм для безробітної молоді;

- проведення профдіагностичної роботи, яка значно полегшується в умовах комп'ютеризації центрів ССМ, спрямованої на допомогу молодим людям при професійному визначенні;

- залучення підлітків і молоді до профінформаційних масових заходів — проведення днів соціального захисту молоді, днів відкритих дверей, ярмарків вакансій;

- створення та поповнення банку даних про навчальні заклади, фірми з працевлаштування, вакантні робочі місця;

- організація клубних об'єднань, які сприяють формуванню у молодих людей вміння самовизначитися у виборі професії, підвищенню готовності до конкурентоспроможності молодої людини на ринку праці, оволодіння знаннями з основ психології;

- телефонне інформування, яке надає клієнтам об'єктивну інформацію стосовно наявності вакансій на ринку праці, тактики поведінки при пошуку роботи та бесід із роботодавцями;

- надання клієнтам інформації про можливість перекваліфікації чи підвищення кваліфікації.

Інноваційні форми вторинної зайнятості молоді:

- виїзні консультування сільської молоді з питань працевлаштування;

- місячник з профорієнтації «Обери собі професію», під час якого проводиться "ярмарок професій", профорієнтаційні та економічні ігри, лекції з питань економіки та підприємництва, інформування молоді з цих питань;

- патронаж окремих категорій молоді, зокрема неповнолітніх, які потребують соціальної адаптації та працевлаштування;
- форми працевлаштування та профорієнтаційної роботи для молоді з особливими потребами (курси здобуття професії для інвалідів, бронювання робочих місць для неповнолітніх з числа дітей-сиріт і молоді пільгового контингенту);
- збори-семінари керівників підприємств, господарств і фірм регіонів з питань працевлаштування та проходження практики студентів у літній період.

У сприянні працевлаштуванню та вторинній зайнятості молоді центри соціальних служб співпрацюють із різними установами та організаціями, не підміняючи і не дублюючи їх роботу: центрами зайнятості, підприємствами, установами, організаціями, громадськими і приватними організаціями, з якими укладають угоди про співробітництво, започатковують спільні проекти і заходи.

Для багатьох центрів соціальних служб для молоді цей напрям роботи став провідним. Тенденція зростання рівня безробіття змушує центри ССМ збільшувати й удосконалювати форми й методи соціального впливу на молодь, сприяти підвищенню рівня її професійної підготовки, налагоджуючи співробітництво із зацікавленими установами та підприємствами, залучаючи якомога більше кваліфікованих спеціалістів на допомогу молодій людині.

2. Профорієнтаційна робота в позашкільних закладах

Розрізняють два види позашкільних закладів: загальні (комплексні) та спеціальні (профільні).

Загальні позашкільні заклади проводять роботу з дітьми в різних галузях науки, культури, спорту. До них відносяться Будинки школярів, дитячі секції клубів і Будинків культури, дитячі парки, оздоровчі табори і т. д.

Спеціальні позашкільні заклади організують виховну діяльність в якійсь одній сфері, наприклад у техніці, спорті чи мистецтві. Це дитячі спортивні школи юних техніків і юних натуралістів, дитячі бібліотеки і театри, клуби юних автомобілістів, екскурсійно-туристичні станції.

Будинок школяра – це широкодоступний заклад освіти, який дає дітям та юнацтву додаткову освіту, спрямовану на здобуття знань, умінь і навичок за інтересами. А також забезпечує потреби

особистості у творчій самореалізації та реалізації змістовного дозвілля.

Будинок школяра комплексний позашкільний заклад включає творчі об'єднання за інтересами: гуртки, ансамблі, музично-драматичні студії, та інші. Даний заклад організовує роботу з дітьми та юнацтвом на принципі добровільності вибору, видів діяльності за інтересами. До навчання в Будинку школяра залучаються вихованці: учні, студенти в основному віком від 6 до 18 років.

Навчально-виховний процес у закладі здійснюється диференційованого, відповідно до індивідуальних можливостей

Будинок школяра має 2 відділи: художньої творчості та технічної, який об'єднує такі напрями: декоративно-прикладного мистецтва, художньої самодіяльності, технічної та художньої творчості.

Будинок школяра організовує і проводить різноманітні масові заклади:

- змагання, виставки, конкурси, зустрічі;
- здійснює пошук сучасних форм роботи, взаємодіє з іншими позашкільними закладами і організаціями;
- надає інструктивно-методичну, організаційну і практичну допомогу в проведенні позашкільної роботи з учнями в школах;
- організовує роботу методоб'єднання педагогів організаторів, керівників гуртків, секцій, шкіл району;
- розробляє і впроваджує нові перспективні форми та методи роботи, експериментальні програми.

Основна задача **дитячої спортивної школи (ДСШ)** – надання допомоги загальноосвітній школі в підготовці юних спортсменів і загального фізкультурного активу для ведення масової діяльності із фізичного виховання і спорту. Прийом до дитячої спортивної школи проводиться на основі підбору найбільш підготовлених дітей (завдяки результатам змагань і спеціальних іспитів), робота ведеться з одного або з декількох видів спорту.

Станції юних техніків є організаційними інструктивно-методичними центрами роботи з дітьми загальноосвітніх шкіл. Вони допомагають розвивати творчість школярів, розробляють примірні програми і методику занять у технічних гуртках, тематику їх моделювання, методику конструювання приборів, моделей, технічних установ. Тут виникають різні творчі об'єднання за інтересами:

гуртки, конструкторське бюро і т. д. Віддалені станції мають радіозв'язок, радіостанції, кіностудії, постійні технічні виставки.

Станції юних натуралістів надають всесторонню допомогу школам у вихованні підростаючого покоління глибокого інтересу до природи і сільського господарства у формуванні у дітей умінь і навичок діяльності і в їхній підготовці до суспільно-корисної праці. Вони ведуть роботу з вивчення й охорони природи рідного краю, виправляють діяльність учнівських бригад, проводять злети юних натуралістів і дослідників сільського господарства, а також традиційні масові заходи: День лісу, День птахів, Свято урожаю та інші.

Станції юннатів мають різні лабораторії (овочівництва і садівництва, садівництва, охорона природи, агрохімії, механізації сільського господарства, зоології та інші), методичні кабінети, пасіки, техніку.

Екскурсійно-туристичні станції – в центрі їх діяльності екскурсійно-туристична і краєзнавча робота з школярами. За їх участю в школах ведуться гуртки, секції, клуби і товариства юних туристів, краєзнавців, мандрівників альпіністів. Вони мають прокатні бази і пункти туристичного спорядження. Під час канікул ці позашкільні заклади організовують екскурсійні бази й оздоровчі табори, інструктивно-методичні виставки, масові походи, злети, конференції юних туристів і краєзнавців, беруть участь у проведенні експедицій і походів школярів.

Дитячі театри виховують у дітей високі моральні якості, формують естетичний смак, розширюють їх світогляд засобами мистецтва. При кожному дитячому театрі існує педагогічний колектив, який проводить різномістову роботу з юними глядачами вчителями і батьками. Його члени чергують на гастролях, відповідають на питання глядачів, організовують їх зустрічі з артистами. Тут працює також актив школярів-любителів мистецтва, який є зв'язковим між театром і школою. Активісти пропагують театральне мистецтво серед учнів, випускають стінгазети, посвячені гастролям і акторам, організовують «уроки театру».

Робота **дитячої бібліотеки** спрямована на надання допомоги школярам у засвоєнні знань з основних наук, на виховання культури читання, любові до книги.

3. Технології працевлаштування громадян у центрах зайнятості

Державним центром зайнятості затверджено Єдину технологію обслуговування населення в центрах зайнятості (ЄТОН) — це система способів надання клієнтам державної служби зайнятості соціальних послуг на основі раціонального поділу і спеціалізації праці персоналу служби на скоординовані між собою стандартні уніфіковані процедури. В основі ЄТОН 6 цільових блоків: формування функціональних секторів; посилення взаємодії з роботодавцями; активізація власних зусиль клієнтів для влаштування свого життя, підвищенню відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю і суспільством; диспетчеризація прийому клієнтів; раціоналізація документообігу в забезпеченні спеціалістів необхідними документами клієнтів перед початком роботи з ними, регламентації маршрутів руху персональних справ клієнтів (ПС) і персональних карток (ПК); створення умов для високооплачуваної праці.

I. Формування функціональних секторів. У центрах зайнятості створюється вісім функціональних секторів; 1-й - диспетчерсько-консультаційний; 2-й - самостійного пошуку вакансій; 3-й - профінформаційний; 4-й - реєстраційно-приймальний; 5-й - активної підтримки безробітних; 6-й - взаємодії з роботодавцями; 7-й - навчання та психологічного розвантаження персоналу; 8-й - адміністративно-господарський.

У диспетчерсько-консультаційному секторі знаходиться робоче місце диспетчера-консультанта. Він першим зустрічає клієнтів, пояснює їм цілі прибуття і направляє їх до спеціалістів. Метою сектора самостійного пошуку вакансій є надання клієнтам можливості самостійно підібрати собі оптимальний варіант працевлаштування. Тут претенденти можуть отримати інформацію про вільні робочі місця, систематизовані за групами професії та території. Є також інформація для осіб, які бажають заснувати власну справу чи взяти участь у громадських, сезонних чи інших тимчасових роботах.

У профінформаційному секторі є література з описом професій (спеціальностей); довідкові матеріали про навчальні заклади і перелік професій, за якими організовує роботу центр зайнятості, а також «паспорти» організацій, які висвітлюють історію підприємства, його

виробничу діяльність, наявність соціально-побутової сфери тощо. Кожен клієнт має можливість у цьому секторі самотійно чи за допомогою спеціаліста ознайомитися з наданими матеріалами.

У реєстраційно-приймальному секторі проводяться співбесіди при реєстрації клієнтів, а також при їх повторному відвідуванні центрів зайнятості. Співбесіди націлені на виявлення потреб, намірів, побажань клієнтів, які можуть прискорити пошук роботи, на формування у клієнтів впевненості у власних силах.

З метою активізації зусиль клієнтів, підвищення їх мотивації до поліпшення власного життя і підвищення конкурентноспроможності на ринку праці створено сектори активної підтримки безробітних.

II. Посилення взаємодії з роботодавцями.

Відповідно до посередницьких функцій служби зайнятості забезпечують роботодавців інформацією про професійно-кваліфікаційний склад зареєстрованих осіб, надають їм можливість без значних матеріальних і організаційних зусиль підібрати необхідних працівників, організують професійне навчання кадрів. Центри доводять до роботодавців інформацію про потрібні вакансії підприємства, вони його рекламують, формують у співвітчизників імідж соціально відповідальної особи власника чи керівника підприємства.

III. Активізація власних зусиль клієнтів для влаштування свого життя, підвищення відповідальності людини перед собою, своєю сім'єю і суспільством; диспетчеризація прийому клієнтів. Ефективним засобом активізації клієнтів служб зайнятості є розробка за допомогою центру зайнятості спеціальних планів самотійного пошуку роботи. Такі плани допомагають клієнтам систематизувати свої зусилля з пошуку роботи, а спеціалістам — більш цілеспрямовано сприяти громадянину. Особливо високий ефект від складання планів у містах і районах, де значна частина інформації про вільні робочі місця не надходить до центрів зайнятості. У кожному центрі створюється спеціальна комісія, яка з певною періодичністю (наприклад, через 3—6 місяців після реєстрації клієнта) на основі аналізу проведеної роботи, ретельного вивчення виконання плану самотійного пошуку роботи, причин відсутності результатів з працевлаштування, оцінює правильність обраних клієнтом і спеціалістом методів пошуку роботи. Потім комісія спільно з клієнтом і спеціалістом окреслює подальші дії, які на її

думку, можуть прискорити працевлаштування, а в разі необхідності приймає рішення про заміну спеціаліста.

IV. Диспетчеризація прийому клієнтів. Сенс диспетчеризації полягає в тому, щоб розробити спеціальні процедури й операції для того, щоб направляти кожного клієнта до потрібного спеціаліста, а також раціонально розподілити реальних і потенційних відвідувачів між спеціалістами на підставі мінімізації часу очікувань.

V. Раціоналізація документообігу в забезпеченні спеціалістів необхідними документами клієнтів перед початком роботи з ними, регламентації маршрутів руху персональних справ клієнтів (ПС) і персональних карток (ПК). ЄТОН зумовлює наявність у кожному центрі зайнятості спеціальної посадової особи — спеціаліста з організації документообігу, створення особових картотек і архівів. Картотека формується на стелажах (у шафах, на полицях) відповідно до робочих місць спеціалістів, які здійснюють функції працевлаштування. Архіви створюються двох типів: оперативні (знаходяться у центрах зайнятості базового рівня) і довгострокові (знаходяться в центрах регіонального рівня для клієнтів, які зняті з обліку два чи більше років тому). Для оптимізації документообігу використовується обладнання робочих місць спеціалістів уніфікованими контейнерами для вхідних і вихідних документів клієнтів.

VI. Створення умов для високооплачуваної праці. Створенню умов для високооплачуваної праці сприяють спеціальні заходи з організації праці та відпочинку працівників центрів зайнятості.

Тестові завдання для самоперевірки

Варіант 1

Тестові завдання №1.

Потребують короткої відповіді, яка оцінюється за п'ятибальною системою, виходячи з правильних відповідей, а саме: за кожне завдання по одному балу.

1. Професійний відбір - різновид відбору психологічного, таке твердження:

- правильне
- неправильне

2. Професійна придатність – сукупність психічних та психофізіологічних особливостей людини, які необхідні і достатні для досягнення суспільно прийнятної ефективності в тій чи іншій професії. Таке твердження:

- правильне
- неправильне

3. Психологічний відбір це прийняття рішення про придатність кандидатів до навчальної або професійної діяльності з урахуванням результатів психологічних і психофізіологічних випробувань

- так
- ні

4. Психологічний відбір застосовується в управлінні, промисловості, авіації, армії, спорті, при комплектуванні деяких навчальних закладів

- так
- ні

5. При зміні змісту діяльності програма психологічного відбору заново переглядається.

- так
- ні

Завдання №2. Теоретичне завдання.

Потребує повної аргументованої відповіді з детальним поясненням, оцінюється в 7 балів.

Поясніть, за яких умов здійснюється вибір майбутньої професії. Наведіть приклад.

Завдання №3. Творче прикладне завдання. Оцінюється у 8 балів.

Поясніть як ви розумієте таке твердження: «Професійна діяльність - це форма суспільної діяльності людей».

Завдання №4. Творче прикладне завдання. Оцінюється в 10 балів.

Назвіть і охарактеризуйте основні мотиви вибору професії школярами.

Варіант 2

Завдання №1. Тестові завдання 1.

Потребують короткої відповіді, яка оцінюється за п'ятибальною системою, виходячи з кількості правильних відповідей, а саме: за кожне завдання по одному балу.

1. Чи правильним є твердження, що головна мета професійного самовизначення закладається у поступовому формуванні у школяра внутрішньої готовності до свідомого і самостійного вибору майбутньої професії?

- так
- ні

2. При проведенні профвідбору підбирають найбільш відповідну для даної професії особу.

Таке твердження:

- правильне
- неправильне

3. При проведенні профдоброру підбирають найбільш відповідну для даної професії особу. При проведенні профвідбору добирають відповідно до даної особистості професію.

Таке твердження:

- правильне
- неправильне

4. Мета професійного відбору - вияв придатності людини до конкретного виду праці

Таке твердження:

- правильне
- неправильне

5 Чи правильним є твердження такого характеру?

1. У системі профорієнтації розрізняють такі види консультацій: довідкові, діагностичні, медичні.

- так
- ні

Завдання №2. Теоретичне завдання. Потребує повної аргументованої відповіді з детальним поясненням, оцінюється в 7 балів.

Опишіть значення термінів «соціально психологічна адаптація і професійна адаптація» поясніть відмінність між ними.

Завдання №3. Творче прикладне завдання. Оцінюється у 8 балів.

Охарактеризуйте систему професійного відбору на сучасному розвитку суспільства.

Завдання №4. Творче прикладне завдання. Оцінюється у 10 балів.

Назвіть і охарактеризуйте професійно важливі якості професій «людина – техніка», «людина – людина», «людина – знакова система», «людина – природа», «людина – художній образ».

Варіант 3

Завдання № 1. Тестові завдання 1.

Потребують короткої відповіді, яка оцінюється за п'ятибальною системою, виходячи з кількості правильних відповідей, а саме: за кожне завдання по одному балу.

1.Професійна придатність визначається сукупністю індивідуальних особливостей людини, які впливають на ефективність трудової діяльності людини.

Таке твердження:

- правильне
- неправильне

2.Поняття професійна придатність використовується для характеристики людини з погляду її відповідності вимогам трудової діяльності

Таке твердження:

- правильне
- неправильне

3.Професійний відбір – визначення міри придатності людини до відповідного виду діяльності.

- так
- ні

4.Професійна атестація - це періодична оцінка професійної кваліфікації з метою визначення відповідності займає мій посаді.

Таке твердження:

- правильне
- неправильне

5. Властивість придатності до конкретної професії досить динамічна у зв'язку з розвитком як самої діяльності, так і особистості професіонала.

- так
- ні

Завдання №2. Теоретичне завдання.

Потребує повної аргументованої відповіді з детальним з детальним поясненням, оцінюється в 7 балів.

Обґрунтуйте, на якій підставі підбирається комплекс психодіагностичних процедур для психологічного відбору до конкретної професії.

Завдання №3. Творче прикладне завдання. Оцінюється у 8 балів.

Поясніть, чим відрізняються між собою поняття «зайнятість населення» та «безробіття». У чому їх сутність?

Завдання №4 Творче прикладне завдання. Оцінюється в 10 балів.

Назвіть і охарактеризуйте професійно важливі для соціального педагога якості.

Варіант 4

Завдання 1. Тестові завдання 1.

Потребують короткої відповіді, яка оцінюється за п'ятибальною системою, виходячи з кількості правильних відповідей, а саме: за кожне завдання по одному балу.

1. Профпридатність сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, які необхідні і достатні, для досягнення та достатні для досягнення суспільно прийнятої ефективності в тій чи іншій професії.

Таке твердження:

- правильне
- неправильне

2. Мета профвідбору вияв придатності до конкретного виду праці.

Таке твердження:

- правильне
- неправильне

3. Професійний відбір – це різновид відбору психологічного.

- так
- ні

4. Професійний відбір являє собою систему заходів, які дозволяють вибрати для роботи за відповідними спеціальностями осіб, які найбільш підходять за своїми психофізіологічними якостями.

- так
- ні

5. Професійно важливі характеристики особистості - це професійна компетентність, професійна спрямованість, професійно важливі якості.

Таке твердження:

- правильне
- неправильне

Завдання №2. Теоретичне завдання. Потребує повної аргументованої відповіді з детальним поясненням, оцінюється в 7 балів.

Охарактеризуйте основні форми профорієнтаційної роботи соціального педагога у школі.

Завдання №3. Творче прикладне завдання. Оцінюється у 8 балів.

Які форми роботи з профорієнтації можна використовувати у позашкільних навчальних закладах?

Завдання №4. Творче прикладне завдання. Оцінюється в 10 балів.

Поясніть сутність і обґрунтуйте необхідність ринку праці в Україні.

Тематика рефератів

- Професійна орієнтація як інструмент соціалізації молоді
- Основні знання та вміння, які домінують у професійному становленні соціального педагога
- Роль професіографічної зустрічі (професіографічної екскурсії, професіографічного дослідження) у профконсультаційній роботі соціального педагога.
- Мої мотиви обрання професії соціального педагога
- Роль індивідуально-психологічних особливостей у формуванні професійної придатності
- Роль сім'ї у професійному самовизначенні молоді
- Класифікації професій
- Суть і призначення професіограми та психограми
- Особливості формування сучасного ринку праці в Україні.
- Профорієнтація у службі зайнятості

Рекомендована література

Основна література

1. Барановский А.Б., Потапенко Г.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Основы профессиональной ориентации: Учебно-методическое пособие. – К., 1991.
2. Голомшток А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника. – М., 1979.
3. Ендальцев Е.А. Выбор профессии. Социальные, экономические и педагогические факторы. - Київ: Вища школа, 1982. - 149с.
4. Захаров Н.Н. Симоненко В.Д. Профессиональная ориентация школьников. – М.; Просвещение, 1989.
5. Захаров Ю.Ф. Методика профессиональной ориентации. – М., 1990.
6. Климов Е.А. Как выбрать профессию. – М., 1991.
7. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. – М., 1995.
8. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М., 1996.
9. Лукашевич М.П. Психология труда. – К., 2000.
10. М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк. Теория и практика професійного психологічного відбору. Навчальний посбник для студентів вищих навчальних закладів. - К. : Ніка-Центр, 2006. – 536с.
11. Обозов Н.Н. Щекин Г.В. Психология работы с молодыми. - К.: МАУП, 1999.
12. Основы профессиональной ориентации : учебное пособие для вузов / Б.С. Волков. – М.: Академический Проект, 2007. – 333 с.
13. Профессиональное самоопределение и трудовой путь молодежи. – К., 1998.
14. Профинформационная работа с учащимися старших классов общеобразовательной школы. - К., 1990.
15. Прощицкая Е.Н. Выбирайте профессию. – М., 1991.
16. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности. – М., 1993.
17. Сахаров В.Ф. Профессиональная ориентация школьников. – М., 1982.

18. Система профінформаційної роботи со старшекласниками / под ред. Б.А. Федоришина. – К., 1998.

Додаткова література

1. Довідник професій / Упор Д. О. Закатнов, Н.В. Жемера, М.П. Тищенко. – К., 1999.
2. Маркова А.К. Формирование мотивации учения в школьном возрасте. - К.: «Радянська школа», 1994. - № I - С. 20.
3. Соціальна робота в Україні .Теорія та практика , у 2-х частинах / За заг. редакцією А.Я. Ходорчук – К. УДЦССМ, 2001.
4. Соціальна робота в Україні. Практична психологія у соціальній роботі 5-та частина / За ред. А.Я. Ходорчук. – К., УДЦССМ, 2003.
5. Соціальна робота в Україні: теорія і практика, 4 частина / За редакцією А.Я. Ходорчук. - К., УДЦССМ, 2003.
6. Соціальна робота з підлітками та молоддю: проблеми, пошуки, перспективи. – К., УДЦССМ, 2000.

Навчальне видання

ОСНОВИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ
Конспект лекцій

Укладач *Мудрий Ярослав Сергійович*

Відповідальна за випуск *Петрюк І.М.*
Літературний редактор *Лукул О.В.*