

**ПОЛТАВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І ПРАВА УНІВЕРСИТЕТУ
«УКРАЇНА»**

Кафедра соціальної роботи та спеціальної освіти

Домашенко Віталій Вікторович

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

**ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЩОДО ПРОФЕСІЙНИХ
СТРАТЕГІЙ ПІДЛІТКІВ**

Галузь знань: 23 *Соціальна робота*
Спеціальність: 231 *Соціальна
робота*

Науковий керівник:
Кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри
Бацман О. С.

Магістерська робота допущена до
захисту
рішенням кафедри соціальної
роботи та спеціальної освіти
протокол № ___ від “___” _____ 2023 р.
Завідувач кафедри соціальної
роботи та спеціальної освіти
_____ “___” _____ 2023 р.
(підпис)

Полтава – 2023

Реєстраційний № _____
(дата) _____ (ПІП)

Результати перевірки _____
(до захисту) _____ (ПІП) _____ (дата)
(на доопрацювання)

Результати захисту: _____
(оцінка)

Голова ЕК _____
(підпис) _____ (ПІП)

Члени ЕК _____
(підпис) _____ (ПІП)

_____ (підпис) _____ (ПІП)

_____ (підпис) _____ (ПІП)

_____ (підпис) _____ (ПІП)

Відповідальний секретар ЕК _____
(підпис) _____ (ПІП)

ПОЛТАВСЬКИЙ ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ І ПРАВА УНІВЕРСИТЕТУ
«УКРАЇНА»

Освітньо-кваліфікаційний рівень: *магістр*

Галузь знань: 23 *Соціальна робота*

Спеціальність: 231 *Соціальна робота*

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри
соціальної роботи та
спеціальної освіти

_____ (підпис)

“ ____ ” _____ 202_ року

ЗАВДАННЯ
НА МАГІСТЕРСЬКУ РОБОТУ ЗДОБУВАЧУ

_____ **Домашенко Віталію Вікторовичу** _____
(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи

**ТЕХНОЛОГІЇ СОЦІАЛЬНОЇ РОБОТИ ЩОДО ПРОФЕСІЙНИХ
СТРАТЕГІЙ ПІДЛІТКІВ**

керівник роботи

Бацман О. С., кандидат педагогічних наук, доцент кафедри

затверджені наказом по інституту від “ ____ ” _____ 202_ року № ____

2. Строк подання здобувачем освіти роботи _____

3. Вихідні дані до роботи _____

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів випускної кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Виконавці
1.	Забезпечення здобувачів освіти методичними рекомендаціями по виконанню роботи	На початку навчання	Кафедра соціальної роботи та спеціальної освіти
2.	Вивчення напрямків дослідження	За графіком	Здобувач освіти
3.	Складання плану роботи та підготовки індивідуального завдання роботи	За графіком	Наук. керів. Здобувач освіти
4.	Аналіз літератури за проблемою. Робота над теоретичною частиною дослідження	За графіком	Здобувач освіти
5.	Підготовка наукових тез з теми, що досліджувалась	За графіком	Наук. керів. Здобувач освіти
6.	Розробка діагностичного інструментарію та проведення констатуючого експерименту	За графіком	Здобувач освіти
7.	Узагальнення результатів констатуючого експерименту	За графіком	Здобувач освіти
8.	Проведення формуючого експерименту	За графіком	Здобувач освіти
9.	Узагальнення результатів формуючого експерименту та оцінка ефективності корекційних заходів	За графіком	Здобувач освіти
10.	Подання на кафедру закінченої роботи, включаючи електронну версію (з метою перевірки її на плагіат)	До передзахисту	Наук. керів. Здобувач освіти
11.	Підготовка письмового відзиву на роботу	До передзахисту	Наук. керів.
12.	Проведення попереднього захисту робіт	За графіком	Комісія
13.	Прийняття рішення про допуск роботи до захисту	За графіком	Кафедра соціальної роботи та спеціальної освіти
14.	Зовнішнє рецензування	До передзахисту	Наук. керівнк
15.	Направлення робіт з рецензією до екзаменаційної комісії (ЕК) для захисту	За графіком	Кафедра соціальної роботи та спеціальної освіти
16.	Захист роботи	За графіком	Комісія

Здобувач освіти _____
(підпис)

_____ (прізвище та ініціали)

Керівник роботи _____
(підпис)

_____ (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ЯК СОЦІАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ	9
1.1. Професійне самовизначення та кар'єрні уявлення старшокласників	9
1.2. Наукові теорії самореалізації та самоактуалізації особистості	21
1.3. Мотиваційний аспект в структурі самовизначення особистості	26
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1	34
РОЗДІЛ 2. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ У КОНТЕКСТІ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СТАРШОКЛАСНИКІВ	35
2.1. Характеристика професійних намірів шкільної молоді	35
2.2. Фактори впливу на професійне самовизначення молоді	41
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2	44
РОЗДІЛ 3. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ: «АНАЛІЗ УЯВЛЕНЬ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ ПРО МАЙБУТНЮ ПРОФЕСІЮ»	45
3.1. Програма дослідження	45
3.2. Аналіз результатів дослідження	46
ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3	54
ВИСНОВКИ	55
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	57
ДОДАТКИ	64

ВСТУП

Актуальність дослідження. Становлення й розвиток України як самостійної держави з ринковою економікою висунули перед загальноосвітньою школою низку спеціальних завдань, обумовлених необхідністю підготовки підростаючого покоління до життя та професійної діяльності в нових соціально-економічних умовах. Їхнє успішне розв'язання передбачає активізацію розробки теоретичних і практичних аспектів проблеми професійного самовизначення та професійної орієнтації молоді.

Таким чином, на сучасному етапі одним з основних завдань є професійна орієнтація в поєднанні з підготовкою молоді до трудової діяльності в умовах ринкової економіки, формування в підростаючого покоління відповідних мотивацій до праці, свідомого планування й вибору роду майбутньої професійної діяльності й форми зайнятості з урахуванням особистісних інтересів, стану здоров'я, індивідуальних особливостей, а також вимог професій і ринку праці.

У сучасних суспільно-економічних відносинах в умовах України дедалі частіше при професійному виборі на перше місце виходять зовнішні чинники соціального впливу, такі як: можливість працевлаштування, престижність професії, можливість матеріального забезпечення та інші. Проте, при цьому далеко не завжди враховуються суб'єктивні чинники, а саме відповідність професійного інтересу, здібностей, схильностей самої особистості.

Питаннями професійної орієнтації та професійного самовизначення особистості висвітлено у працях Л.Авдєєва, І.Волощука, Д.Закатнова, М.Захарова, К.Інгеркампа, Л.Йовайші, Є.Климова, І.Кона, А.Маслоу, О.Мельника, І.Назімова, Є.Павлютенкова, Н.Побірченко, Н.Пряжнікова, М.Піддячого, В.Синявського, Д.Сьюпера, М.Тименка, Б.Федоришина, В.Чебишевої, С.Фукуями, М.Ховрича, Дж. Холланда, М.Янцура та ін.

В сучасній науковій літературі недостатньо вивчені соціальні очікування щодо здійснення професійного вибору з боку самих учнів, та тих осіб, які здійснюють профорієнтаційну діяльність в освітніх закладах.

Мета дослідження – вивчення мотиваційного аспекту професійних стратегій старшокласників.

Об'єкт дослідження – процес формування професійних стратегій у старшокласників.

Предмет дослідження – професійне самовизначення старшокласників.

Для досягнення поставленої мети, необхідним є вирішення таких **завдань**:

3. Вивчити проблеми професійного самовизначення як соціальної проблеми.
4. Проаналізувати значення мотиваційного аспекту в структурі самовизначення особистості.
5. Розкрити фактори впливу на професійне самовизначення молоді
6. Розробити програму дослідження професійних стратегій випускників та уявлення про них представниками різних закладів освіти.
7. Провести емпіричне дослідження професійних стратегій старшокласників.

Гіпотеза дослідження базується на науковому припущенні, що недостатньо висвітленою є проблема соціальних очікувань щодо здійснення професійного вибору з боку старшокласників, та тих осіб, які здійснюють профорієнтаційну діяльність в освітніх закладах.

Методи дослідження використовувалися на двох рівнях, що дозволило отримати достатньо об'єктивну інформацію з обраної проблеми: на теоретичному рівні: загальнонаукові методи (історичний, порівняльний аналіз літератури; хронологічний метод; аналіз і синтез фактів, теоретичних ідей); на емпіричному рівні: порівняльний метод (установлення подібності та відмінності мотиваційних аспектів самовизначення особистості з боку старшокласників та експертів), метод анкетування, експертного інтерв'ю, статистичні методи обробки отриманих даних.

Наукова новизна магістерської роботи полягає у комплексному дослідженні професійного самовизначення старшокласників як соціальної проблеми

Практичне значення магістерської роботи полягає у тому, що на основі результатів дослідження була розроблена комплексна програма для організації роботи зі шкільною молоддю, з врахуванням особливостей їх професійних стратегій, спрямований на розвиток та формування професійної мотивації.

Апробація результатів досліджень. Зміст та основні результати магістерського дослідження обговорювались автором на таких науково-практичних конференціях: 1) Всеукраїнській науково-практичній конференції «Переклад в сучасному суспільстві: тенденції, виклики, перспективи» (м. Полтава, 26 травня 2022 р.) та 2). Міжнародній науково-практичній конференції «Інноваційний потенціал та правове забезпечення соціально-економічного розвитку України: виклик глобального світу: (м. Полтава, 19-20 травня 2022 р.).

Структура та обсяг роботи. Магістерська робота складається із вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел, додатків, та списку використаних джерел з 60 найменувань.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНИЙ ОБҐРУНТУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ЯК СОЦІАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ

1.1. Професійне самовизначення та кар'єрні уявлення старшокласників

На всіх етапах розвитку суспільство піклувалося про передачу підростаючому поколінню професійного досвіду.

Правильний вибір професії значно сприяє успішності трудової діяльності, розвитку творчої активності і задоволеності працею. Професія (від лат.— офіційно забезпечене заняття, фах) — сталий різновид трудової діяльності, що потребує наявності певної сукупності теоретичних знань і практичних навичок, набутих у результаті навчання та досвіду роботи. Виникли професії в результаті поділу та кооперування праці. Поглиблення професійного поділу зумовило появу спеціальностей як різновиду трудової діяльності в межах певної професії. Нині відбувається як подальша спеціалізація (диференціація) праці, так і її універсалізація (інтеграція професій) [36].

Потрібно сказати, що професійне самовизначення — це не одноразовий вибір професії, а перманентний процес самопізнання, формування інтересів, визначення напрямків набуття кваліфікації, який пронизує всі етапи навчальної і трудової діяльності людини [54].

Проблема вибору професії молоддю містить як теоретичний, так і практичний інтерес. З одного боку, в ній віддзеркалюються устремління, намагання молоді, з іншого — конкретне здійснення цих намірів, реалізація особистих планів (реальний вибір професії). Вирішення цієї проблеми можливе у двох напрямках:

- 1) формування особистих намірів та інтересів у молоді з урахуванням соціально-економічних потреб суспільства;
- 2) приведення у відповідність устремлінь, особистих планів молоді з

можливостями їх реалізації.

Рішення про вибір нової професії може виникати впродовж всього періоду активної трудової діяльності людини. Проте найбільш важливим з погляду реалізації суспільно-політичних інтересів є вплив на вибір професії після закінчення школи, в період самовизначення, становлення особистості. Процес становлення нового в суспільному житті, так само як і розвиток особистості, не проходить рівномірно поступально.

Являючись основною ланкою життєвого самовизначення, трудове самовизначення тісно пов'язане з визначенням молодими людьми свого місця у сфері трудової діяльності, питаннями вибору роду діяльності, професії, спеціальності[49].

Особистість, яка стоїть в процесі трудового самовизначення перед вибором, з однієї сторони, враховує сукупність об'єктивних суттєвих умов, які визначають можливості її вибору, а з іншої сторони, виходить із власних ціннісних орієнтацій.

Частина молодих людей, закінчивши школу, реалізує на практиці свої особисті плани, інша частина – не досягає своїх цілей, і їх плани залишаються нереалізованими. Відповідно, на післяшкільному етапі трудового самовизначення для тих, хто досягнув мети, пошук можна вважати таким, який відносно закінчився, а для тих, хто їх не досягнув, він буде продовжуватись. І ця частина випускників стикається з необхідністю коректування життєвих планів.

Це характеризує пошуковий період як серйозний етап трудового самовизначення молоді, який потрібно розглядати як об'єктивну реальність і сприймати упушення цього періоду як неминучі.

В цілому процес трудового самовизначення передбачає: по-перше, активну, творчу участь особистості у всіх основних видах соціальної діяльності, вибір у кожному з цих видів діяльності конкретних занять, які в найбільшій мірі відповідали б індивідуальним здібностям і суспільним потребам; по-друге, формування внутрішньої потреби у добросовісному

виконанні кожного виду соціальної діяльності; по-третє, активну самореалізацію особистості, яка прагне до максимального використання своїх здібностей і можливостей[58].

Трудове самовизначення особистості не можна розуміти як дію, до якої людина готується все життя і, здійснивши яку, вона може вважати себе повністю реалізованою. Це – частина життєвого шляху людини, важлива ланка у безперервному ланцюгу актів її самореалізації. Тому проблема трудового самовизначення, діалектика його цілей і засобів – одна із основних проблем свідомої побудови життя. Трудове самовизначення являється, з одного боку, важливою складовою частиною цього процесу, умовою повноцінної самореалізації особистості, з другого – підсумком, який складає для індивіда і суспільства самостійну цінність.

У процесі трудової діяльності кожна людина намагається виявляти активне відношення до праці, досягаючи при цьому кар'єрного росту у тій чи іншій сфері. До неї людина спонукається різними потребами, інтересами, схильностями, почуттями, свідомістю боргу, відповідальністю, що виступають у якості мотивів; характеризується визначеними засобами, за допомогою яких вона здійснюється. Трудова діяльність припускає наявність у людини певних знань, умінь і навичок, що у свою чергу збагачуються, розвиваються безпосередньо в процесі самої трудової діяльності[15].

Термін "кар'єра" увійшов до наукового обороту з буденної свідомості. У найбільш загальному розумінні це швидке і успішне просування в суспільній, службовій, науковій і іншій діяльності [42]. В науковій літературі термін "кар'єра" уживається як в широкому, так і у вузькому сенсі. Ширше тлумачення поняття кар'єри як загальної схеми життя, що складається з епізодів і подій [75], включає не тільки просування по службі, але і всі значні зміни життєвого шляху взагалі. Разом з цим: зарубіжні соціологи використовують цей термін і у вузькому розумінні: "кар'єра — це передбачений шлях по ступенях бюрократії" [50]. Деякі вітчизняні соціологи розглядають кар'єру як сукупність займаних людиною місць, визначених за ранговою шкалою [28].

У більшості визначень соціологів кар'єру представлена у вигляді моделі, схеми переміщення індивідів з нижчестоящих суспільних позицій на більш високі. Польський соціолог Я. Щепанський вважає, що, досліджуючи проблему кар'єри, "перш за все ми стикаємося з мобільністю індивідів, що полягає в проходженні встановлених ступенів в будь-якій ієрархічній системі, яке ми називаємо особистою кар'єрою" [37]. У розуміння кар'єри Я. Щепанський включає проходження індивідом ієрархічних ступенів "престижу", "доходу", "влади" і т.д.

В цьому випадку помітно зайве "звуження" розуміння кар'єри: вона трактується лише як просування працівника в результаті підвищення його освітнього рівня, кваліфікації, накопичення ним досвіду до складнішої праці [33]. Подібне трактування кар'єри як би "маскувало", приховувало наявність ієрархічної соціальної структури радянського суспільства, відволікало увагу людей від породження авторитарного режиму — номенклатурної кар'єри [35]. У сучасній соціологічній літературі закріпилося тлумачення кар'єри як просування людини по ступенях виробничою, майновою, соціальною, адміністративною або іншої ієрархії [9], розгляд її як послідовності занять, що виконуються індивідом впродовж його трудового життя [36].

Термін "трудова кар'єра" у вітчизняній літературі розуміється як в широкому, так і у вузькому сенсі. У широкому розумінні трудова кар'єра ототожнюється з індивідуальним трудовим шляхом працівника, тобто переліком всіх займаних їм робочих місць і вказівкою часу перебування на кожному. Вужче (а разом з тим змістовне) розуміння трудової кар'єри пов'язане з уявленням про узагальнену модель шляху, який проходить працівник не між конкретними місцями, а між групами вертикально ієрархізованих місць, що розрізняються соціально-економічною цінністю. Процеси трудової мобільності і формування індивідуальних кар'єр тісно взаємозв'язані. Більш того, вони є як би окремими проекціями одного і того ж об'єкту, відмінність між якими визначається характером вирішуваних наукових завдань. І процес трудової мобільності, і сукупність трудових кар'єр, що реалізуються в суспільстві,

формується з індивідуальних трудових переміщень. Але якщо в першому випадку об'єктом аналізу виявляє є сукупність переміщень, що здійснюються всіма працівниками в певний відрізок часу, то в другому — сукупність переміщень індивіда (або групи) протягом трудового шляху. На відміну від економістів соціологи основну увагу зосереджують перш за все на таких моментах: переміщеннях індивідів; шансах на кар'єру; факті її усвідомлення; цілях; мотивах трудової кар'єри, а економічні явища аналізують як чинники формування трудових кар'єр.

На відміну від економістів соціологи основну увагу зосереджують перш за все на таких моментах: переміщеннях індивідів; шансах на кар'єру; фактів її усвідомлення; цілях; мотивах трудової кар'єри, а економічні явища аналізують як чинники формування трудових кар'єр. Розглянуті тлумачення терміну "трудова кар'єра" дозволяють продовжити дослідження, спираючись на розуміння трудової кар'єри, що превалує в соціології, як послідовності займаних індивідом робочих місць в ієрархічній системі трудової діяльності суспільства, а також процесу переміщення працівника з нижчестоящих позицій на вищестоящі. У соціологічній літературі використовують аналогічно терміни, що розуміються, "просування по службових сходах", "професійно-кваліфікаційне просування", "професійне зростання" і ін. [55].

В той же час у вітчизняній соціології дослідження суті трудової кар'єри стримувалося, і перш за все заперечення по ідеологічних міркуваннях загальноновизнаної в світовій соціології теорії соціальної мобільності П. Сорокіна. При цьому з досліджень кар'єри виключалася її методологічна основа. Лише останніми роками разом з іншими зникають і ці "білі плями" в соціологічних знаннях [13]. Тим самим створюється можливість з'ясувати суть поняття "кар'єра" як показник індивідуальної соціальної мобільності і досліджувати особливості її прояву в трудовій мобільності.

Диференціація сукупності людей (населення) на класи в ієрархічному ранзі розуміється як соціальна стратифікація. Вона може бути представлена такими основними тісно взаємозв'язаними формами: економічною, політичною

і професійною, що складає, на наш погляд, теоретичну передумову для припущення про взаємозв'язок різних видів індивідуальних кар'єр. Крім того, зазвичай представники вищого шару в одній з форм стратифікації (наприклад, економічною) належать до такого ж шару і в інших формах (політичною і професійною). Це відноситься і до нижчих шарів. Як видимий, успіх (або неуспіх) в просуванні індивіда не буває одновимірним. Як правило, він охоплює декілька форм стратифікації, хоча "набір" і пріоритети успіху у кожного свої.

Важливими для дослідження трудової кар'єри представляються висновки П. Сорокіна про дві основні форми професійної стратифікації: ієрархії основних професійних груп (міжпрофесійна стратифікація) і стратифікації усередині кожного професійного класу (внутрішньо професійна стратифікація). Основою міжпрофесійної стратифікації є дві умови:

- важливість заняття (професії) для виживання і функціонування групи в цілому;
- рівень інтелекту, необхідний для успішного виконання професійних обов'язків. Соціально значущими вважаються професії, пов'язані з функціями організації і контролю групи [39].

Професійні групи, що здійснюють базові функції соціальної організації і контролю, поміщені в центрі "двигуна суспільства". Їх професійна робота полягає у виконанні функцій організації і контролю і в необхідному для цього вищому рівні інтелекту, в більшій привілейованій групі і у вищому ранзі, який вона займає в міжпрофесійній ієрархії, і навпаки. Оскільки рівень інтелекту індивіда залежить від рівня освіти, то, мабуть, від цього залежить також трудова кар'єра.

Верхній шар в цій стратифікації займають підприємці або господарі, економічно незалежні в своїй діяльності, яка повністю або частково полягає в організації і контролі власної "справи" і своїх службовців. Другий шар — службовці вищої категорії: директори, менеджери, головні інженери і т.д. Їх роль полягає в організації "ведення справи"; за інтелектуальну працю вони

отримують відповідну заробітну плату. Третій шар — наймані робочі; праця їх цінується дешевше, оскільки він переважно фізичний. Переміщення працівника з одного шару в іншій є індивідуальною трудовою мобільністю як одну з складових соціальної мобільності [49].

Залежно від інтенсивності і загальності горизонтальної і вертикальної мобільності суспільства можуть мати певний тип стратифікації:

—закритий, коли "перетинки", що розділяють шари, практично непроникні, а вертикальні переміщення індивідів відсутні;

—відкритий, коли "перетинка між шарами дуже тонка, з великими отворами для переходу з одного поверху на іншій" [23]. Відповідно вертикальна мобільність в цьому випадку інтенсивна і носить загальний характер. Великі маси людей переміщуються з одного "соціального поверху" на іншій як би по широких "сходах". Звернемо увагу на виділення П. Сорокіним каналів вертикальної циркуляції, по яких "дозволено індивідам переміщатися вгору або вниз з одного шару в іншій". Разом з "сходами" до цих каналів він відносить і "ліфти", що відображає різну швидкість подолання відстаней між "поверхами".

А трудова кар'єра в цьому контексті може розглядатися як окремий випадок соціальної мобільності, а саме як індивідуальна професійна (трудова). В зв'язку з цим розглянуті закономірності і сутнісні характеристики явища соціальної мобільності (і її професійною складовою зокрема) як родового поняття служать методологічною основою для з'ясування суті трудової кар'єри. Трудова кар'єра як індивідуальна трудова мобільність. У соціологічних дослідженнях трудова кар'єра вивчається або як чинник або функція певних соціальних процесів і явищ, або як самостійний об'єкт дослідження. У соціологічних дослідженнях крім економічного аспекту трудова кар'єра розглядається під кутом зору соціального положення індивіда, його ціннісних орієнтації, оцінок ним своєї ролі як члена суспільства, тобто центр тяжіння дослідження переноситься на особисті інтереси або інтереси різних підрозділів індивідів.

Більшість соціологів розглядають трудову кар'єру як індивідуальну трудову мобільність, тобто переміщення працівника з одного робочого місця на інше в ієрархічній системі трудової діяльності суспільства [4]. Безпосередньо ієрархія робочих місць базується на їх соціально–економічній неоднорідності і є результатом певного рівня розвитку суспільного розподілу праці. В той же час підходи до вивчення трудової кар'єри індивідів можуть бути різні:

- вивчення кар'єри індивідів, що викликається зміною якості і кількості робочих місць;
- вивчення кар'єри індивідів з позицій їх мотивів, цінностей, процесу ухвалення рішення про зміну робочого місця. Доцільні дослідження, об'єднуючі обидва підходи.

З одного боку, кар'єра є процесом переміщення індивіда в результаті невідповідності робочих місць і робочої сили індивіда [9]. Адаптація — складова механізму зміни робочого місця. Дійсно, кожне просування по ступенях трудової кар'єри пов'язане з освоєнням нової трудової ситуації, адаптацією до неї. Відповідно ситуація розриву починається з дезадаптації, тобто ослаблення зав'язків працівника з робочим місцем. Мабуть, адаптивний механізм входить до складу соціальних механізмів здійснення трудової кар'єри.

З іншого боку, дослідження кар'єри пов'язане з вивченням сфери ухвалення рішення про трудове переміщення починаючи з моменту виникнення у індивіда бажання цієї зміни. Такий стан визначається як потенційна мобільність, тобто схильність до руху, прагнення до зміни соціального положення. Під потенційною вертикальною мобільністю індивідів розуміється схильність, бажання, прагнення до переходу на робочі місця вищого рангу. Фактична трудова кар'єра означає реалізацію дії, потенційна — прагнення до неї. Розглядаючи трудову кар'єру як процес, ми маємо на увазі взаємодію всіх елементів, що беруть участь в ній, у тому числі і прагнення зробити кар'єру, яка визначається спрямованістю особи і відношенням її до праці і робочого місця.

В цілому ж трудова кар'єра є історія трудової діяльності індивіда, яка, окрім таких обов'язкових елементів, як об'єктивні умови для її здійснення,

містить в собі і суб'єктивні умови, цілі і мотиви діяльності за умови свободи її здійснення. В зв'язку з цим певний інтерес для дослідження трудової кар'єри є механізмом добровільної зміни індивідом робочого місця. Механізм добровільного переходу схематизував безвідносно до того, яким способом реалізується рішення — суспільно організованим або індивідуальним. Міра свободи вибору робочого місця визначається сукупністю умов, представлених всіма елементами механізму: наявністю і стимулів, і обмежень переходів, і ефективністю системи інформації, і можливостями.

Даний механізм складається з трьох основних елементів:

- зовнішніх стимулів і гальм зміни робочого місця;
- індивіда і його особових характеристик;
- відносини індивіда до зміни робочого місця і акту пері ходу.

Трудова кар'єра за умови свободи вибору робочого місця направлена на здійснення мети (орієнтація і задоволення потреби індивіда). Спонуки до досягнення мети визначаються як мотиви, усвідомлені потреби і інтереси. Цілі як орієнтація діяльності відбиваються в життєвих планах. Переходи з одного робочого місця на інше можуть бути як безпосередньою потребою в зміні видів занять, так і засобом для досягнення цілей, що як відносяться до сфери праці, так і виходять за її межі[15].

Якщо задоволення окремих життєвих інтересів обмежене і потрібно віддати перевагу одним з них в збиток іншим, а ці інтереси так чи інакше пов'язані з вибором варіанту (займати робоче місце чи ні), регулятором ухвалення рішення зрештою є ціннісні орієнтації особи, які відносно стійкі і соціально обумовлені, тоді як оцінки, мотиви рухомі, відображають реакцію на конкретну життєву ситуацію. Бажанню змінити робоче місце передують незадоволеність основними життєвими інтересами працівника, пов'язаними з робочим місцем, і потреба усунути їх.

Моральний стан незадоволеності роботою виникає при невідповідності установок або вимог, які людина пред'являє до своєї роботи, і ступенем їх реалізації на конкретному робочому місці. Можливі різні обставини, що

викликають незадоволеність роботою, як і різна природа незадоволеності. В цьому випадку представляє інтерес незадоволеність роботою як результат невідповідності, невідповідність тим часом, що працівник має, і тим, до чого він прагне і що може отримати на робочому місці, невідповідності між досягнутим соціальним положенням і тим, до якого працівник прагне. На об'єм і напрями переміщень позитивні чинники впливають сильніше, ніж негативні. Мається на увазі, що сама по собі незадоволеність роботою не викликає рішення про перехід.

Наявність робочих місць з кращими умовами роботи спонукає індивіда ухвалювати рішення про перехід. Поява вакантних робочих місць з кращими умовами може бути чинником не тільки ухвалення рішення. Поява вакантних робочих місць з кращими умовами може бути чинником не тільки ухвалення рішення про зміну робочого місця у групи індивідів, не задоволених роботою, але і виникнення незадоволеності роботою (до цього моменту не з чим було порівнювати). Для аналізу потенційної мобільності індивідів можна виділити такі стани незадоволеності робочим місцем: безвідносно до ухвалення рішення про зміну робочого місця. Незадоволеність роботою може бути викликана різними обставинами і не обов'язково, щоб вона приводила до рішення змінити робоче місце; висловлено бажання змінити робоче місце, спочатку без чіткої установки на зміну, без конкретизації нового місця. Працівник може усвідомити мотив бажаного переходу, коли ухвалено рішення або є установка залишити місце роботи і перейти на нове. У цьому стані незадоволеність роботою досягає критичної крапки і наступає як би "насичення" незадоволеності. Посилення незадоволеності робочим місцем і вибір варіанту ліквідації конфлікту супроводжуються аналізом ефективності можливої зміни робочого місця. Остаточне рішення про зміну робочого місця чоловік приймає, зваживши все за і проти (як матеріальні, так і моральні). При цьому на індивіда впливає також здібність до наслідування суспільним шаблонам поведінки. Проте його рішення, прийняті за допомогою як наслідування, так і попереднього перебору варіантів, не часто бувають

доцільними. Між ухваленням рішення про зміну робочого місця і фактом зміни існує часовий період, коли починають діяти гальмуючі чинники (різні обмеження). Працівники, що переміщуються по робочих місцях, проходять в основному всі стадії процесу ухвалення рішення одну за іншою. Проте почавшись, цей процес може урватися на будь-якій із стадій його дозрівання унаслідок зміни соціальної ситуації або свідомості працівника. Об'єктивно існуюча диференціація соціальних положень працівників, в основу якої покладені відмінності умов праці і життя, відіб'ється в різноманітності відносин працівників до своєї професії, роботі взагалі і її зміні зокрема [5].

Успішність кар'єри обумовлена також соціально-демографічними характеристиками особи (підлога, вік), її соціально-психологічними якостями, ціннісними орієнтаціями на просування або на стабілізацію досягнутого статусу [3].

Виділяють наступні чинники кар'єри:

особові — психофізіологічні дані, соціально-психологічні характеристики, індивідуальні здібності, талант, що адаптивний-розвиває потенціал, рівень соціалізації;

соціально-трудова ситуація — територіальна розташована і галузева приналежність підприємства, партнерські зв'язки; місце підприємства в структурі концерну, його масштаби, організаційна структура, ієрархія робочих місць; формальні і неформальні відносини, друзі, сім'я;

ринкові — ринкові можливості підприємства, його рентабельність, управлінський потенціал команди, попит і пропозиція на ринку праці, кон'юнктура;

соціальні — пріоритети і дієвість соціальних "ліфтів" і "підйомників" соціальних переміщень (освіта, сім'я, влада, організація створення матеріальних цінностей, армія, церква, професійні асоціації). Відзначимо, що кожен чинник по-своєму впливає на темпи ділової кар'єри. Крім того, інтенсивність і пріоритети чинників різні на різних етапах кар'єри. Етапи кар'єри — це

моменти, стадії процесу переміщення працівника на чергові позиції в ієрархії робочих місць.

Практично всі дослідники визнають, що в процесі власної кар'єри чоловік проходить різні взаємозв'язані етапи. Найбільш спрощена версія містить чотири стадії: попередню (відвідини школи); первинну (переходи з однієї роботи на іншу); стабільної роботи (із збереженням однієї і тієї ж роботи); відставки (припинення активної роботи).

Тривалість кожної стадії різна для різних людей, але більшість людей проходять через всі перераховані стадії. Соціолог В. Подмарков вважає, що між другою і третьою стадіями існує так званий випробувальний етап, протягом якого працівник шукає першу трудову позицію і зберігає її більш менш довго (близько трьох років)

Фінський дослідник П. Синисало до стабільної і нестабільної кар'єри додає ще дві [3]: припинена або така, що припиняється, включає тих, хто часто був без роботи, а періоди зайнятості у них поєднувалися з періодами безробіття; учбова, така, що включає тих, хто набуває кваліфікації або перекваліфіковується, а також вчиться на курсах підвищення кваліфікації. Характерний, що між цими видами кар'єр виявлені найбільші відмінності в пріоритетах сфер діяльності.

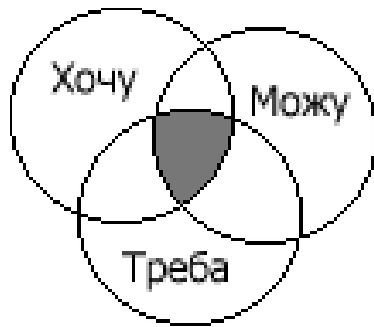
Так, представники учбової кар'єри основну увагу приділяють учбовій діяльності взагалі і особливо розвитку професійних знань і умінь, підвищенню загального рівня знань, культури і мистецтва, творчої діяльності. Разом з тим вони надають менше значення забезпеченню власного економічного і сімейного стану. Для представників припиненої кар'єри характерна недооцінка розвитку професійних знань і навиків, відпочинку, ідеологічної, суспільної і політичної діяльності, тобто ті, хто не має доступу до цих видів діяльності, менше всього до них і тягнуться. Ці висновки мають практичне значення для розуміння проблем трудової кар'єри молодих людей і в Україні у зв'язку з переходом до ринкової економіки[8].

У науковій літературі зустрічається таке розрізнення видів кар'єри: професійною і внутрішньоорганізаційною [7] в значенні відповідно динамічної і стабільної кар'єри. Іноді разом з професійною розрізняють кар'єру: галузеву, якщо переміщення здійснюються між галузями; територіальну (міграція), якщо зміна робочого місця пов'язана із зміною природно–географічного середовища.

Отже, трудове самовизначення являє собою багатовимірний і багатоступеневий процес співвідношення молодою людиною власних життєвих цілей, нахилів, здібностей з об'єктивними можливостями їх реалізації, а також з умовами, які створюють для цієї реалізації конкретні види діяльності.

1.2. Соціологічні теорії самореалізації та самоактуалізації особистості

Самореалізація особистості є не застиглим станом, константною точкою, що знаходиться на життєвому шляху десь між народженням і смертю, досягнувши якої, перейшовши через яку, можна зупинитись. Самореалізація – це “процес на все життя” (так говорив А. Маслоу, описуючи самоактуалізацію), а якщо і стан, то динамічний, що має на меті подальший рух і розвиток. Великим внеском у розвиток теорії самореалізації є, на нашу думку, доробок Л. О. Коростильової. Науковиця запропонувала структурно–функціональну модель самореалізації особистості, компонентами якої є блоки хочу, можу, треба та прийняття рішення (Мал.1). Дана модель функціонує наступним чином: при постановці життєвого завдання людина керується ведучим компонентом хочу (інтереси, бажання, потяги, автентичність), що супроводжується проявами смислоутворення [33].



Хочу: інтереси, бажання, потяги,
автентичність

Можу: самопізнання, самовідношення,
самооцінка

Треба: саморегуляція, когнітивна сфера,
соціальний запит

■ Зона оптимального вибору

Процесу самореалізації притаманні стійкий або нестійкий характер і певна міра адекватності. “Стійкість та адекватність самореалізації як процесу та результату детермінують використовуваними стратегіями. Такі стратегії можуть бути скеровані на здійснення як прогресивної моделі саморозвитку, так і регресивної[4].

Прогресивній моделі притаманна скерованість на розвиток людиною себе, інших, соціуму, світу. У ході самореалізації людина докладає чимало зусиль з метою розкриття своїх потенціалів, що передбачає використання певних стратегій самореалізації. “Передусім ці стратегії повинні відповідати критерію задоволення – корисності (продуктивності) відносно як самої людини, так і соціуму, світу в цілому протягом усього життєвого шляху. При порушенні необхідних умов критерію самореалізації під впливом регресивних тенденцій самореалізація викривляється, набуває нестійкого, неконструктивного характеру” [18].

Л. О. Коростильова запропонувала поняття актуальної самореалізації, тобто самореалізації “тут і тепер”, яка відповідає ситуації, актуальній з точки зору суб’єкта. Можна розмежувати особистісно-ситуативний та мотиваційно-смысловий аспекти самореалізації. Це означає, що за допомогою ряду актуальних самореалізацій можуть бути здійснені потенційні можливості й

здуми людини. Важливе значення має виділення рівнів самореалізації особистості, як:

- 1) примітивно-виконавчий;
- 2) індивідуально-виконавчий;
- 3) рівень реалізації ролей і норм у соціумі (з елементами духовного й особистісного росту) [44].

Підкреслюючи переважно свідомий характер процесу самореалізації, але враховуючи його несвідому складову й автентичність у цілому, дослідниця вводить поняття стратегії самореалізації особистості. Стратегія самореалізації – це управління людиною процесом самореалізації, що базується на адекватних, перспективних планах і прогнозах, осягненні особистістю своїх сенсорно-життєвих і ціннісних орієнтацій. Стратегія самореалізації може бути адекватною або неадекватною. “Неадекватна стратегія ... може бути дифузною, недиференційованою, хаотичною, стихійною, стереотипною та ін. Адекватна стратегія ... є унікальною, оптимальною і розвиваючою ресурси особистості” [11]. Слід також відзначити багатомірність стратегій самореалізації, котра виражається у внутрішніх (“Я–Я”) та зовнішніх проявах (“Я – Інші”, “Я – Соціум”, “Я – Світ”). Стратегія самореалізації заЛ. О. Коростильовою містить у собі компоненти перетворюючого характеру. “Перетворюючий компонент проявляється у використанні механізмів самореалізації для перетворення виникаючого відчуття дефіциту в життєдіяльності (сфера мотивацій і потреб), у прагненні до досягнень, здійснення поставлених цілей, життєвих планів (сенсорно-життєві та ціннісні орієнтації)” [17].

Стратегія самореалізації представлена також взаємопов’язаними стратегіями дальньої та ближньої перспективи. У випадку адекватної інтегральної стратегії детермінуючою є стратегія дальньої перспективи. В іншому випадку переважає стратегія ближньої перспективи, діє установка на сильну ситуацію (за В. Мішелом) [6], тобто ситуація сприймається як більш сильна по відношенню до людини, її ресурсів, виникають фрустрація, внутрішній конфлікт, уникання вирішення життєвих завдань [60].

Виходячи з цього Л. Коростильова виділяє три типи перешкод на цьому шляху: 1) ціннісні; 2) смислоконструктні; 3) диспозиційні.

Дія перешкод першого виду виявляється у розмитих сенсожиттєвих орієнтаціях, у домінуванні потреб над цінностями, що є найбільш очевидним на нижніх рівнях самореалізації. Вплив перешкод другого виду опосередкований неадекватним, перешкоджаючим процесові самореалізації образом світу. Перешкоди третього типу – зразка диспозиції – спонукають появу ряду негативних ефектів, “упередженого” ставлення.

Підсумовуючи вищевказані типологічні співвідношення та співставляючи рівневу структуру й функційно-структурну модель Л. Коростильової, можна зробити наступні висновки. Найнижчий рівень самореалізації внаслідок малорозвиненої рефлексії для особистості характеризується малоактивною й малоусвідомленою життєвою позицією. Стратегії самореалізації згідно структурно-функціональної моделі зумовлені блоком хочу, вираженим потребами особистості, що часто проявляється в гедоністичній позиції. У блокові хочу переважають потяги, бажання, мало представлені інтереси, тобто емоційний (афективний) компонент явно переважає над когнітивним. На даному рівні самореалізації переважають сильні ситуації, що свідчить про низьку саморегуляцію й самоуправління. Унаслідок слаборозвиненої рефлексії (при співставленні бажань і можливостей) може бути утрудненим свідоме керування своєю поведінкою, котра стає неадекватною процесу самореалізації. Утрудненою є корекція у вигляді зворотного зв'язку через недиференційовану самооцінку, слабо виражену ціннісну орієнтацію[8].

На індивідуальновиконавчому рівні самореалізації особистості може спостерігатись характерне рефлексивне “застрягання”, яке зумовлює труднощі щодо прийняття рішень. Фіксація відбувається на блокові можу (чи можу?). Стратегії самореалізації базуються на малоактивній життєвій позиції і недостатній диференційованості (неадекватності) самоствавлення, самооцінки й самопізнання в цілому. Це проявляється в переважанні слабких і нечастому виникненні сильних для особистості ситуацій, бо останніх людина уникає.

(Інакше кажучи, “хочу чи не хочу, але не можу” або “не хочу, бо не можу, і чи хочу взагалі”). Унаслідок цього у процесі самореалізації виникають труднощі[12, с.46].

Наступний рівень самореалізації (реалізації ролей і норм у соціумі) характеризується в основному дією механізму ідентифікації у ставленні до соціальної групи. Блок хочу виявляється недостатньо розвиненим, оскільки інтереси виражені на фоні недостатньої автентичності, блок треба набуває примусового характеру з причини дисбалансу в бік когнітивного компоненту за рахунок емоційного. Інакше кажучи, “не хочу, але треба”. Відповідно до цього примусово, не творчо діє блок прийняття рішення. У цілому, це обумовлює появу як слабких, так і сильних для особистості ситуацій.

Найвищий рівень самореалізації – це баланс блоків хочу, можу, треба і прийняття рішення при цьому спостерігається провідна роль сенсожиттєвих і ціннісних орієнтацій та адекватний розвиток сфери мотивацій та потреб. Блок прийняття рішення відображає когнітивну орієнтацію, обумовлену пріоритетом звернення до пізнавальних процесів, але не на шкоду емоційним, що коректується блоком хочу, який включає в себе не лиш інтереси, але й бажання, автентичність. Характерна наявність слабких щодо особистості ситуацій[42].

На нашу думку, рівнева структура процесу самореалізації Л. Коростильової має суттєвий недолік – самореалізацію трьох нижчих рівнів взагалі важко назвати самореалізацією. На примітивновиконавчому рівні особистість, за описом автора, є пасивним виконавцем, на індивідуально-виконавчому – не вірить у свої сили, а на рівні реалізації ролей і норм у соціумі є надто конформною, знаходиться під впливом середовища. Отже, не виконується основна умова самореалізації – свідомо, цілеспрямована реалізація особистістю власного потенціалу, власної сутності. Рівнева структура самореалізації Л. Коростильової відображає, описує, скоріш усього, процес розвитку особистості, поступового наближення її до власне самореалізації[13].

Ми доходимо висновку, що як на теоретичному рівні, так і в реальному існуванні суб’єкта неможливо розділити ці процеси та явища ні в часовому, ні в

просторовому вимірі. В індивідуальному житті особистості, яка знаходиться на достатньо високому рівні розвитку, ці явища відбуваються паралельно, проникають й взаємо зумовлюються, розвиваються, взаємодоповнюються, переходячи в процесі розвитку на якісно нові рівні.

1.3. Мотиваційний аспект в структурі самовизначення особистості

Поняття „мотив”, „мотивація” є доволі неоднозначними в наукових підходах. Так, у психологічному словнику [58] „мотив” розуміється як:

- 1) спонука до діяльності, пов’язана із задоволенням потреб суб’єкта;
- 2) матеріальний або ідеальний предмет, що спонукає до діяльності;
- 3) усвідомлена причина вибору дії.

Терміном „мотивація” позначаються спонуки, що викликають активність організму та визначають її спрямованість (тобто, система факторів, що детермінують поведінку) [17], а також процеси утворення, формування мотивів, характеристика процесів, котрі стимулюють і підтримують поведінкову активність на певному рівні [3].

Тому, розглядаючи мотивацію як силу, що штовхає індивіда до вчинення певних дій, визначає результат, впливає на ефективність діяльності, можемо стверджувати, що вона виступає чинником соціальної взаємодії. Будь-яка соціальна дія, як елемент інтеракції, починається з виникнення в індивіда потреби, котра надає йому певної спрямованості. Потреба співвідноситься індивідом з об’єктами (суб’єктами) зовнішнього середовища, актуалізуючи певні мотиви.

Отже, формується інтерес, який поступово викликає в індивіда появу цілей щодо конкретних соціальних об’єктів. Поява цілі означає усвідомлення суб’єктом ситуації і можливість розвитку його подальшої активності, що призводить до формування мотиваційного настановлення, котре визначає потенційну готовність до здійснення соціальної дії [39].

До діяльності людину спонукають кілька мотивів, які утворюють своєрідну ієрархію, розташовуючись від найбільш значущих до найменш важливих. Одні з них досить часто актуалізуються і чинять істотний вплив на діяльність людини, інші діють лише за певних обставин, є потенційними.

Одне з найпростіших і розповсюджених визначень мотивації: мотив – це внутрішня цінність виконуваної діяльності. У приблизному розумінні таке визначення відбиває внутрішній стан людини, однак, варто помітити, що сили, які спонукають до дії, знаходяться поза і всередині людини та змушують її усвідомлено чи неусвідомлено робити деякі вчинки. При цьому зв'язок між окремими силами і діями людини опосередкований дуже складною системою взаємодій, у результаті чого різні люди можуть зовсім по-різному реагувати на однакові впливи з боку однакових сил[31].

Виходячи з цього, можна припустити, що процес мотивації людини піддається як внутрішній, так і зовнішній детермінації. Звідси виділяється поняття мотивування. Мотивування це процес впливу на людину з метою спонукання її до визначених дій шляхом пробудження в ній потрібних мотивів.

У залежності від того, що переслідує мотивування, які задачі воно вирішує, можна виділити два основних типи мотивування. Перший тип полягає в тому, що шляхом зовнішнього впливу на людину викликаються до дії визначені мотиви, які спонукають людину здійснювати визначені дії, що приводять до бажаного, для мотивуючого суб'єкта, результату. При даному типі мотивування треба добре знати те, які мотиви можуть спонукати людину до бажаних дій, і те, як викликати ці мотиви.

Другий тип мотивування своєю основною задачею має формування визначеної мотиваційної структури людини. Цей тип мотивування носить характер виховної й освітньої роботи, та часто не пов'язаний з якимось конкретними діями чи результатами, які очікується одержати від людини у вигляді підсумку його діяльності. Другий тип мотивування вимагає набагато більших зусиль, знань і здібностей для його здійснення. Однак його результати в цілому істотно перевершують результати першого типу

мотивування. Організації, які засвоїли його і використовують у своїй практиці, можуть набагато краще і результативніше керувати своїми членами[20].

Особливу роль у процесі мотивації грають стимули. Стимули – це специфічні зовнішні подразники, що відіграють роль “важелів” впливу, концентруючи ті чи інші мотиви людини. Специфіка стимулів у тому, що самі по собі вони не можуть викликати визначений вид діяльності, вони можуть лише виконувати роль “каталізатора” активності працівників, спрямованість якої вже буде визначатися внутрішньою мотиваційною структурою особистості[28].

Стимули ефективні лише в тому випадку, якщо вони здатні викликати реакцію з боку людини.

Процес використання різних стимулів для мотивування людей називається процесом стимулювання. Однак дуже важливо враховувати ситуацію, при якій матеріальне стимулювання здійснюється, і намагатися уникати перебільшення його можливостей, тому що людина має дуже складну і не однозначну систему потреб, інтересів, пріоритетів і цілей. Так, наприклад, цю особливість людської мотивації недооцінювала система мотивування за принципом “батога і пряника”.

Жодна система керування не стане ефективно функціонувати, якщо не буде розроблена ефективна модель мотивації, тому що мотивація спонукує конкретного індивіда і колектив у цілому до досягнення особистих і колективних цілей. Еволюція застосування різних моделей мотивації показала як позитивні, так і негативні аспекти їхнього застосування, і це природний процес, тому що в теорії і практиці керування немає ідеальної моделі стимулювання, що відповідала б різноманітним вимогам. Існуючі моделі мотивації дуже різні за своєю спрямованістю й ефективністю.

Результати вивчення моделей мотивації не дозволяють із психологічної точки зору чітко визначити, що ж спонукує людини до праці. Вивчення

людини і її поведінки в процесі праці дає тільки деякі загальні пояснення мотивації[22].

З усієї гами розроблених вченими–керівниками мотиваційних моделей можна виділити, на наш погляд, найбільш життєві й підтверджені на практиці.

Існують два підходи до вивчення теорій мотивації. Перший підхід ґрунтується на дослідженні змістовної сторони теорії мотивації. Такі теорії базуються на вивченні потреб людини, які є основними мотивом їхньої поведінки, а отже, і діяльності. До прихильників такого підходу можна віднести американських психологів Абрахама Маслоу, Фредеріка Герцберга і Девіда Мак Клелланда.

Розглянемо теорію ієрархії потреб А. Маслоу. Сутність її зводиться до вивчення потреб людини. Це сама рання теорія. Її прихильники, у тому числі й Абрахам Маслоу, вважали, що предметом психології є поведінки, а не свідомість людини. В основі ж поведінки лежать потреби людини, які можна розділити на п'ять груп:

- фізіологічні потреби, необхідні для виживання людини: у їжі, у воді, у відпочинку і т.д.;
- потреби в безпеці і впевненості в майбутньому – захист від фізичних і інших небезпек з боку навколишнього світу і впевненість у тому, що фізіологічні потреби будуть задовольнятися й у майбутньому;
- соціальні потреби – необхідність у соціальному оточенні, у спілкуванні з людьми, почуття “ліктя” і підтримка;
- потреби в повазі, у визнанні оточуючих і прагненні до особистих досягнень;
- потреба самовираження, тобто потреба у власному рості та у реалізації своїх потенційних можливостей[41].

Перші дві групи потреб первинні, а наступні три вторинні. Відповідно до теорії А. Маслоу, усі ці потреби можна розташувати в строгій ієрархічній послідовності, у вигляді піраміди, в основі якої лежать первинні потреби, а вершиною є вторинні.

Зміст такої ієрархічної побудови полягає в тому, що пріоритетні для людини потреби – більш нижчих рівнів і це позначається на його мотивації. Іншими словами, в поведінці людини більш визначальним є задоволення потреб спочатку нижчих рівнів, а потім, у міру задоволення цих потреб, стають стимулюючим фактором і потреби більш високих рівнів.

Найвища потреба – потреба самовираження і росту людини як особистості – ніколи не може бути задоволена цілком, тому й процес мотивації людини через потреби нескінченний. Основний недолік теорії А. Маслоу полягає в тому, що в ній невраховані індивідуальні особливості людини.

Друга теорія мотивації Девіда Мак Клеелланда. З розвитком економічних відносин і удосконалюванням керування значна роль у теорії мотивації приділяється потребам більш високих рівнів. Представником цієї теорії є Девід Мак Клеелланд. Відповідно до його твердження, структура потреб вищого рівня зводиться до трьох факторів: прагненню до успіху, прагненню до влади, до визнання. При таких твердженні успіх розцінюється не як похвала чивизнання з боку колег, а як особисті досягнення в результаті активної діяльності, як готовність брати участь у прийнятті складних рішень і нести за них персональну відповідальність. Прагнення до влади повинне не тільки говорити про честолюбство, але і показувати вміння людини успішно працювати на різних рівнях управління в організаціях, а прагнення до визнання – її здатність бути неформальним лідером, мати свою власну думку і вміти переконувати оточуючих у його правильності.

Відповідно до теорії Мак Клеелланда люди, що прагнуть до влади, повинні задовольнити цю свою потребу і можуть це зробити при займанні визначених посад в організації. Керувати такими потребами можна, готуючи працівників до переміщення за ієрархією на нові посади, за допомогою їхньої атестації, направлення на курси підвищення кваліфікації і т.д. Такі люди матимуть широке коло спілкування і прагнутимуть його розширити і їхні керівники повинні сприяти цьому.

Також потрібно приділити увагу теорії мотивації Фредеріка Герцберга. Ця теорія з'явилася в зв'язку із зростаючою необхідністю з'ясувати вплив матеріальних і нематеріальних факторів на мотивацію людини. Фредерік Герцберг створив двохфакторну модель, що показує задоволеність роботою.

Перша група факторів (гігієнічні фактори) пов'язана із самовираженням особистості, її внутрішніми потребами, а також з навколишнім середовищем, у якому здійснюється сама робота. Друга група факторів мотивації пов'язана з характером і сутністю самої роботи. Керівник в цьому випадку, повинен пам'ятати про необхідність узагальнення змістовної частини роботи.

Гігієнічні фактори Ф.Герцберга, як видно, відповідають фізіологічним потребам, потребам в безпеці і впевненості в майбутньому.

Отже, можна виділити значну різницю в розглянутих теоріях: на думку А.Маслоу, після мотивації робітник обов'язково починає краще працювати, на думку Ф.Герцберга, робітник почне краще працювати тільки після того, як вирішить, що мотивація неадекватна. Таким чином, змістовні теорії мотивації базуються на дослідженні потреб і виявленні факторів, що визначають поведінки людей.

Другий підхід до мотивації базується на процесуальних теоріях. Там говориться про розподіл зусиль і вибір визначеного виду поведінки для досягнення конкретних цілей. До таких теорій відносяться теорія очікування, чи модель мотивації за В.Врумом, теорія справедливості і теорія модель Портера–Лоулера[14].

Відповідно до теорії очікування В. Врума не тільки потреба є необхідною умовою мотивації людини для досягнення мети, але й обраний тип поведінки. Тобто в теорії очікування підкреслюється необхідність у перевазі підвищення якості праці і впевненості в тому, що це буде відзначено керівником, і це дозволить йому реально задовольнити свою потребу. Виходячи з теорії очікування можна зробити висновок, що працівник повинний мати такі потреби, які можуть бути в значній мірі задоволені результатом передбачуваних винагород.

Відповідно до теорії справедливості ефективність мотивації оцінюється не по визначеній групі факторів, а системно з урахуванням оцінки винагород, виданих іншим, що живуть в аналогічному системному оточенні.

Людина оцінює свій розмір заохочення в порівнянні з заохоченнями інших. При цьому враховує всі умови життєдіяльності.

Наступною є теорія мотивації Л.Портера – Е.Лоулера побудована на сполученні елементів теорії очікування і теорії справедливості. Суть її в тому, що введено співвідношення між винагородою і досягнутими результатами.

Л.Портер і Е.Лоулер ввели три змінні, котрі впливають на розмір винагороди: витрачені зусилля, особистісні якості людини і її здібності, усвідомлення своєї ролі в процесі праці. Елементи теорії очікування тут виявляються в тому, що працівник оцінює винагороду відповідно до витрачених зусиль і вірить в те, що ця винагорода буде адекватна витраченим зусиллям. Елементи теорії справедливості виявляються в тому, що люди мають власну думку з приводу правильності чи неправильності винагороди в порівнянні з іншими співробітниками і відповідно і ступінь задоволення. Звідси важливий висновок про те, що саме результати праці і є причиною задоволення співробітника, а не навпаки. Відповідно до такої теорії результативність повинна неухильно підвищуватися.

Отже, потрібно сказати, що еволюційний розвиток мотиваційних теорій пройшов свій довгий шлях від неусвідомлених, донаукових концепцій матеріального стимулювання за принципом “батога і пряника”, які лише до визначеного часу визнавалися діючими, до науково обґрунтованих, із спробою оптимізувати мотиваційний процес. Однак ці нові мотиваційні моделі здебільшого розглядають лише психологічний, внутрішній чи індивідуальний аспект такого складного організаційного процесу, як мотивація.

Сучасний стан теоретичних розробок у сфері мотивації праці вимагає якнайшвидшого і найбільш ефективного вирішення проблем практичного мотивування. До таких проблем можна віднести: зведення мотивування

до матеріального стимулювання, яке найчастіше неефективне через перетворення мотиваційних спонукань у постійну необхідність.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

У першому розділі ми розглянули проблему професійного самовизначення. Саме тому, ми можемо зазначити, що професійне самовизначення— це не одноразовий вибір професії, а перманентний процес самопізнання, формування інтересів, визначення напрямків набуття кваліфікації, який пронизує всі етапи навчальної і трудової діяльності людини.

Проблема вибору професії молоддю містить як теоретичний, так і практичний інтерес. З одного боку, в ній віддзеркалюються устремління, намагання молоді, з іншого — конкретне здійснення цих намірів, реалізація особистих планів.

Необхідною ланкою трудового самовизначення особистості є кар'єра. У вузькому сенсі кар'єра розуміється як послідовність занять, що виконується індивідом впродовж його трудового життя, розглядається як прояв індивідуальної соціальної мобільності.

Розглянули теорії самореалізації та самоактуалізації особистості, як соціальної проблеми у структурі самовизначення особистості.

Також ми окреслили поняття “мотивація праці”, відносно новий для вітчизняної науки, хоча і на практиці теж не є поки що занадто популярним. Можна констатувати істотний розрив між теорією мотивації, визнанням необхідності введення більш сучасних мотиваційних схем і їхньою практичною реалізацією. У цілому проблема мотивації самовизначення особистості може сприйматися вже не як локально галузева проблема, а як неефективність функціонування суспільства в цілому.

РОЗДІЛ 2

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ У КОНТЕКСТІ ЖИТТЄДІЯЛЬНОСТІ СТАРШОКЛАСНИКІВ

2.1. Характеристика професійних намірів шкільної молоді

В умовах ринкової економіки, коли право на працю реалізується не через соціальні гарантії, а через особисту ініціативу, проблема зайнятості молоді набуває особливої гостроти. Ефективним шляхом її вирішення є професійна орієнтація та опанування професією в узгодженні особистісних якостей людини, її здібностей та схильностей з об'єктивними потребами суспільства в кадрах [26].

Як зазначає Л.В.Долинська, професійна орієнтація – важка комплексна проблема. За своїми намірами та змістом вона психолого–педагогічна та медико–фізіологічна, за сферою дії – соціальна, а її результати відображаються в економічному житті.

Професійна орієнтація повинна вирішувати питання не тільки „ким бути”, але й питання „яким бути”. При цьому потрібно щоб молода людина любила обрану професію. Адже тільки улюблена робота може принести задоволення, радість та щастя і в інший час високу продуктивність, свідому дисципліну, „закріплення” на робочому місці та ліквідацію непотрібної міграції [57].

Дуже важливою задачею є формування певних професійних намірів у старшокласників. Термін „професійні наміри” має свої психолого-фізіологічні основи. Формування професійних намірів учнів та наступний вибір ними професії потрібно роздивлятися як найважливіший засіб розвитку „рефлексу цілі” у молоді. „Рефлекс цілі” має велике значення, він є основною формою життєвої енергії кожного з нас.

Формування професійних намірів являє собою складний процес в розвитку якого виникають протиріччя. Дуже часто поряд з першими намірами

з'являються нові (резервні), не співпадаючі з первинними. Таке поєднання допомагає учню у випадку невиконання первинного наміру бути готовим до здійснення другого[30]. Саме тому потрібно виховувати у старшокласників соціальну відповідальність як основу особистісного росту та самовираження.

Соціальну відповідальність ми розуміємо як генералізуючу якість, що характеризує соціальну типовість особистості: тобто її здатність дотримуватися у своїй поведінці і діяльності загальноприйнятих у даному суспільстві норм; вміння об'єктивно прогнозувати, проектувати власні дії; здійснювати адекватну самооцінку і самоконтроль; активно й соціально-значуще виявляти свої індивідуальні здібності; виконувати рольові обов'язки та звітувати за власні дії[38].

Важливою умовою у розвитку старшокласників є формування у них відповідальності як основи особистісного росту, соціального самовираження і саморегуляції.

У психологічних дослідженнях (І.Бех, М.Савчин) доведено, що потреба особистості у самоствердженні виконує функцію одного з важливих чинників соціально-морального розвитку, постійно стимулюючи сам розвиток. При цьому увага звертається на важливість ствердження у тих чи інших сферах, зокрема, значенні самовираження особи у системі стосунків, діяльності, самоаналізі, а також обґрунтовано потребніший характер мотивів [55]

Звернемося до аналізу потреб та мотивів особистості. Зокрема, І. Кон вважав, що потреба – це стан живої істоти, що відображає залежність її від умов існування та спричиняє активність у становленні до цих умов. Потреби особистості, які є основою мотивів, беруть свій початок у суспільстві, виникають під впливом потреб суспільного розвитку. Потреби становлять сутність, основну рушійну силу різних видів людської активності, а мотиви є конкретними і різноманітними проявами цієї сутності.

Відповідно до визначення потреб, І. Кон також дає визначення мотивів – це спонукання до діяльності, що пов'язане із задоволенням потреб. В яких виявляється активність суб'єкта, а також визначається його спрямованість.

Мотиви та мотивація розглядаються як причини, що визначають вибір спрямованості поведінки і діяльності.

Надзвичайно важливою проблемою є розв'язання потреб і мотивів у старшому шкільному віці, тобто на етапі, що передує безпосередньому професійному вибору. У старшому шкільному віці закріплюють широкі соціальні мотиви громадянського обов'язку, необхідність приносити користь іншим людям, своїй державі. Соціальні мотиви стають більш диференційованими і дійовими за рахунок розширення спілкування молодих людей з ровесниками, старшими, педагогами. Але цей вплив повинен пробуджувати у людині творче відношення до праці.

Виникають нові мотиви професійного та життєвого самовизначення. Юнаки та дівчата при обґрунтуванні системи цілей навчаються враховувати перспективи свого індивідуального самовизначення, а також соціальної значущості цілей, передбачення соціальних наслідків своїх вчинків [22].

На думку І. Кона, серед мотивів відповідальної поведінки старшокласників найбільш розвиненими виявляються мотиви: суспільні, морального самоствердження та самореалізації.

Зазначимо, що спілкування у юнацькому віці будується на основі суперечливого переплетення потреби в належності, включеності в групу або спільноту. При схожості зовнішніх контурів соціальної поведінки глибинні мотиви, які приховуються за цими потребами, є індивідуальними і різнобічними. Один шукає у компанії ровесників підкріплення самоповаги, визнання своєї людської цінності. Для іншого є важливим почуття емоційної змістовності з групою. Третій „черпає” інформаційні і комунікативні новини. Четвертий задовольняє потребу володіти, керувати іншими. У більшості випадків ці мотиви переплітаються [44].

Характерною рисою юності, на думку І. Кона, є формування життєвих планів, які виникають з одного боку, як результат узагальнення цілей, які ставить перед собою особистість як наслідок побудови „піраміди” її мотивів,

постановки ціннісних орієнтацій, а з іншого – як результат конкретизації цілей і мотивів [49].

Життєві плани пов'язані з прагненням старшокласників знайти визначене соціальне становище у суспільстві, яке дозволить задовольнити потребу в самореалізації.

Проте у старшому шкільному віці виявляється суперечливість між потребою у формуванні життєвої перспективи та недостатньою самостійністю і готовністю до самовіддачі заради майбутньої реалізації своїх життєвих планів.

Соціальне самовизначення і пошук себе, власного „Я” нерозривно пов'язані з формуванням світогляду, який в свою чергу включає в себе соціальну орієнтацію особистості, тобто усвідомлення себе частиною соціальної спільноти, вибір свого майбутнього юнацького стану, відповідальність за своє майбутнє [40].

У юнацькому віці відбуваються якісні зрушення в мотивації відповідальної поведінки. Розвиток мотивів здійснюється в напрямку від актуальності зовнішніх спонукань до появи власних внутрішніх мотиваційних утворень, відповідальність „для інших” перетворюється у відповідальність „для себе”, стає внутрішньою якістю особистості [27].

Розвиток відповідальної поведінки у юнаків і дівчат неможливий без емоційних переживань, адже саме вони і розвивають почуття співпереживання, емпатії[8].

Отже можна зробити такий висновок, що у структурі соціальної відповідальності обґрунтовано когнітивний, емотивний і практичний компоненти, які у своїй сутності і віддзеркалюють цю інтегральну особистісну якість юнаків і дівчат [16].

У когнітивному компоненті соціальної відповідальності основним критерієм є розуміння старшокласниками самого предмета відповідальності, усвідомлення того, наскільки важливими є для них норми, обов'язки, зобов'язання на рівні соціуму, групи, усвідомлення власних потреб, мотивів поведінки, ціннісних орієнтацій. Експериментальними дослідженнями

встановлено, що домінуючою у юнацькому віці є потреба у пізнанні. У цей період у них розвивається критичне мислення, формується світогляд. Все це спонукає молодих людей задуматися про своє майбутнє і приводить до значного розвитку самосвідомості. Результатом розвитку самосвідомості є „Я–концепція” особистості, яка включає усвідомлення своїх фізичних, інтелектуальних та інших особливостей; самооцінки та суб’єктивне сприймання зовнішніх факторів, які впливають на особистість. Але у юнаків і дівчат можна спостерігати суперечливість між потребою у самопізнанні і недостатнім розвитком вольових якостей для її реалізації [15].

Емотивний компонент виявляється перш за все у тому, наскільки старшокласник відчуває потребу у праці, навчанні, вміє працювати, поєднує особисті інтереси з суспільними, наполегливо досягає поставленої мети, виявляє цілеспрямованість у досягненні мети, здатність до співпереживання, чутливість до чужого болю, бажання допомагати іншим. Важливою умовою розвитку відповідальності у старшому шкільному віці є вдосконалення навчально–пізнавальної діяльності юнаків і дівчат, задоволення у ній основних особистісних потреб у самовизначенні, самоствердженні та самореалізації. У цьому зв’язку мотиви мають пробуджувати прагнення до самореалізації, взаємодопомоги, бажання бути потрібним і корисним людям. Мотивація, яка пов’язана з розвитком соціальної відповідальності, формується, перш за все, у навчальній діяльності та в позаурочний час. Проте, у старшому шкільному віці виявляється суперечність у формуванні життєвої перспективи та недостатньою самостійністю і готовністю молодих людей до реалізації своїх життєвих планів.

У практичному компоненті є активні дії щодо створення умов для виконання вимог, зобов’язань. Він передбачає оволодіння старшокласниками прийомами самопізнання та саморегуляції, а також здатність до прогнозування наслідків своїх дій. При цьому вони проявляють самостійність, наполегливість, а також ініціативу, яка органічно пов’язана з відповідальністю. Крім того, це є спонуканням юнаків і дівчат до зусиль, спрямованих на реалізацію власних можливостей, до розвитку себе як суб’єктів відповідальної поведінки.

Важливим, також, є сукупність дій та чинників, завдяки яким індивід реалізує предмет відповідальності чи добирає засоби для цього.

Як зазначає В.І.Тернопільська – мотиви, бажання, ціннісні орієнтації старшокласників, за умови підтримки значимих людей, стають предметом самоусвідомлення. В результаті цього з'являється можливість усвідомлення знань про самих себе, самопізнання, а відповідно, і самовиховання [54].

Самовиховання соціальної відповідальності починається з позитивної самооцінки. Позитивна самооцінка притаманна людям, які усвідомлюють і з готовністю беруть на себе відповідальність. Тому адекватна самооцінка допомагає юнакам і дівчатам з готовністю взяти на себе соціальну відповідальність, вдихає в них мужність, допомагає звільнити від почуття неповноцінності, спрямовує їх дії в соціально корисне русло[2].

Отже, можна сказати, що людина з адекватною самооцінкою відчуває себе господарем своєї долі людина, яка чогось досягає у житті і прокладає собі дорогу у майбутнє, – це, передусім, людина, що навчилася брати на себе відповідальність. Бо така позиція – це позиція лідера, успішної людини. Таким чином, продукуючи впевненість, ми беремо відповідальність за життя і світ, і, навпаки, соціальна відповідальність зробить нас самодостатніми і успішними людьми.

Таким чином, професійні наміри сучасної молодої людини характеризуються, насамперед, любов'ю до професії, яку в майбутньому вона обирає. Також необхідним компонентом професійних намірів є виховання соціальної відповідальності, тобто здатність дотримуватися у своїй поведінці і діяльності загальноприйнятих у даному суспільстві норм. Невід'ємною частиною для визначення професійних намірів є самовиховання. Важливою проблемою є розв'язання потреб і мотивів у старшому шкільному віці.

2.2. Фактори впливу на професійне самовизначення молоді

Потрібно зазначити, що вибір професії – одна з головних складових і умов людського щастя, усвідомлення своєї потреби в соціумі.

У суспільстві досягнуті великі успіхи для розвитку особи з різних соціальних шарів. Основними чинниками формування професійних намірів старшокласників є вплив сім'ї, школи і засобів масової інформації на професійне самовизначення[21].

Сім'я – найперше і тому саме значуще соціокультурне мікросередовище, куди потрапляє дитина, і в якій формується не тільки його інтелектуальніс, емоційні і вольові якості, але і передаються певні потреби і цінності орієнтації. Саме у сім'ї відбувається засвоєння особою конкретних зразків поведінки, психології, рівня життєвих домагань, властивих членам сім'ї. Засвоєні в сім'ї цінності і установки в праці найяскравіше виявляють себе у момент професійного і соціологічного самовизначення особи[47].

Саме по-цьому ми можемо говорити про співвідношення умов і форм життєдіяльності сім'ї і вибором професії старшокласниками. Важливим аспектом є і соціально-професійне положення батьків, проте на думку А.Г. Здравосмілова, умови життя сім'ї необхідно, з одного боку, розглядати як чинники складного механізму впливу особливостей об'єктивного соціального положення батьків на професійні орієнтації покоління, а з іншого боку, як відносно самостійні чинники цього впливу професійної орієнтації молоді[52].

У соціологічних дослідженнях, як основний показник рівня життя, дослідники використовують середній розмір доходів на одного члена сім'ї в місяць. Варто відзначити, що середній розмір доходу на одного члена сім'ї говорить тільки про можливий, а не про дійсний рівень і умови життя сім'ї. Адже один і той же розмір доходу можна по-різному використовувати: придбати предмети культурного споживання і розвитку, предмети домашнього комфорту або відкласти для значніших покупок. Саме у зв'язку з цим, для визначення впливу рівня життя сім'ї на професійне самовизначення

старшокласників необхідно використовувати комплекс характеристик рівня і умов життя[67, с.134].

Можна сказати, що умови постійного зростання добробуту сім'ї і освітніх планів говорять про орієнтацію старшокласників на вищу освіту[6, с.183].

Важливим аспектом впливу способу життя сім'ї на професійні плани підростаючого покоління є ступінь залучення дітей в побутову діяльність сім'ї і особливості проведення дозвілля її членами[27]. Чим нижче залученість в побутову діяльність, тим вище частка орієнтованих на професії, що вимагають вищої освіти і навпаки, нижче частка орієнтованих на робочі професії. Що стосується досугової активності старшокласників – як малозмістовний так і надмірно активне дозвілля не сприяють підвищенню сформованості професійних планів молоді[11].

Важливим чинником в професійній орієнтації самовизначення є загальноосвітня школа, в якій підростаюче покоління отримує не тільки необхідний рівень загальної освіти і культури, але і впритул підходить до вибору професії[11].

На відміну від сім'ї загальноосвітня школа, головним чином, виступає чинником вирівнювання рівня професійних домагань і інтеграції професійних інтересів. Разом з тим не можна обійти увагою професійно–диференціюючу функцію школи, пов'язану з особливостями трудового навчання і поглибленого вивчення окремих дисциплін[51].

Досліджуючи соціально–професійну орієнтацію молоді, що вчиться, не можна не зупинитися на особливій ролі вчителя. У роботі загальноосвітньої школи по професійній орієнтації основну увагу вчителю слід приділити профорієнтації, оскільки саме професійна інформація, як один із напрямків профорієнтації, допомагає найбільш усвідомлено підійти до вибору професії [8].

Роботу необхідно вибудовувати так, щоб інформаційний матеріал слугував основою формування в учнів необхідних знань про професії і про свій

внутрішній світ, і щоб ці знання допомогли їм прийняти обґрунтовані рішення стосовно професійного самовизначення[13].

Отже, в зв'язку з існуванням ряду факторів, що впливають на професійне самовизначення особистості, значні можливості для ознайомлення з професіями має позакласна та позашкільна робота. Це і екскурсії на підприємства, і зустрічі з представниками різних професій, і вечори з використанням вікторин, ігор, і диспути, і конкурси, і "Захист професії", і складання альбому професій, і "Усний журнал", і читання книг, і випуск стінгазети, радіогазети, та інші форми роботи. Це, у свою чергу, допоможе правильно організувати спостереження учнів за діяльністю професіоналів під час перебування на підприємстві, глибше познайомитися з сутністю професії.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

Другий розділ містить теоретичні основи реалізації професійного самовизначення у контексті життєдіяльності особистості. Нами були охарактеризовані професійні наміри сучасної молоді людини, такі як любов до майбутньої професії, виховання соціальної відповідальності, тобто здатність дотримуватися у своїй поведінці і діяльності загальноприйнятих у даному суспільстві норм та самовиховання.

Також ми визначили основні фактори, які впливають на процес професійного самовизначення молоді. До таких факторів належать: позиція батьків, старших членів сім'ї, друзів, шкільних педагогів, особисті професійні плани, здібності, вплив засобів масової інформації та інформованість щодо майбутньої професії.

РОЗДІЛ 3

ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ: «АНАЛІЗ УЯВЛЕНЬ СУЧАСНОЇ МОЛОДІ ПРО МАЙБУТНЮ ПРОФЕСІЮ»

3.1. Програма дослідження

Актуальність дослідження. Проблема визначення професійних стратегій та самовизначення учнівської молоді посідає важливе місце, оскільки стосується вирішального моменту у життєвому становленні особистості. Особливої актуальності вона набуває у ранньому юнацькому віці. У зв'язку з цим, центральним і досить складним завданням є формування в учнівської молоді здатності до свідомого та самостійного вибору професії і подальшого оволодіння нею. Вирішення цього завдання багато в чому залежить від мотиваційних аспектів в структурі самовизначення особистості, від факторів впливу на професійне самовизначення, прагнення до особистісної самореалізації та від кар'єрних уявлень сучасних випускників. Тому вивчення мотиваційного аспекту професійного самовизначення старшокласників дасть змогу визначити основні фактори, які впливають на вибір майбутньої професії.

Об'єкт дослідження – професійне самовизначення.

Предмет дослідження – професійне самовизначення старшокласників.

Мета дослідження – дослідити мотиваційний аспект професійного самовизначення старшокласників.

Гіпотеза дослідження базується на науковому припущенні, що недостатньо висвітленою є проблема соціальних очікувань щодо здійснення професійного вибору з боку старшокласників, та тих осіб, які здійснюють профорієнтаційну діяльність в освітніх закладах.

Для реалізації мети дослідження було поставлено такі **завдання**:

1. Визначити, основні фактори впливу на вибір майбутньої професії.
2. Виділити головні мотиваційні установки старшокласників.

3. Окреслити основні заходи щодо підготовки випускників до майбутньої професії.
4. Проаналізувати думку експертів щодо мотиваційних установок старшокласників.

Вибірка дослідження – учні 11-х класів ЗОШ м. Полтавської області. Всього взяло участь у дослідженні 115 осіб.

Методи дослідження – онлайн анкетування, експертне інтерв'ю.

3.2. Аналіз результатів дослідження

Ми з'ясували, що після закінчення школи більша частина респондентів планують продовжувати навчання 51,3% (Рис.3.1.). Це може свідчити про далекосяжні професійні стратегії, орієнтацію молоді на професійну кар'єру. На другому місці прагнення поєднувати роботу з навчанням 26,9%. Це виражає реалістичність професійних стратегій, намагання поєднувати освоєння теорії та практики в певній галузі. Третє місце займає прагнення працювати 16,5%. Слід зазначити, що ця група старшокласників у подальшому виявила найвищу орієнтацію на матеріальне забезпечення, швидке поліпшення економічного становища сім'ї.

Поряд з цим можна визначити невелику групу учнів, які зовсім не визначилися щодо працевлаштування чи навчання після закінчення школи. Розуміючи в цілому специфіку різних професійних напрямків, вони не змогли обрати жодного з них, насамперед через не розуміння власних схильностей і мотивів. Така група учнів вимагає перш за все професійної діагностики та корекційної роботи, яка стосувалася визначення їх особистісних здібностей, схильностей та їх відповідності професійним вимогам.

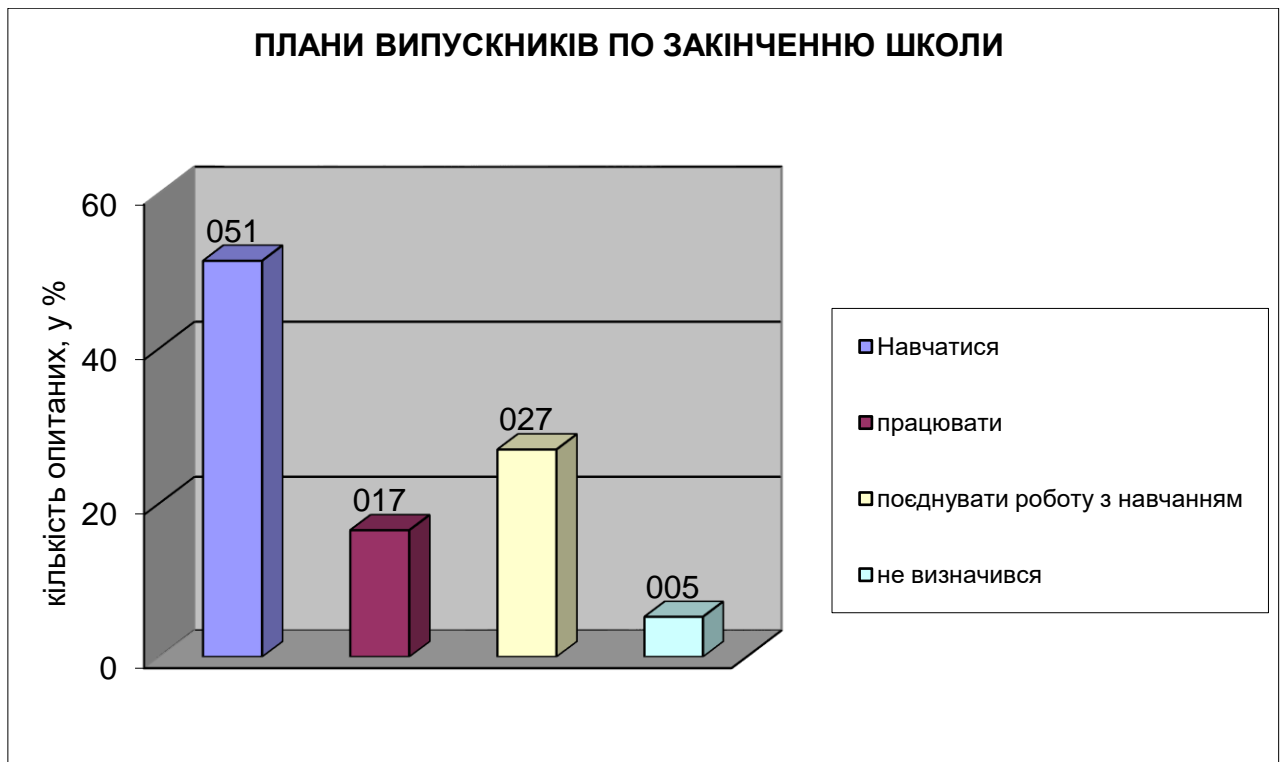


Рис. 3.1. Плани випускників шкіл по закінченню школи

Далі звернемося до аналізу відповідей старшокласників на питання: „У якому навчальному закладі ви б хотіли отримати освіту?”

Як зображено на Рис. 3.2. 77,4% опитуваних виявили орієнтованість на навчання у вищих навчальних закладах. На нашу думку, у такому показнику відображається не зовсім адекватне уявлення про власні можливості з боку тих учнів, які досить посередньо навчалися у школі і не мають достатньої теоретичної бази для набування вищої освіти. На другому місці серед виборів старшокласників є орієнтація на закінчення курсів 16,52%, які досить швидко дають можливість сформувати професійні вміння і навички. В основному ці старшокласники поєднують мотивацію матеріальної зацікавленості з орієнтацією на швидке здобування результату.

Слід зазначити, що дуже невеликою популярністю у молоді користуються середні спеціальні заклади. Їх обрало 6,9%, аргументуючи це тим, що при досить серйозних часових затратах на навчання, престижність отриманого диплому є невелика. При уточненні їх особистих позицій найчастіше як альтернативний варіант вони пропонують закінчення курсів.

Зовсім не значимими для випускників є сучасні професійні технічні училища. Серед опитуваних нами школярів ніхто не обрав навчання в цих закладах. Це свідчить про те, що система професійної орієнтації в закладах освіти не досить приділяє увагу висвітленню значимості виробничих професій та можливості їх отримання в умовах училища і вступу без ЗНО.

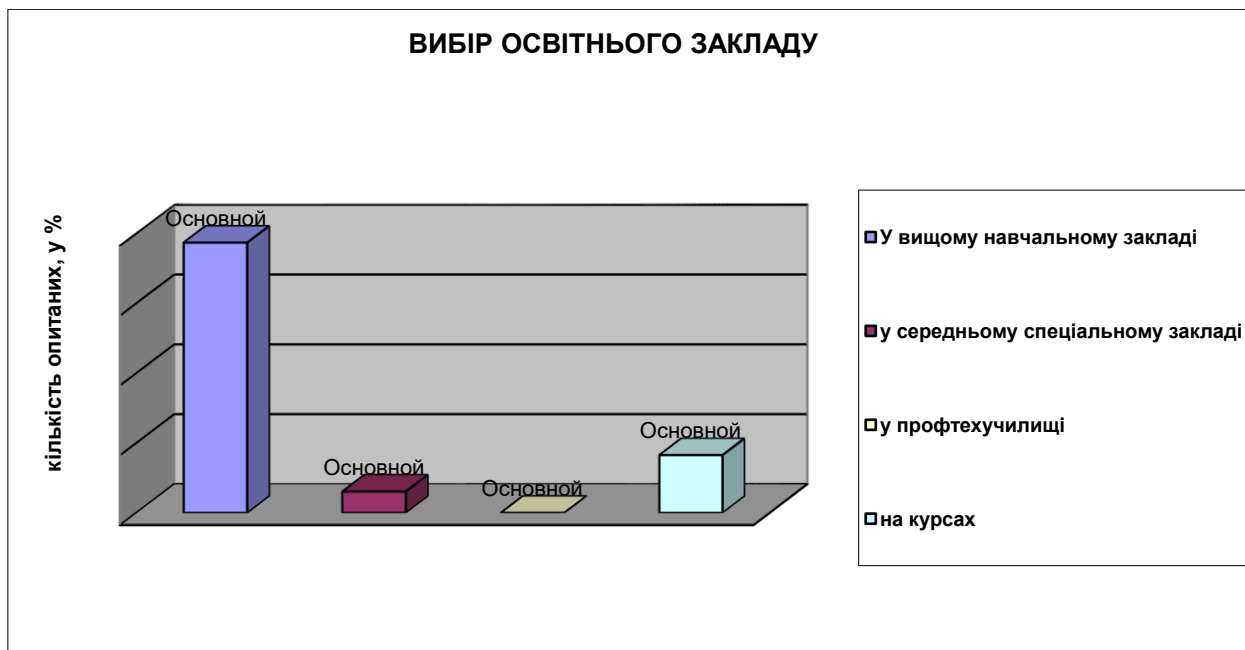


Рис. 3.2. Вибір освітнього закладу

Далі ми розглянемо основні тенденції професійних стратегій старшокласників, при виборі ними конкретних напрямків професійної діяльності (Рис.3.3.).

Найбільше з опитаних нами старшокласники вказали бажання опанувати професії юридичного спрямування це 41%, 36 % тяжіють до економічних професій. Невелика частина опитуваних нами учнів орієнтується на професії соціально–гуманітарного спрямування (16%). Слід зазначити, що серед опитаних нами старшокласників зовсім невелика частина виявила бажання працювати в галузі технічної спрямованості (7%). З одного боку така ситуація виражає добру орієнтацію молоді на престижність сучасних професій, а з іншого – недостатнє уявлення про перспективи потреб суспільства в професійних кадрах.

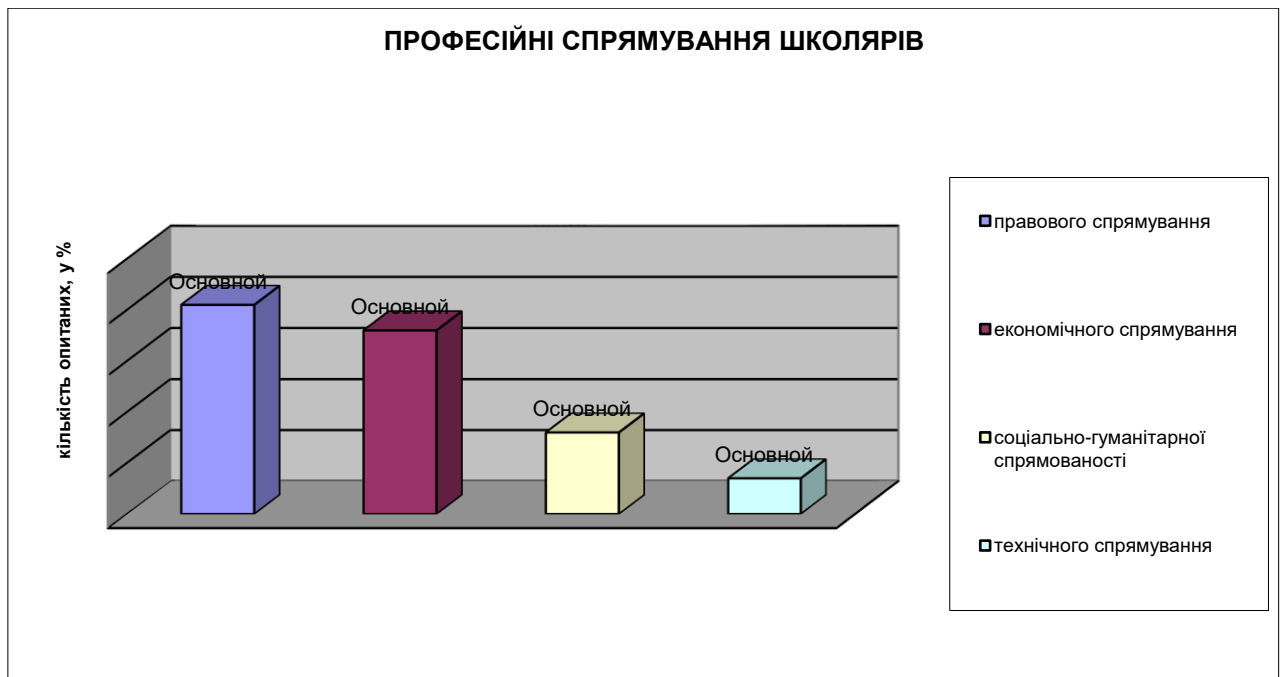


Рис. 3.3. Професійні спрямування

Особливу нашу увагу привертала відповіді респондентів щодо підготовки до майбутньої професії, які в значній мірі виражали внутрішню мотивацію старшокласників щодо освоєння професії в контексті їх професійних стратегій (Рис. 3.4.).

Слід зазначити, що найбільша частина опитуваних 45,2% вказували як основний засіб підготовки до майбутньої професії поради з особами, що працюють за даним фаховим спрямуванням. Проте, на нашу думку, таку тенденцію не слід вважати надійною, бо фахівці з певної галузі можуть лише суб'єктивно охарактеризувати власну професію, не орієнтуючись при цьому на можливості й потреби старшокласника. Ми вважаємо, що такі поради дозволяють випускникам скласти лише приблизне поверхнєве враження про галузь професійної діяльності.

Досить значна частина опитаних (21,74%) вказують, що взагалі не знають як готуватися до майбутньої професії і не роблять цього на практиці. Ми вважаємо, що таке становище відображає нездатність старшокласників як повністю охарактеризувати бажану професію, так і вирізнити власні можливості щодо її освоєння.

Невелика частина опитаних (16,52%) вказують як основний спосіб підготовки до професії самостійне опанування Інтернет джерел. Але для розширення уявлень учня про зміст професії такий підхід не створює достатніх умов для їх самопізнання та самореалізації.

Зовсім невелика частина опитуваних (8,7%) вказує на відвідування спеціальних курсів, як засобу підготовки до майбутньої професії. З нашої точки зору, така тенденція є найбільш плідною, бо з одного боку дозволяє молоді краще зорієнтуватися у змісті і специфіці навчання, дисциплін та специфіці проблем професії, а з іншого боку усвідомленні власних можливостей, здібностей та інтересів, які можуть бути реалізованими на шляху її освоєння.

Незначна кількість опитаних (6,9%), як основну частину самопідготовки до майбутньої професії вказує спілкування з друзями–студентами, що не може вважатися оптимальним варіантом у здійсненні професійних стратегій. Лише 0,07% з опитаних вказали на відвідування заходів ЗВО, як несуттєвий чинник підготовки до професії.

Інші варіанти у цьому напрямку не зазначив ніхто.

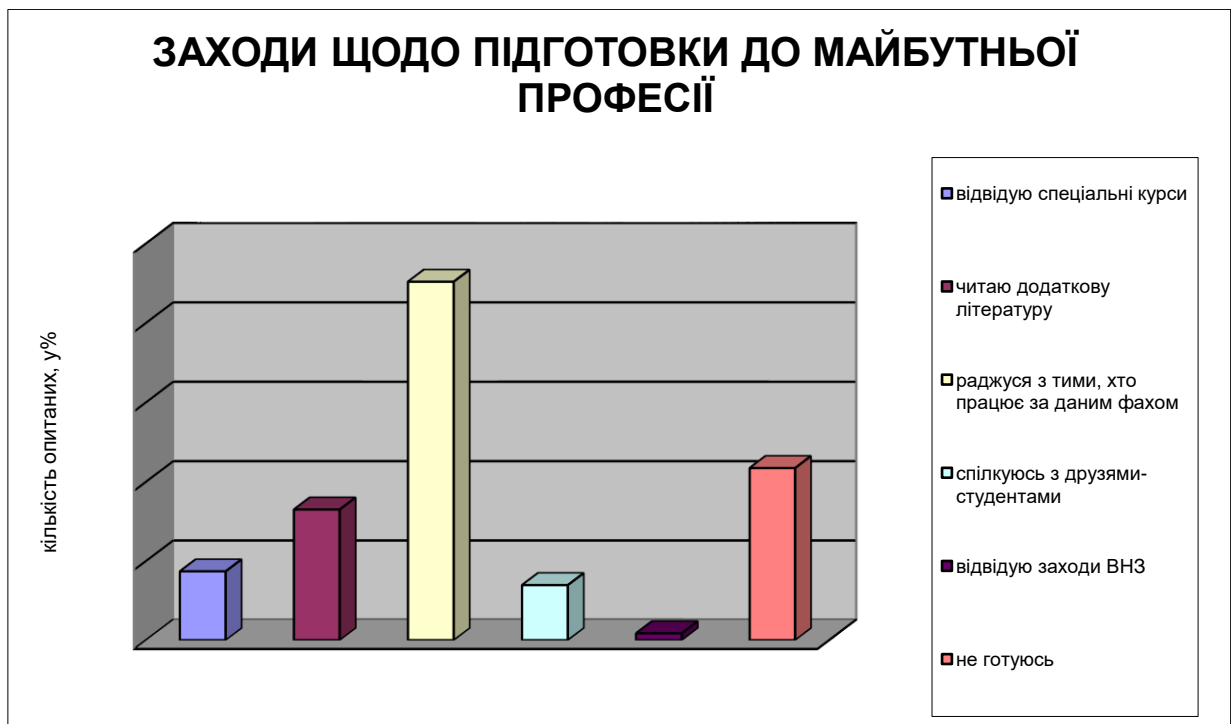


Рис. 3.4. Підготовка до майбутньої професії

Отже можна вважати, що як від загальноосвітніх шкіл, так і від інших освітніх закладів вимагається цілісна система профорієнтаційних заходів, які б дозволили подолати дещо однобокий підхід щодо підготовки молоді до майбутньої професії і більше орієнтуватися на їх суттєві потреби і мотиви поведінки.

З цією метою нами було здійснене дослідження мотивації вибору професії з точки зору старшокласників та уявлень про ці мотиви з боку тих людей, які безпосередньої організують та здійснюють профорієнтаційну роботу з старшокласниками.

Проаналізуємо спочатку привабливість майбутньої професії для учнів (Рис.3.5.). Найбільш привабливими чинниками при виборі професії для старшокласників є висока матеріальна забезпеченість (27,3%) та престижність професії (25,22%), що повністю відповідає усталеним у сучасному суспільстві тенденціям. Дещо менше значення має перспективність професії (16,52%), проте цей мотив входить у трійку пріоритетних для молоді. Привабливість умов праці, які до деякої міри виражають виробничі так і психологічні потреби особистості виявило(11,2%) респондентів.

Суб'єктивні ж чинники привабливості праці явно недооцінюють у сучасному молодіжному середовищі.

Так лише 4,35% вказують як привабливий чинник при виборі професії підвищену відповідальність при її реалізації, 6,09% приваблює контактування з людьми, для 3,49% важливим є самостійність прийняття рішень у роботі. Можливості творчості та романтичне сприйняття професії є дієвою мотивацією при виборі для невеликої кількості опитуваних. Відповідно це 1,74% та 0,07% від загального числа опитуваних.

Це, в основному, підтверджує нашу гіпотезу про те, що основними чинниками вибору професії є соціальні, а не суб'єктивні.

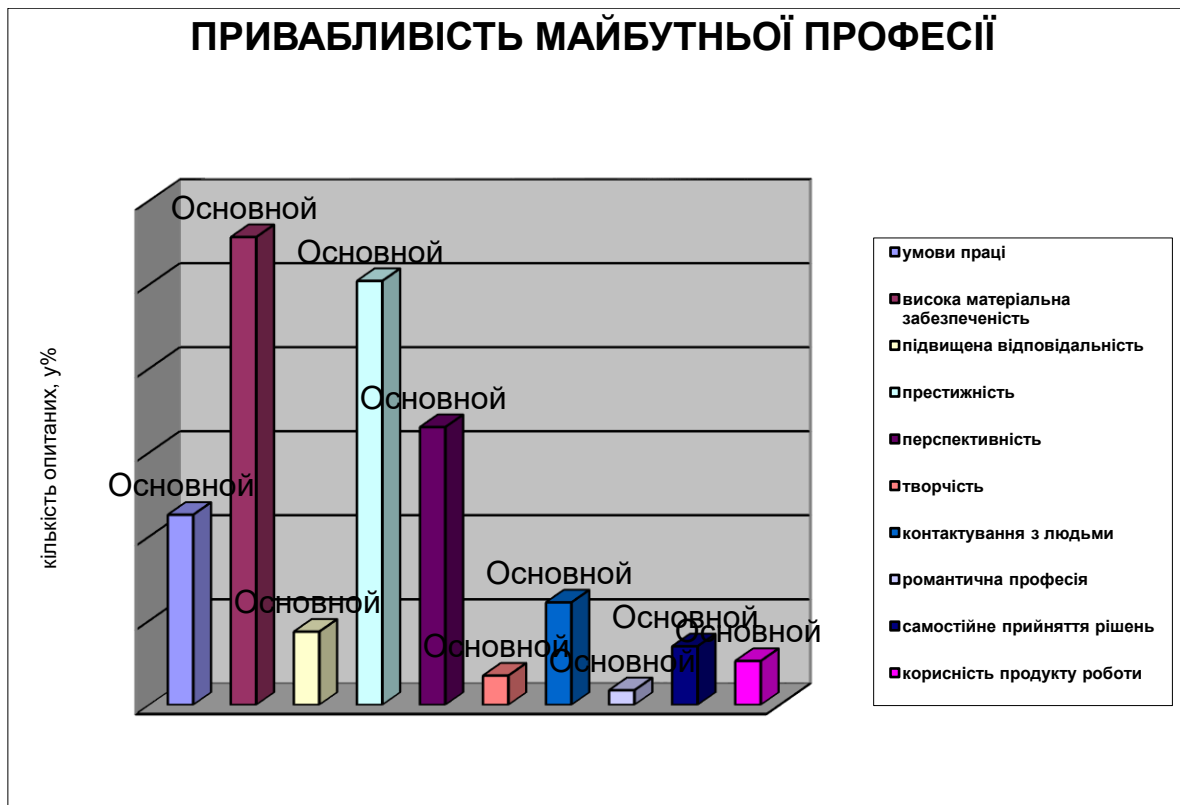


Рис. 3.5. Привабливість професії

Розглянемо уявлення про мотиви вибору майбутньої професії старшокласниками, які виявили професіонали, що в тій чи іншій мірі реалізують профорієнтаційну роботу з молоддю (Рис. 3.6.). Слід зазначити, що основними чинниками вибору професії школярами вони вважають високу матеріальну забезпеченість, перспективність та престижність. Проте існує ряд суттєвих відмінностей щодо оцінки значущості суб'єктивних факторів експертами та старшокласниками.

Так, якщо значущість творчості підкреслили для себе 1,74% старшокласників, то кожний 5 опитаний експерт вважав, що творчість є значущим фактором при виборі майбутньої професії.

Порівняно зі старшокласниками, експерти явно переоцінюють тенденції учнів щодо вибору професії внаслідок мотивів спілкування з людьми.

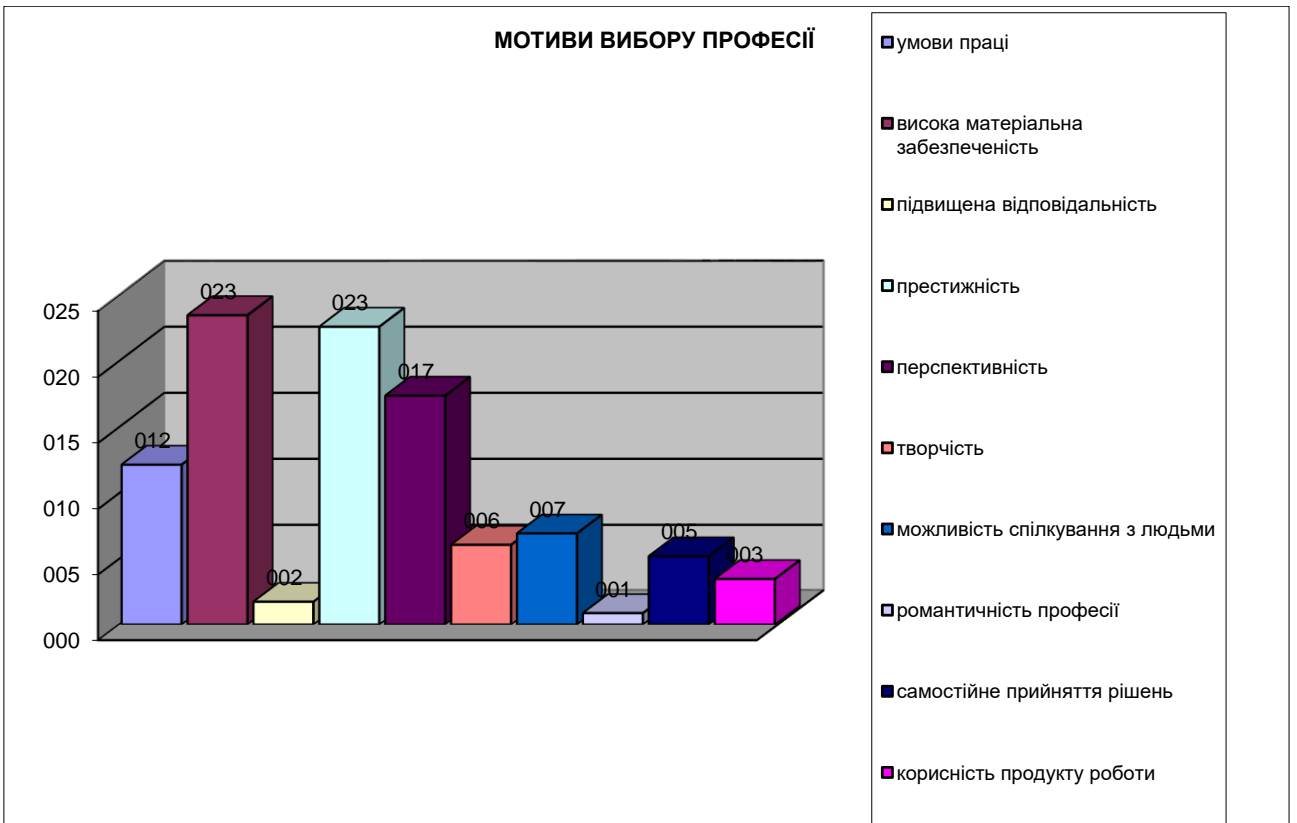
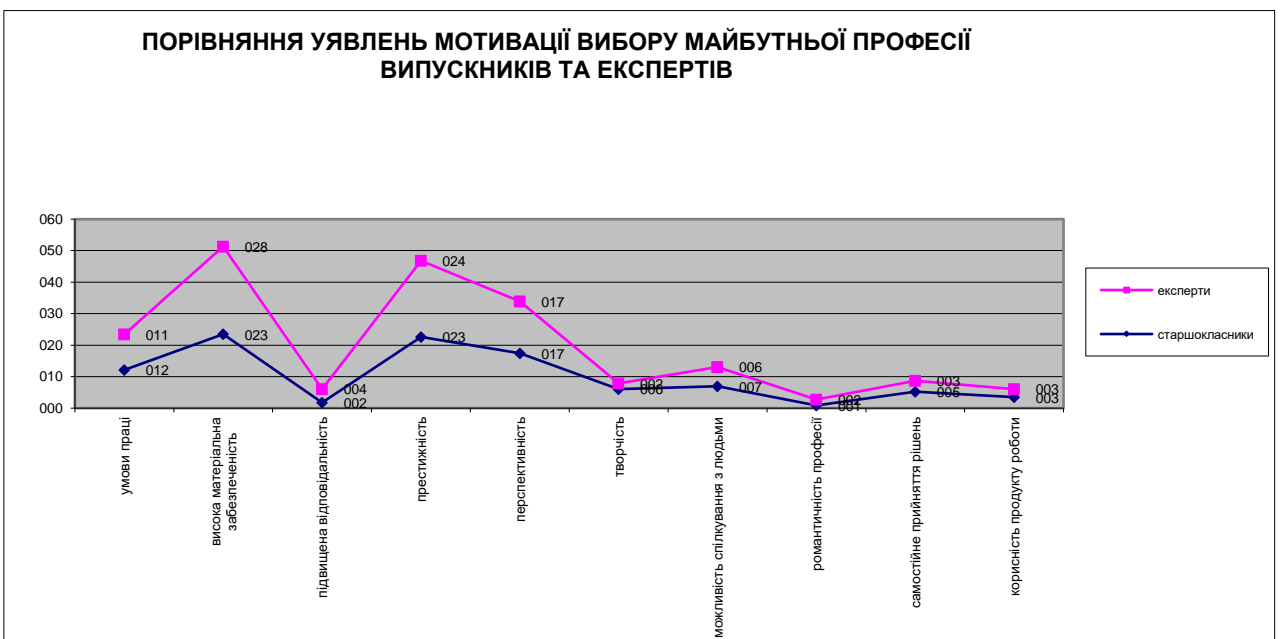


Рис. 3.6. Мотиви вибору професії

Отже, при всьому розумінні значущості соціальних чинників при формуванні професійних стратегій молоді експерти явно переоцінюють наявність мотивів суб'єктивного, а не соціального характеру, які спонукають старшокласників до обрання професії.



ВИСНОВОК ДО РОЗДІЛУ 3

На основі вище приведеного аналізу можна зробити такий загальний висновок.

Для сучасних старшокласників пріоритетними при виборі професії є чинники явно соціального характеру, що відображають загальне суспільно-економічне становище України.

Слід зазначити, такий тривожний факт, що практично всі старшокласники не вважають суттєвим чинником при виборі професії орієнтованість на виконання завдань, пов'язаних з підвищеною відповідальністю.

Все це створює враження, що сучасні старшокласники досить байдуже ставляться до тих сторін професійної діяльності, які вимагають психологічних ресурсів, творчого потенціалу, хоча саме цих психологічних феноменів найбільше вимагає сучасний науково-технічний прогрес.

Отже, проблемою є включення старшокласників у різні форми виховної та корекційної роботи, які мають подолати дисбаланс між соціальними та психологічними чинниками вибору професії, актуалізувати у молоді внутрішню пізнавальну мотивацію, інтерес до професії, підвищення значущості мотиваційних досягнень та саморозвитку у професійній діяльності. Один з таких тренінгів представлений нами у наступному параграфі розділу.

ВИСНОВКИ

Теоретичне та практичне дослідження обраної нами теми дозволяє зробити такі висновки:

Професійне самовизначення сучасної старшокласників є важливою соціальною проблемою, оскільки, з одного боку, забезпечує ефективне виконання фахової спеціалізації діяльності, що сприяє розвитку державного добробуту, а з іншого – є умовою оптимального самовираження і самореалізації кожної людини. Виходячи з такого розуміння професійного самовизначення формування гіпотези нашого дослідження про те, що цей процес має здійснюватися в наслідок гармонійного поєднання як соціальних зовнішніх чинників, так і суб'єктивних можливостей кожної людини. Проте теоретичні дослідження стверджують, що сьогодні основними чинниками професійного вибору є соціально–економічні, а психологічні ж не набувають достатньої значущості для сучасної молоді. У магістерській роботі ми намагалися виявити причини такого явища, особливу увагу звертали на низку мотиваційних чинників професійного вибору, пов'язаних з усвідомленням можливості професійної самореалізації, так і з емоційним ставленням старшокласників до різних аспектів створення професійних стратегій.

Мотиваційна сфера у структурі утворення особистістю уявлень про майбутню професійну діяльність та формування професійних стратегій в цілому займає чільне місце, оскільки виражає систему спонукань людини до діяльності, пов'язану із задоволенням її особистісних потреб. Оскільки потреби людини завжди мають соціальне походження і пов'язані із задоволенням не лише життєвого забезпечення, але й духовних запитів, саме формування потреби особистості у самовираженні, досягненні плідного результату діяльності, активності та самоствердження можуть забезпечити формування суттєвих внутрішніх спонукань, пов'язаних з психологічними суб'єктивними моментами. Саме тому, центральною ланкою нашого дослідження було вивчення сукупності мотивів професійного вибору, які відображали б особистісну сутність майбутнього професіонала.

Отримані результати дослідження глибоко аналізувалися, систематизувалися та узагальнювалися. Як свідчать отримані результати, сучасні старшокласники в основному орієнтуються на соціальні фактори, що обумовлюють професійний вибір. До провідних мотивів їх професійного самовизначення відносяться висока матеріальна забезпеченість, престижність та перспективність майбутньої професії. Проте дуже суттєві психологічні фактори, які забезпечували б самовираження та самореалізацію у роботі, творчі тенденції та задоволення процесом праці у цілому сучасними старшокласниками явно не до оцінюються. Так мотиви романтичності професії, корисності продукту праці, творчість виявилися не суттєвими для більшості сучасних випускників.

Нами, як рекомендація запропонований тренінг (додаток А)

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Авдєєв. Л.Г. Професійна орієнтація: народження, становлення, розвиток. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2010. №2 с.16-20.
2. Анісімов М.В. Теоретико-методологічні основи прогнозування моделей у професійно-технічних навчальних закладах: [монографія]. Київ/Кіровоград: Поліграфічне підприємство «Поліум», 2011. 464 с.
3. Балл Г. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів. Професійна діагностика. Упорядник Т. Гончаренко. 212 ге вид. , стереотипне. К.: Ред. загальнопед. газ., 2015. 120 с. (Б-ка «Шк. світу»). С.4-19.
4. Браславська О. Активізація професійного самовизначення учнів у закладах загальної середньої освіти. Збірник наукових праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини. Умань, 2018. Вип. 1. С. 37–45.
5. Варнавських Н. М. Проблеми професійного самовизначення молоді на сучасному етапі ринкових перетворень. *Педагогіка і психологія*. 2012. №4. С. 109-115
6. Василик А.В., Вандоляк О.В. Передумови та проблеми професійного самовизначення і планування кар'єри молоддю в Україні. *Соціально-трудова відносини: теорія та практика*. 2018. № 1. С. 344–354.
7. Вірна Ж. П. Основи професійної орієнтації. Луцьк: РВВ «Вежа». 2009. 156 с.
8. Вітковська О. І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: дис.... канд. психол. наук: 19. 00. 07 Київ. 2012. 24 с.
9. Вітковська О.І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації. К. : Науковий світ, 2009. 92 с.
- 10.Вітковська О.І. Професійне самовизначення як життєва проблема особистості. *Педагогіка і психологія*. 2010. № 3. С.171-179

11. Горшеньова А.М. Роль сім'ї у професійній орієнтації старшокласників. *Постметодика*. 2015. № 1. С. 38–40.
12. Гуцан Л. А. Професійне самовизначення старшокласників в умовах освітнього округу : монографія /Л. А. Гуцан, О. Л. Морін, З. В. Охріменко, О. М. Пархоменко, Л. І. Гриценко, І. І. Ткачук. Харків: «Друкарня Мадрид», 2016. 220 с.
13. Гуцан Л. Сучасні проблеми професійного самовизначення учнівської молоді. Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення: матеріали V Міжнародної науково - практичної конференції (24 листопада 2011 р., м. Київ): у 2 ч. Ч. 1. / уклад. Л. М. Капченко, С. О. Тарасюк, Л. Г. Авдєєв та ін. К. : ІПК ДСЗУ, 2011. С. 40 - 48.
14. Загребнюк Ю. В. Професійне самовизначення учнівської молоді в середніх навчальних закладах США : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07. Умань, 2016. 19 с.
15. Загребнюк Ю. В. Аналіз змісту освіти в державних школах США. *Збірник молодих науковців Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини* : матеріали звітної наук.-практ. конф. Умань : ФОП Жовтий О. О., 2014.
16. Загребнюк Ю. В. Теоретичні підходи до трактування поняття «професійна орієнтація». *Особливості викладання іноземних мов для студентів немовних спеціальностей* : матеріали Всеукр. наук.-практ. сем. Житомир : Житомирський державний університет імені Івана Франка, 2014. С. 21–23.
17. Закатнов Д. О. Професійне самовизначення старшокласників : методичний посібник. К. : КНЕУ, 2003. 96 с.
18. Зарицька В. В. Емоційний інтелект як чинник ефективності професійної діяльності. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. 2016. Вип. 50. С. 117-125

- 19.Калюжна Є.М., Бакаленко А.В. Мотиви вибору майбутньої професії випускниками шкіл. Вісник ЗНУ: *Педагогічні науки*. Запоріжжя, 2016. № 1(26). С. 76-83. URL: <http://web.znu.edu.ua/herald/issues/2016/2016-ped1.pdf>
- 20.Калюжна Є.М., Омельчук В.А., Омельчук В.В. Прийняття рішення особистістю: філософсько-психологічний і правовий аспект. *Проблеми сучасної психології*: збірник наукових праць Запорізького національного університету та Інституту психології імені Г.С.Костюка НАПН України. Запоріжжя: ЗНУ, 2018. № 2 (14). С. 89-96.
- 21.Калюжна І. П. Аналіз профорієнтаційної роботи зі старшокласниками. *Роль психологічної служби системи вищої освіти України у час суспільних трансформацій* : матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (м. Львів, 19-20 травня 2017 року) ЛНУ імені Івана Франка, 2017. С. 96 – 100.
- 22.Калюжна І. П. Особливості профорієнтаційного тренінгу для старшокласників. *Соціально-гуманітарні науки та сучасні виклики*: матеріали III Всеукраїнської наукової конференції (м. Дніпро, 25-26 травня 2018 року) / СПД «Охотнік», 2018. С. 252 – 253.
- 23.Калюжна І. П. Тренінг професійного самовизначення : навчально-методичний посібник /за наук. ред. В. Р. Міляєвої. К.: Альфа Реклама, 2019. 80 с.
- 24.Калюжна І. П. Тренінг самопізнання : методичний посібник/авт.кол. Бреус Ю. В., Лебідь Н. К., Якименко А. С.; за наук. ред. В. Р. Міляєвої. К.: Альфа Реклама, 2015. 82 с.
- 25.Кириченко В.В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії. Житомир, 2015. 109 с.
- 26.Клопота Є. А. Професійне самовизначення як етап успішної інтеграції в соціум молоді з вадами зору. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. пр. [ДВНЗ «Запоріз. нац. ун-т» та Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України]. Запоріжжя: ЗНУ, 2014. № 1 (5) . С. 66-70.

27. Корнієнко І. О. Професійні орієнтації в системі життєвих стратегій старшокласника. *Практична психологія і соціальна робота*. 2000. №5. С. 3538.
28. Коробка Л. Особливості психолого-педагогічної підтримки професійного самовизначення старшокласників. *Завуч*. 2000. №16 (червень). С. 74-76.
29. Коропецька О. М. Профорієнтація та профвідбір: монографія. ІваноФранківськ : Місто НВ, 2009. 347 с.
30. Корчікова І. В. Особистісна автономія як чинник визначення життєвої перспективи в юнацькому віці : автореф. дис. ... канд. психол. наук : 19.00.07. Київ. 2014. 21 с.
31. Корчікова І. В. Синхронізація життєвих планів у юнацькому віці. *Теоретичні і прикладні проблеми психології*. Зб. наук. пр. Луганськ : Видво «Ноулідж», 2011. № 2. С. 175 - 181.
32. Курицина М. О. Особливості взаємозв'язку професійних настановлень та самооцінки особистості старшокласника. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 12: Психологічні науки. К.: Вид-во НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2014. Вип. 44 (68) . С. 187-192.
33. Курицина М. Формування професійних установок та їх роль в професійному самовизначенні особистості. *Вісник Інституту розвитку дитини* : зб. наук. пр. Серія: Філософія. Педагогіка. Психологія. Київ : Видво НПУ імені М. П. Драгоманова, 2011. Вип. 17. С. 147-155.
34. Литвиненко О.Д. Соціально-психологічні основи розвитку адаптаційного потенціалу сучасної молоді. Сєверодонецьк, 2018. 330 с.
35. Ляховченко Н.В., Петрук В.А. Аналіз факторів, що впливають на вибір майбутньої професії старшокласниками. *Вісник Вінницького політехнічного інституту*. 2014. № 4. С. 125–128.
36. Ляшенко Р.О. Взаємозв'язок розвитку професійного самовизначення та самоактуалізації особистості. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. 2017. Вип. 12. С. 83–88.

- 37.Мадзігон В.М. Професійне самовизначення учнівської молоді в умовах профільного навчання. Профільне навчання: теорія і практика: зб. наук. праць за матеріалами методологічного семінару АПН України. Київ : Пед. преса. 2006. С. 77 - 84.
- 38.Мачуська І. М. Основні чинники професійного самовизначення старшокласників. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді* . 2013. Вип . 17 (1). С . 474–482.
- 39.Мачуський В. В. Формування готовності старшокласників до професійного самовизначення у сфері технічної діяльності в позашкільних закладах: дис. ... канд. пед.наук : 13. 00. 07. К. 2001. 184 с.
- 40.Морін О.Л. Закономірності професійного самовизначення особистості. *Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді*. 2017. Вип. 21 (2). С. 78–89.
- 41.Овод Ю. В. Педагогічне керівництво процесом професійного самовизначення. *Науковий вісник Чернів. нац. ун-т ім. Юрія Федьковича*: зб. наук. пр. Чернівці: Чернівецький нац. ун-т. 2013. Вип. 654: Педагогіка та психологія. С. 111-118.
- 42.Оліховська Л. П. Теоретичні основи професійного самовизначення: психологічний аспект. *Науковий вісник Ужгородського університету*. Серія: «Педагогіка. Соціальна робота». 2016. Випуск « (39) С. 161-164.
- 43.Патинок О. П. Становлення відповідальності як професійно значущої якості майбутнього фахівця соціальної сфери: психологічний аспект. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Педагогіка. Соціальна робота, 2016. Вип. 2. С. 176-179.
- 44.Піддячий М. І. Організаційно-педагогічні умови підготовки старшокласників до професійного самовизначення у міжшкільних навчально-виробничих комбінатах: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.07. К., 2010. 19 с.

45. Піддячий М.І. Профінформаційна робота зі старшокласниками. *Наук. записки* / Тернопіл. нац. пед. ун-т імені Володимира Гнатюка. Сер. Педагогіка. Т., 2015. № 3. С. 80-85.
46. Пономаренко О. Г. Модель профорієнтаційної роботи щодо професійного визначення особистості на сільськогосподарські професії у середніх навчальних закладах Великої Британії. *Теоретичні питання культури, освіти та виховання*. 2012. № 46. С. 72-74.
47. Професійна орієнтація старшокласників: *Теорія і практика: науково-методичний посібник*. / за ред. О. В. Мельника. К.: «Четверта хвиля». 2009. 223 с. 254
48. Професійні проби самовизначення учнів. *Педагогічна майстерня*. № 11–12 (119 -120) червень 2015 р. С.14 -16
49. Середа О.Ю. Особливості впливу соціально-психологічних чинників на професійне самовизначення старшокласників. *Психологічний часопис*. 2019. Т. 5. № 11. С. 268–282.
50. Сидоренко В. Теоретичні засади системи професійної орієнтації в сучасних умовах розвитку суспільства. *Імідж сучасного педагога*. 2006. №8. С.6-9.
51. Скалько О. В. Індивідуально-психологічні особливості та вибір професії. Типові помилки професійного самовизначення. Науково-методичні засади формування ключових компетенцій учня гімназії: матеріали наук.-практ. конф. до 70-річчя навч. закл. та 10-річчя гімназії / Ін-т педагогіки АПН 256 України, Ін-т проблем виховання АПН України, Гімназія «Консул» № 86. К. 2008. С. 293–299.
52. Ставицька С.О. Теоретичний аналіз проблеми механізмів розвитку духовної самосвідомості особистості в юнацькому віці. *Проблеми сучасної психології*. 2014. Вип. 24. С. 630–645.
53. Тимошенко Н. Професійне самовизначення старшокласників (за результатами дослідження). *Актуальні питання гуманітарних наук*. 2016. Вип. 16. С. 421-427.

54. Федоренко Л. П. Психологічні детермінанти професійного самовизначення старшокласників. *Науковий часопис Національного педагогічного університету імені М. П. Драгоманова*. Серія 12 : Психологічні науки: зб. наук. праць. Київ: Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2018. Вип. 7 (52) . С. 143-149.
55. Шевенко А. Особистісне зростання старшокласників в процесі їх професійного самовизначення: теоретичні підходи. *Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти* : зб. наук. пр. / ред. Л. Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ, О. Г. РОМАНОВСЬКИЙ. Харків : НТУ «ХП», 2010. Вип. 27 (31) : V Кримські педагогічні читання «Педагогіка 260 вищої школи 21-го століття та формування національної гуманітарно-технічної еліти» : в 3 ч. Ч. 3. С. 171-177.
56. Шевченко Н. Ф. Особистісні та професійні аспекти ідентичності в ранньому юнацькому віці. *Проблеми сучасної психології: збірник наукових праць Запорізького національного університету та Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України*. Запоріжжя: ЗНУ, 2019. № 1 (15). С. 152 - 158.
57. Шевченко Н. Ф. Навчально-професійна настанова в структурі професійної свідомості майбутніх фахівців. *Проблеми сучасної психології*. 2016. Вип. 32. С. 558–571.
58. Bridges, D., Maklich, R., Trede, F. (2012). Professional identity development: a review of the higher education literature. *Studies in Higher Education*. 37(3). P. 365–384.
59. Donaldson R.M., Posluszny M. (1985). Professional Growth Plans for Public School Teachers. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*. 59(4). P. 169–173.
60. Gauthier, L., Guay, F. & Fernet, S. (2003). Predicting Career Indecision: A Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Counseling Psychology*. 50(2). P. 165–177.

Тренінгове заняття «Вибір професії»

Мета: ознайомлення учнів з способами вибору професій, інформування про якості, які притаманні людям тих або інших професій, допомога у визначенні своїх інтересів і здібностей.

Програма тренінгу:

1. Знайомство та прийняття правил тренінгу.
2. Теоретичне знайомство з проблемою та первинна діагностика.
3. Розбір умов ситуації вибору.
4. Заключний етап.

Обладнання: стенди класифікації професій, тестові бланки, листи А 1, маркери.

Ведучий: Я хочу поговорити з вами про вибір професії. Думаю, кожен з вас погодиться, що вибір професії - дуже важливий і відповідальний процес. Негативні наслідки неправильно обраної професії стосуються як самого людини, так і все суспільство в цілому.

Звичайно, успішне вирішення проблеми вибору майбутньої професії залежить від багатьох обставин життя молодого людини. Але провідну роль тут відіграє вміння правильно планувати своє життя, будувати життєвий прогноз, передбачати можливі наслідки власних рішень і вчинків. Метою нашої сьогоднішньої роботи є розвиток названих умінь.

I. Знайомство та прийняття правил роботи.

Ведучий: Нам з вами доведеться нелегка і дуже серйозна робота. Вона вимагає від кожного з нас осмисленості, готовності до співпраці. Саме від цих факторів залежатиме успішність нашої роботи у цілому, а головне - значимість тієї користі для кожного з нас, що ми зможемо отримати на виході. Отже, головним принципом затверджується: з одного боку - ваша особиста активність, з іншого - активність всієї групи у цілому, тобто групова взаємодія та взаємодопомога. Якщо ви приймаєте такі умови роботи, почнемо!

Правила заздалегідь записуються на аркуші ватману та після прийняття групою, закріплюються на видному місці.

Список правил:

1. Уважно слухати один одного.
2. Не перебивати мовця.
3. Поважати думку один одного.
4. Активність.
5. Правило " стоп".
6. Я - висловлювання.

I почнемо ми з знайомства.

Вправа "Я готовий працювати!"

Мета вправи: знайомство, освіта групи як цілого; прийняття правил роботи групи.

Ведучий: Давайте, кожен з нас передасть своє ім'я по колу. Представляючись, ви можете називати будь-яке ім'я, можливо, це буде ваше прізвище, псевдонім. Головне, щоб воно вам подобалося. Причому у знак вираження готовності активно працювати протягом заняття, тобто у знак прийняття озвучених мною умов, одночасно з поданням свого імені ми будемо тиснути один одному руки.

II. Теоретичне знайомство з проблемою і первинна діагностика.

Ведучий: Тепер давайте визначимо значення вживання поняття "професія":

1. область докладання сил людини як суб'єкта праці;
2. спільність людей - професіоналів;
3. підготовленість людини, що дозволяє виконувати певну роботу;
4. сам процес реалізації трудових функцій.

Професія об'єднує групу споріднених спеціальностей.

Професії поділяють по ряду ознак:

1. За предметом праці (наприклад, технологічні: предмет праці - технічні системи, матеріали, енергія; або: предмет праці - люди, групи, колективи);
2. За цілями праці (діагностичні, перетворюючі, пошукові);
3. За засобами здійснення (ручного ремесла, машино-ручного, із застосуванням автоматизованих систем);
4. За умовами роботи (з комфортним мікрокліматом, на відкритому повітрі в будь-яку погоду, в умовах підвищеної відповідальності, з незвичайними умовами і т. д.).

Ігрова вправа "Ланцюжок професій"

Мета вправи: розвиток в учнів умінь виділяти загальне в різних видах трудової діяльності

Час проведення: -10-15 хвилин.

Інструкція: Зараз ми по колу побудуємо "ланцюжок професій". Я назву першу професію, наприклад, металург, наступний назве професію, у чому-то близьку до професії металурга, наприклад, кухар. Наступний - назве професію, близьку кухареві і т.д.

Важливо, щоб той, хто називає зміг пояснити, в чому схожість названих професій, наприклад, і металург, і кухар мають справу з вогнем, з високими температурами, з печами.

По ходу гри ведучий іноді ставить уточнюючі питання: "У чому ж схожість вашої професії з тільки що названою?" Остаточне рішення про те, вдало названа професія чи ні, приймає група.

Обговорення

При обговоренні ігри важливо звернути увагу учасників, що між різними професіями іноді виявляються найцікавіші подібності. Наприклад, на початку ланцюжка називаються професії, пов'язані з металообробкою (як у нашому прикладі), в середині - з автотранспортом, а в кінці - з балетом.

(Приклад подібного ланцюжка: металург - повар - м'ясник - слюсар (теж рубає, але метал) - автослесарь - таксист - сатирик естрадний (теж "зуби заговорює") - артист драмтеатру - артист балету і т.д.)

Такі несподівані зв'язки між різними професіями свідчать про те, що тим людям, які обрали свій професійний шлях, не слід обмежуватися тільки одним вибором, адже важливо то, що шукає людина в одній (тільки в одній!) професії, може опинитися в інших, більш доступних.

Гра "Сама - сама"

Мета гри: у веселій формі розширити знання учасників про світ професійної праці або актуалізація вже наявних знань про професії.

Час проведення: 5-10 хвилин.

Назвіть професії:

1. Сама зелена (садівник, лісник, квітникар-декоратор...)
2. Сама солодка (кондитер, продавець в кондитерському відділі...)
3. Сама грошова (банкір, професійні тенісисти, боксери, модель...)
4. Сама волохата (перукар...)
5. Сама дитяча (вихователь, педіатр, вчитель...)
6. Сама непристойна (венеролог, асенізатор...)
7. Сама смішна (клоун, пародист...)
8. Сама товариська (журналіст, екскурсовод, тренер, вчитель, масовик-вигівник...)
9. Сама серйозна (сапер, хірург, розвідник, міліціонер, політик, психолог...)

Обговорення гри.

Ведучий: Хочу запропонувати вам зараз на цьому ватмані маркером написати ту професію, якою ви хотіли б присвятити себе.

Ми не випадково поставили наголос на словах "хотіли б". Справа в тому, що при виборі професії необхідно керуватися не тільки сферою "хочу", але і сферами "можу" і "треба".

При правильному виборі індивідуальні особливості людини збігаються з вимогами професії. Тобто сфери "хочу" і "можу" не суперечать, а доповнюють один одного. Що ж таке сфера "треба"? Це вимоги, пропоновані ринком праці або особливими особистими обставинами, тобто затребуваність професій, з одного боку, і обмеження життєвих обставин - з іншого. Хто-небудь може привести приклад затребуваних на даний момент професій? А хто зможе навести приклад життєвих обставин, що обмежують вибір професії? (Якщо у учасників виникають труднощі, тренер сам наводить приклади.)

Вправа "Хочу, можу, треба"

Мета вправи: вправа спрямована на аналіз ситуації професійного самовизначення. Вона змушує замислитися над проблемною ситуацією та в цілому спонукає учасників до активного пошуку рішення позначених проблем.

Ведучий: Перед вами бланки. Зазначте, будь ласка, ще раз, ким би ви хотіли бути, потім дайте собі відповідь на питання: а чи є у вас для цього необхідні вміння на даний момент. Якщо ні, то чи дозволяють ваші психофізіологічні можливості їх придбати.

Далі подумайте та напишіть для себе, які професії зараз затребувані, чи є затребуваною обрана вами професія. Чи немає якихось особливих обставин, які

можуть перешкоджати займатися обраним вами видом діяльності. Якщо є, то позначте їх.

На виконання роботи вам відводиться 5 хвилин.

Ведучий: Ми переконалися, наскільки нелегко вирішувати питання про вибір професії. Профорієнтація покликана допомогти людині правильно вирішити проблему професійного вибору. Професійна орієнтація являє собою вибір професії, що найбільше відповідає індивідуальним особливостям, схильностей і здібностей людини.

В допомогу людині, вибирає професію, були розроблені спеціальні тести, які можуть допомогти людині дізнатися і зрозуміти себе. Один з таких тестів я хочу вам зараз запропонувати. Він дозволить виявити ваші професійні переваги. Методика називається ДО (диференціально-діагностичний запитальник).

В її основу покладена схема класифікації професій, відповідно до якої всі професії діляться на п'ять груп з предмета праці: "людина - природа", "людина - техніка", "людина - людина", "людина - знакова система", "людина - художній образ".

Далі проводиться методика ДО.

III. Розбір умов ситуації вибору професій.

Ведучий: Що означає правильний вибір професії?

Будь-який вибір професії можна розглядати як взаємодія двох сторін: людини і спеціальності.

Людина характеризується деякими індивідуальними особливостями, які проявляються: у його фізичному розвитку, в можливостях, інтересах, схильності, характер, темперамент.

Завдяки тесту ми визначили ваші схильності до професій. На жаль, наші схильності не завжди збігаються з нашими здібностями, тобто з нашим "можу". І не завжди нам подобаються ті види діяльності, які у нас найбільше виходять. У таких випадках вибір професії найбільш складний, адже необхідно вибирати, на що ж орієнтуватися: на "хочу" або на "можу".

Розглянемо поняття спеціальності. Спеціальність пред'являє до людини специфічні вимоги. Будь-яка професія вимагає певного темпу виконання, вміння перемикатися з одного типу завдань на інший, тобто для неї характерні вимоги до психофізіологічних особливостей людини.

Існують професії, для яких необхідна наявність деяких природжених якостей (наприклад, водієві - швидкість реакції). В психології такі професії відносять до типу професій з абсолютною профпридатністю. А є професії, де відсутність необхідних якостей може компенсуватися мотивацією, досвідом людини, і їм оволодіти ними може практично будь-який здоровий чоловік. Вони належать до групи відносної профпридатності.

Вправа "Основний мотив твого вибору".

Мета вправи: допомагає розібратися у тому, що рухає людиною, коли вона обирає професію.

Необхідні матеріали: роздрук 16 основних мотивів кожному учаснику.

Інструкція: Ведучий дає завдання закреслити 8 з 16 мотивів, які до тебе менше всього відносяться. У хлопців залишається 8 мотивів. Ведучий дає завдання закреслити 4 мотиви, які меншою мірою керують тобою. Потім потрібно виключити ще 2 менш важливих з чотирьох. І потім видаємо ще один з двох.

Список мотивів включає 16 фраз:

1. Можливість отримати популярність, прославитися.
2. Можливість продовжувати сімейні традиції.
3. Можливість продовжувати навчання з своїми товаришами.
4. Можливість служити людям.
5. Заробіток.
6. Значення для економіки країни, громадське та державне значення професії.
7. Легкість ходження на роботу.
8. Перспективність роботи.
9. Дозволяє проявити свої здібності.
10. Дозволяє спілкуватися з людьми.
11. Збагачує знаннями.
12. Різноманітна за змістом робота.
13. Романтичність, благородство професії.
14. Творчий характер праці, можливість робити відкриття.
15. Важка, складна професія.
16. Чиста, легка, спокійна робота.

Обговорення вправи.

Ведучий: Спробуємо розібратися, як співвідноситься сфера вашого "хочу" зі сферою "можу". Для цього необхідно чітко усвідомлювати те, які вимоги до нас пред'являє та чи інша професія.

Вправа "Світ професій і професійні вимоги"

Ведучий: Зараз я прошу вас розділитися на дві групи. Будь ласка, організуйте собі простір для роботи.

Кожній групі видається бланк для заповнення таблиці. Тепер уважно слухайте завдання.

Для його виконання ми скористаємося ватманом, на якому кожен з вас написав бажану їм професію (тобто тут записані ваші "хочу").

Ви утворили дві команди. Зараз кожна команда колективно повинна заповнити таблицю. У перший стовпчик таблиці запишіть кілька прикладів ваших "хочу".

Обговоріть всередині групи і виберіть їх самостійно.

Трьох професій для розбору достатньо. У другому стовпчику перелічіть вимоги, запропоновані професією до людини. У третьому - виділіть природні передумови, необхідні для успішного виконання виділених типів професій. Нагадаю, що одним з головних принципів роботи рукостисканням ми затвердили активність кожного учасника його свідомості, готовність до співпраці і взаємодопомоги.

Кожна група колективно заповнює таблицю, обговорюючи всередині групи всі пов'язані з цим питання.

Отримані таблиці виносяться на загальне обговорення.

Перевіряється правильність та точність їх заповнення. Ведучий коментує результати, уточнює, наскільки учасники легко співвідносили професії з вимогами.

IV. Заключний етап

Ведучий: На сьогоднішньому занятті ми з вами доторкнулися до дуже важливої проблеми - проблеми вибору професії. Це відповідальне та серйозне рішення. На правильність цього рішення буде впливати: наскільки активно ми отримуємо інформацію про цікавий для вас вид діяльності, чи вміємо зважити всі "за" і "проти", планувати, будувати життєвий прогноз, вчитися передбачати можливі наслідки своїх рішень.

Тепер ми знаємо, наскільки важливо керуватися при виборі професії не тільки сферою нашої "хочу", але і сферами "можу" і "треба". Для цього необхідно чітко усвідомлювати свої професійні уподобання (ми їх виявили за допомогою методики ДО), те, які вимоги до нас пред'являє та чи інша професія, те, які вимоги висуває до нас ринок праці, а можливо, є якісь життєві обставини, що обмежують вибір професії. Я бажаю вам успіхів. І на прощання хочу запропонувати вам виконати ще одну, останню вправу. Вона називається "Я... кажу вам..."

Вправа "Я... кажу вам..."

Мета вправи: учасникам групи надається можливість висловитися, сказати про те, що вони отримали від проведеного заняття. Простежити, чи змінився варіант вибору професії у процесі заняття, від початкової до завершальної стадії.

Ведучий: нехай Кожен з вас назве зараз себе як майбутнього професіонала у тій області, яку він вважає найбільш придатною для себе, тобто за бажанням озвучить свій вибір. Можливо, ви прийшли до висновку, що вибір вам ще належить, можливо, він змінився, можливо, ваше рішення лише ще більше зміцнилося.

А потім скаже все, що йому хочеться сказати всім нам на прощання. І давайте в знак подяки один до одного за спільну роботу будемо тиснути один одному руки.

Рекомендації психолога "Вибір майбутньої професії".

Вибираючи свою майбутню професію, запам'ятай:

1. Вибір професії - важливий крок у житті кожної людини, тому роби його усвідомлено, враховуючи свої схильності та здібності.

2. Розділяй професії на хороші та погані, цікаві й нецікаві, важкі й легкі.

3. Все залежить не від професії, а від свого ставлення до неї.

4. Не вибирай професію "за компанію" разом зі своїми друзями. Пам'ятай: те, що підходить твого друга, може не підійти тобі.

5. Радьтеся з батьками, друзями, вчителями, але, беручи кінцеве рішення, прислухайся до своїх бажань та потребам.

6. Запам'ятай, що світ професій набагато більше кількості шкільних предметів.
7. Не вибирай професію на підставі свого улюбленого предмета у школі або ставлення до вчителя.
8. Збирай як можна більше інформації про різні професії.
9. Вивчай самого себе, май чітке уявлення про свої інтереси та схильності.
10. Уточни, чи є на ринку праці попит на обрану тобою професію.
11. Знайди можливість поспілкуватися з представниками обраної тобою професії.
12. Якщо ти невдало обрав професію, пам'ятай, що її можна змінити у будь-якому віці. Для цього потрібно мати лише бажання.