Львівський державний університет внутрішніх справ

А. В. ШИДЕЛКО

ПРОФОРІЄНТАЦІЯ І ПРОФВІДБІР: АКСІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Навчальний посібник

Львів
2017

УДК 331.548:159.923.3]316.6
Ш56

Рекомендовано до друку та поширення через мережу Інтернет Вченою радою Львівського державного університету внутрішніх справ (протокол від 27 березня 2017 р. № 9).

Рецензенти:
***О. А. Бочарова**, доктор педагогічних наук, доцент;*
***З. Я. Ковальчук**, доктор психологічних наук, доцент.*

Шиделко А. В.
Ш56 Профорієнтація і профвідбір: аксіологічні аспекти: навч. посібник / А. В. Шиделко. – Львів: ЛьвДУВС, 2017. – 140 с.

ISBN 978-617-511-233-5

Ґрунтуючись на аксіологічних аспектах, розкрито проблему підготовки молодої особистості до вибору професії. Висвітлено: поняття цінностей та ціннісних орієнтацій у контексті професійних преференцій особистості; класифікацію цінностей та їх функції; духовні цінності та професійне самовизначення; вплив ґендерних стереотипів на професійні преференції молоді; конститутивні аксіологічні принципи вибору професії особистістю; професійне самовизначення молодої особистості; роль аксіологічних складових у профорієнтації та самовизначенні; освітні ціннісні орієнтації молоді; оптимізацію й інтенсифікацію процесу навчання відповідно до демократичних цінностей суспільства; зміст професійно значущих якостей майбутнього фахівця; аксіологічні чинники у професійній підготовці фахівців; ціннісні орієнтації як складові формування майбутнього фахівця; результати емпіричного дослідження (професії типу «людина – людина»).

Подано практичні рекомендації: глосарій, порадник для особистості щодо вибору професії, урок із профорієнтації для учнів старших класів: «Ґендер і професія»; діагностичний інструментарій щодо визначення цінностей та ціннісних орієнтацій; народознавство у профорієнтації тощо.

Для студентів психологічних і педагогічних спеціальностей, шкільних психологів і соціальних педагогів, а також для спеціалістів, котрі провадять профорієнтаційну діяльність молоді, учнів старших класів та їхніх батьків, фахівців служби занятості. Результати праці можуть бути використані під час проведення психолого-педагогічних наукових досліджень із питань аксіології та профорієнтації.

УДК 331.548:159.923.3]316.6

ISBN 978-617-511-233-5

© Шиделко А. В., 2017
© Львівський державний університет внутрішніх справ, 2017

ЗМІСТ

ВСТУП……..……..... 5

Розділ 1. АКСІОЛОГІЧНА СКЛАДОВА У СИСТЕМІ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ПРЕФЕРЕНЦІЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ……..... 7

1.1. Поняття цінностей і ціннісних орієнтацій у контексті професійного вибору…… 7

1.2. Складові понять: профорієнтація і профвідбір……... 16

1.3. Класифікація цінностей та їх функції……..… 21

1.4. Духовні цінності у професійному самовизначенні…… 27

1.5. Вплив ґендерних стереотипів на професійні преференції молоді..…….…… 29

1.6. Конститутивні аксіологічні принципи вибору професії…. 35

Питання та завдання……..…… 39

Розділ 2. ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ…….. 41

2.1. Професійне самовизначення молодої особистості…..…..... 41

2.2. Роль цінностей і ціннісних орієнтацій у професійному самовизначенні…… 48

Питання та завдання……..…… 52

Розділ 3. ОСВІТНЬО-АКСІОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ……. 54

3.1. Освітні ціннісні орієнтації молоді…..……..... 54

3.2. Оптимізація та інтенсифікація процесу навчання в освітніх закладах відповідно до демократичних цінностей українського суспільства……. 58

3.3. Зміст професійно значущих якостей майбутнього фахівця.....……... 61

3.4. Аксіологічні чинники у професійній підготовці фахівців……. 67

3.5. Ціннісні орієнтації як чинник формування майбутнього фахівця...…….. 69

Питання та завдання……..…… 73

Розділ 4. ДОСВІД ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ВПРОДОВЖ НАВЧАННЯ……..... 75
4.1. Результати емпіричного дослідження (професії типу «людина – людина»)……..……...……. 75
Питання та завдання……..…… 92

РЕФЛЕКСИВНІ ПИТАННЯ-ЗАВДАННЯ…….……..…. 93

ДОДАТКИ…… 94
Додаток 1. Глосарій…….. 94
Додаток 2. Вибір професії (порадник для учня)…… 99
Додаток 3. Діагностичний інструментарій щодо визначення цінностей та ціннісних орієнтацій (методики)…… 103
Додаток 4. Урок із профорієнтації для учнів старших класів: «Ґендер і професія»…… 104
Додаток 5. Запитання на знання народної творчості щодо професій… 112
Додаток 6. Анкета для старшокласників щодо визначення мотивів вибору майбутньої професії…….. 113
Додаток 7. Тест щодо виявлення професійних переваг (класифікація Д. Голланда)……..……..... 115
Додаток 8. Теми навчальної дисципліни «Профорієнтація та профвідбір»…….....…. 121
Додаток 9. План практичних занять навчальної дисципліни «Профорієнтація та профвідбір»…… 122
Додаток 10. Завдання до самостійної роботи……..….. 125
Додаток 11. Перелік запитань для перевірки знань…….. 131

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ..... 133

ВСТУП

Навчальний посібник розкриває проблему підготовки молодої особистості до вибору професії, ґрунтуючись на цінностях і ціннісних орієнтаціях. Проблема аксіологічного аспекту як чинника профорієнтації особистості у сучасних умовах є надзвичайно актуальною, оскільки цінності майбутніх фахівців є відображенням цінностей сучасного суспільства. Система ціннісних орієнтацій розкриває змістовний бік спрямованості особистості, здатної знайти своє місце в житті, самовизначитися та реалізуватися у професії, а також створює підвалини її взаємовідносин із навколишнім світом, з іншими людьми, з самим собою, становить основу світогляду і суть мотивації життєвої активності, основу життєвої концепції та філософії життя.

Проблему ціннісних орієнтацій особистості висвітлено у соціально-філософській та психологічній літературі, науковими напрацюваннями М. Алексєєвої, Б. Ананьєва, Б. Бакірова, Г. Балла, І. Беха, М. Бобнєвої, М. Боришевського, А. Вардемацького, В. Василенко, Є. Головахи, Г. Головних, О. Здравомислова, Г. Костюка, О. Леонтьєва, С. Максименка, В. М'ясищева, Е. Помиткіна, С. Рубінштейна, А. Ручки, В. Сусленко, А. Табунса, В. Тугаринова, В. Ядова, А. Маслоу, К. Роджерса, В. Франкла та інших.

Дослідженнями ціннісних орієнтацій молодого покоління у контексті соціальних перетворень займались такі українські вчені: О. Вишняк, М. Головатий, Є. Головаха, С. Макеєв, В. Паніотто, Є. Суіменко, В. Хмелько, В. Черноволенко, М. Чурилов.

Вивченню особливостей формування ціннісних орієнтацій у підлітковому віці присвячені дослідження Е. Васіної, Н. Волкової, І. Дубровіної, Д. Фельдштейна, К. Роджерса та інших.

Вітчизняні та зарубіжні дослідники ґендерної сегрегації, зокрема Р. Анкер, С. Ашвин, О. Вілкова, О. Вороніна, Р. Коннел, Н. Лавріненко, О. Лободинська, С. Оксамитна, зосереджуються на проблемі ґендерних стереотипів.

На наповненні аксіологічними аспектами освітнього компоненту сучасних закладів освіти наголошували С. Гончаренко, Н. Ничкало, Ю. Мальований, В. Зінченко, Є. Ямбург та інші.

Підвищення рівня професійної майстерності фахівців освітянської ниви з позиції аксіології розкрито у працях Н. Асташової, І. Бужиної, В. Гриньової, І. Ісаєва, О. Мороза, М. Сметанського, В. Сластьоніна та інших.

Дослідники, зокрема, М. Алексєєва, Б. Ананьєв, М. Боришевський, Н. Іванцев, Н. Коваль, С. Максименко, Н. Мачурова, Л. Разживіна, В. Слободчиков акцентують на важливості етапу здобуття професійної освіти у становленні особистості, сенситивності цього періоду для духовного розвитку особистості, її ціннісних орієнтацій, настановлень тощо. Серед зарубіжних вчених проблему цінностей особистості досліджували: М. Рокіч, С. Фелдман, В. Франкл, Ш. Шварц, С. Морісс та інші.

Зважаючи на значну кількість праць із означеної тематики, зауважимо, що вчені мають різнобічні погляди і до визначення поняття «цінності», і до поняття «ціннісні орієнтації». У цьому контексті подальшого дослідження потребують питання щодо впливу ціннісних орієнтацій на профорієнтацію та профвідбір особистості.

Оберіть собі професію до душі і Вам не доведеться працювати жодного дня у своєму житті.
Конфуцій

Розділ 1

АКСІОЛОГІЧНА СКЛАДОВА У СИСТЕМІ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ПРЕФЕРЕНЦІЙ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ

1.1. Поняття цінностей і ціннісних орієнтацій у контексті професійного вибору

Тенденції розвитку сучасного суспільства зумовлюють врахування ціннісних аспектів у проектуванні процесу суспільно-гуманітарної підготовки кваліфікованих фахівців у навчальних закладах України, обґрунтовуючи це соціально-економічними перетвореннями, котрі змінюють вимоги до особистості сучасного спеціаліста. Професійні знання, вміння і навички, спеціальні здібності, гнучкість і вправність професійної поведінки, професійний досвід фахівця ґрунтуються на цінностях і ціннісних орієнтаціях особистості, що забезпечують мотивацію професійної діяльності [75].

У нашій державі за останні десятиріччя архіважливим є питання аксіологічної площини (цінності та ціннісні орієнтації особистості). Означені поняття висвітлюються і науково досліджуються вченими багатьох галузей, зокрема філософії, психології, соціології, педагогіки, культурології, що підтверджує їхню складність

і різнобічність. Вартості майбутніх фахівців, які здобувають професійну освіту, є відображенням цінностей сучасного суспільства.

Філософський аналіз категорії «цінність» надав змогу виокремити особливості її тлумачення. Так, Аристотель визначав, що цінності сприймаються людьми по-різному. Зокрема в оцінці щастя виявляється єдність мінливого й усталеного, особливого і всезагального. Учені епохи Відродження (М. Кузанський, М. Монтень, Е. Ротердамський) проголошували найвищою цінністю людину. В епоху Просвітництва стверджували: тільки на основі ціннісних орієнтацій справедливого суспільства можна формувати духовні потреби людини, і на їх основі індивідуальні ціннісні судження [12, с. 197].

Представники німецької філософії (Г. Гегель, І. Кант, Й. Фіхте та ін.) наголошували, що моральні, духовні цінності апріорі притаманні внутрішньому світу людини, його душі. Узагальнення ідей західноєвропейських філософів (К. Ясперс, М. Хайдеггер, Ж. Сартр, Х. Ортега-і-Гассет) та східноєвропейських філософів (В. Соловйов, В. Вернадський, Д. Чижевський) свідчить, що проблема людини, її цінностей органічно пов'язана з її духовністю, духовними силами, духовним життям, а також з розкриттям творчої природи людини [12].

У межах аксіологічного підходу такі філософи, як С. Анісімов, В. Біблер, А. Лосєв, В. Тугаринов, І. Фролов розглядали проблеми діалогу культур, цінностей у контексті цивілізаційних, історичних процесів, на основі яких виникають загальнолюдські цінності. Водночас культура втілює загальнолюдські цілі та прагнення, які впливають на розвиток особистості. М. Бахтін стверджував, що кожна людина повинна «світитися» відповідальністю, сьогодні – відповідальність за життя всієї планети. З погляду В. Франкла існують універсальні, загальні цінності, що ґрунтуються на трьох складових людського буття: духовності, свободи і відповідальності [12, с. 198].

Ідеологію аксіології як наукового розуміння цінностей вперше використовує французький філософ П. Лапі (1902), запевняючи, що вона виникає з галузі філософії, яка ґрунтовно провадить наукові розвідки щодо взаємозв'язку духовних, моральних, естетичних та інших цінностей із культурними, соціальними, професійними складовими та особистістю людини.

На переконання вченої Г. Коджаспірової, педагогічна спрямованість аксіології виступає як її методологічна основа, що визначає систему педагогічних поглядів, основою яких є розуміння і ствердження цінності людського життя, виховання і навчання, педагогічної діяльності та освіти [29, с. 163]. Освітню спрямованість цінностей вивчає наука про цінності освіти – педагогічна аксіологія.

Педагогічна аксіологія – це наука про цінності освіти, в яких представлена система знань, принципів, норм, канонів, ідеалів, які регулюють взаємодію в освітній сфері та формують компонент стосунків у структурі особистості [3, с. 9]. Педагогічна аксіологія, вивчаючи особливості ціннісних орієнтацій, підкреслює, що їх феномен полягає у тому, що саме цінності надають стійкості особистості педагога і особистості того, кого навчають, визначають принципи їхньої поведінки, спрямовують інтереси і потреби особистості, регулюють мотиваційну сферу в системі освіти. Предметом педагогічної аксіології є розвиток культури стосунків особистості [41, с. 108].

Аксіологія в сучасній педагогіці передбачає різнобічний розвиток цінностей. Для педагогічної науки у процесі формування системи цінностей професійного становлення майбутніх фахівців основну роль виконує ціннісна аксіологія виховання.

Аксіологія виховання – це орієнтація на цінності, що сприяють задоволенню потреб людини та відповідають особистим запитам і нормам у певній історичній та життєвій ситуації [1; 18].

Отже, завдання аксіології як науки – дослідити проблеми формування та становлення особистості, ґрунтуючись на визначальних цінностях, враховуючи фактори культурного і соціального розвитку. У контексті нашого посібника доречно зауважити на ті цінності та ціннісні орієнтації, які є визначальними щодо професійного становлення майбутнього кваліфікованого фахівця.

Важливі методологічні позиції, засновані на вивченні цінностей ученими різних філософських шкіл, дають змогу вибудувати основи сучасної аксіологічної освіти: цінності мають велике значення та сприяють створенню нового світу культури (Г. Лотце); питання про призначення людини і сенс її життя можуть бути вирішені крізь призму визначених цінностей (В. Віндельбанд); цінність є універсальною системно- і смислоутворювальною філо-

софською категорією (Г. Ріккерт); «емоційність» – центральне методологічне поняття аксіологічної системи (М. Шелер); пізнання цінностей – це акт переваг, у процесі якого встановлюються «ранги» цінностей (М. Шелер); теорія цінностей допоможе людині пізнати себе, свої найзначніші цілі, прагнення (Р. Перрі); цінність є цінністю, доки вона визнається і є значущою (М. Хайдеггер) [15].

Методологічно важливими є ідеї М. Вебера й Е. Дюркгейма у контексті аксіологічної проблематики, які підкреслювали роль вартостей у визначенні цілей і норм поведінки людей, ідеалів як провідних чинників життєдіяльності особистості.

Цінність – це соціально-філософська категорія, що позначає позитивне чи негативне значення явищ природи, продуктів суспільного виробництва, форм суспільної організації, історичних подій, моральних учинків, духовних витворів людства, окремого суспільства, народу, соціальної групи чи особи на конкретному етапі історичного розвитку. Поняття «цінність» відображає один із найвагоміших моментів практичної взаємодії людини з навколишнім середовищем та іншими людьми. Збільшення й наростання якісної різноманітності людських потреб у процесі історичного розвитку суспільства, поява нових засобів їх задоволення внаслідок науково-технічного прогресу та змін у соціальних відносинах спричинюють значні зрушення у сфері людських цінностей [23, с. 90].

Цінності, на думку Т. Парсона, є вищими принципами, а ціннісна орієнтація – найважливіший компонент внутрішнього світу людини, в якому відображено світоглядні та моральні позиції особистості [71, с. 154–155].

Цінності в історії людського роду, як своєрідні духовні опори, допомагають людині вистояти перед неминучими важкими життєвими обставинами. Цінності впорядковують дійсність людського буття, вносять у неї осмислені оціночні моменти. Вони збігаються з людськими ідеалами, бажаннями, нормативами. Цінності зумовлюють життєві смисли людини. Цінності стають реальними орієнтирами людської поведінки і формують життєво-практичні установки людей. Вони визначають зміст внутрішнього світу людини [17, с. 38].

Людина порівнює свою поведінку з нормою, ідеалом, метою, що виступають як зразок, еталон. Понятійне та діяльнісне виявлен-

ня «добра» і «зла», «прекрасного» і «потворного», «праведного» чи «неправедного» можна назвати цінностями. Своєю чергою, пов'язані з ними погляди, переконання людей є ціннісними ідеями, що можуть бути прийнятними чи неприйнятними, оптимістичними чи песимістичними, активно-творчими чи пасивно-споглядальними. У цьому значенні ті орієнтації, які зумовлюють людську поведінку, називають ціннісними [16, с. 48].

Важливим у вивченні проблеми цінностей є поняття ціннісних орієнтацій, зокрема їх взаємозв'язок. Аналіз наукових досліджень засвідчив, що вчені по-різному підходять до визначення понять «цінності» та «ціннісні орієнтації» і сьогодні немає єдиного формулювання дефініцій, які б були прийнятні для різних дослідницько-наукових шкіл.

Так, відомий радянський вчений-філософ В. Тугарінов розглядає цінності як «предмети, явища та їх властивості, що потрібні (необхідні, корисні, приємні) членам певного суспільства в якості засобів задоволення їхніх потреб та інтересів, а також ідеї та спонукання в якості норми, мети або ідеалу» [70, с. 261].

Спеціаліст у галузі аксіології Л. Столович зазначає, що цінності існують незалежно від того, чи загальноприйнята оцінка явища є позитивною, чи негативною. Цінності вчений трактує як континуум (незліченну множину, теорію множин) від менш бажаного або негативного, до найбажаного або позитивного [67, с. 127–128]. Зважаючи на те, що для однієї спільноти та її представників у відповідній системі цінності кваліфікуються як благо, для інших в іншій системі вони такими можуть і не бути, оскільки у кожного суспільства є свої норми і правила, які зумовлені ментальністю, культурою, звичаями тощо.

Серед зарубіжних учених також існує різне тлумачення поняття «цінності». Відтак професор соціальної психології М. Рокіч цінності визначає як «…стійке переконання, специфічний вид поведінки або кінцеву мету існування, що є особисто або соціально кращим, ніж протилежний або зворотний вид поведінки, або кінцева мета існування» [38, с. 5].

Систему цінностей М. Рокіч розглядає як стійку організацію переконань, що стосується кращих моделей поведінки або підсумкових станів у континуумі відносної важливості.

Професор психології Ш. Шварц вважає, що цінності – це поняття або переконання. Вони належать до бажаних остаточних

цілей або вчинків, вони порушують межі конкретних ситуацій, керують вибором або оцінкою поведінки і подій та впорядковані відносною важливістю [44, с. 251].

На нашу думку, цінності – це стійкі переконання людини, які окреслюються ідеальними моделями значущості об'єктів навколишнього світу. Професійні цінності – це орієнтири, на основі яких людина обирає, засвоює та виконує свою професійну діяльність, досягає професійної майстерності, ефективно вирішує виробничі завдання тощо.

Розкриваючи питання ціннісних орієнтацій, зауважимо, що одним із перших поняття «ціннісні орієнтації» використовує В. Тугаринов [70], зазначаючи, що особистість послуговується цінностями суспільства, відтак ціннісні орієнтації певної особи є цінностями соціуму, в якому вона проживає. Ціннісні орієнтації є найважливішими елементами внутрішньої структури особистості, які ґрунтуються на її життєвому досвіді. Призначення ціннісних орієнтацій – відокремлювати значуще від другорядних, неважливих аспектів. Комплекс усталених ціннісних орієнтацій формує стійкість особистості щодо своїх вимог, потреб, інтересів, зацікавлень.

Наголосимо, що на сучасному етапі розвитку нашої держави ціннісні орієнтації зазнали конструктивних змін, особливо це стосується значущості робітничих професій, зокрема самої праці. Минулого століття професійні акценти ставилися на робітничі професії, передовика виробництва тощо.

Здобувати робітничу професію в сучасній Україні стало непрестижно. Відбувалася зміна ціннісних орієнтацій щодо професійних преференцій – герої праці, прості робітничі професії змінились, а престижність професій здобули астрологи, гумористи, модні журналісти, ді-джеї, артисти секс-жанру, кінорежисери, попзірки та ін.

Відповідно до зазначеного зміни відбулися і в оплаті праці. Якщо у минулому столітті зарплатня середньостатистичних професій, котрі вважалися престижними, була 80–120 крб., то сьогодні простежуємо значну різницю між тим, хто важко працює й отримує «копійки», і тим, хто може отримувати «великі» гроші іншими шляхами. Аналізуючи таку несправедливість, молоде покоління фіксує відповідну модель ціннісних орієнтацій щодо професійного вибору [79].

Відомий соціолог В. Лісовський вважає, що на престижність багатьох професій у молодіжному середовищі впливає не лише популярність її в суспільстві, але й система цінностей, прийнята соціальними і професійними групами, сім'ями та самим індивідом. За його переконанням, випускники шкіл ще не можуть (відповідно до свого юного віку) ґрунтовно провести паралелі між ціннісними орієнтаціями та оцінкою реальної життєвої ситуації. Вчений поділив таких випускників на певні групи.

Першу групу становлять учні, ціннісні орієнтації та вимоги яких не відповідають їхнім можливостям, перспективам і здібностям. Вони переживають розчарування і розмірковують про зміну свого статусу.

Друга група – це ті, у кого виник конфлікт цінностей і, не зумівши здійснити свої задуми, змирилися з цим. У них відбулося так зване «переосмислення (зниження) рівня ціннісних орієнтацій».

Третю групу склали учні, які, зіткнувшись із конфліктною ситуацією, не змогли здійснити свої життєві замисли, проте перебудовують ціннісні орієнтації відповідно до ситуації, яка склалась.

Четверта група – ті, хто, не зумівши досягти своїх життєвих планів, знаходять задоволення в соціальному пристосуванні, у пасивному ставленні до життя.

До п'ятої групи увійшли ті, хто, не реалізувавши своїх життєвих планів, розчарувавшись, не хочуть займатися попередньо обраною діяльністю.

Аналізуючи дослідження вченого, зазначимо, що у представників четвертої та п'ятої груп за певних життєвих обставин можуть істотно змінюватися і ціннісні орієнтації. Однак у сприятливих ситуаціях такі ціннісні орієнтації стають еквівалентними (це стосується перших трьох груп), проте в обставинах, котрі не влаштовують молоду особу, ціннісні орієнтації змінюються і можуть мати протилежний – асоціальний характер [32, с. 237–241].

Спеціаліст у галузі соціології В. Ядов розглядає цінності як вищі диспозиційні рівні свідомості особистості та водночас ціннісні орієнтації – це вершина ієрархії всіх диспозицій, які підрозділяються на цінності-цілі як віддалені, так і відносно близькі та найближчі, а також цінності-засоби, які збігаються з нормами поведінки, які індивід розглядає як критерій [87, с. 47]. Також учений зазначає, що зв'язок між ціннісними орієнтаціями особистості та

її реальною поведінкою є чіткішим у «менш зрілих» людей, оскільки вони краще справляються із завданням усвідомлення своїх справжніх диспозицій, ніж у людей «зріліших» [88, с. 58].

Дослідник психології О. Міненко зазначає, що ціннісні орієнтації – це найважливіша частина структури особистості, що складається із мотиваційного, когнітивного, емоційного, оцінювального та інших компонентів. Роль ціннісних орієнтацій полягає в тому, що вони визначають спрямованість професійної діяльності, надають їй вагомості, що містить зміст, дають змогу зайняти певну позицію, регулюють поведінку, формують способи самоактуалізації. Ціннісні орієнтації особистості, її життєві перспективи, плани є проекцією духовного життя суспільства, які формуються під впливом суспільних чинників, зумовлені системою виховання і навчання [39, с. 210].

Педагог О. Александрова обґрунтовує ціннісні орієнтації як вибіркову, відносно стійку систему спрямованості інтересів і потреб особистості, зорієнтовану на певний аспект соціальних цінностей. Ціннісні орієнтації формуються у процесі соціального розвитку індивіда, його участі в трудовому житті. Виховання людини можна розглядати як керування становленням або зміною її ціннісної орієнтації [2, с. 92].

На нашу думку, ціннісні орієнтації – це визначальний чинник у житті особистості в період її становлення, оскільки формують її мотивацію й основу. Ціннісні орієнтації не є константою. Вони суперечливі та динамічні, котрі відповідно до прийнятих у суспільстві норм і правил, продиктованих часом, відображають головні, вагомі зміни взаємозалежності особистості із соціумом, а також зміни життєвих, швидкоплинних неочікуваних життєвих ситуацій.

Дотичним поняттям нашого дослідження є «професійні преференції». Для наукового аналізу сутності означеного поняття розглянемо його дефініції в науково-довідковій літературі.

Вільна енциклопедія подає широке формулювання терміна «преференція». Преференція (лат. *praeferentia* – перевага) – переваги, пільги, надані окремим державам, підприємствам, організаціям для підтримки певних видів діяльності [49].

Подібно цей термін тлумачиться у вікісловнику: походить від французького – *preference* «перевага», далі з дієслова – *preferer* «вважати» за краще [50].

Отже, аналіз означених дефініцій поняття «преференція» вказує на основний аспект вияву цього явища – це перевага. Водночас зауважимо, що термін «професійні преференції», який використаний у представленому дослідженні, не знайдено у словниках, тому є потреба тлумачення цього поняття.

На нашу думку, професійна преференція – це надання прерогативи одній професії, керуючись особистісними (абсолютними) цінностями, задатками, здібностями, переконаннями, темпераментом, здоров'ям, слідування сімейним династіям. Професійні преференції відображають певний ступінь суб'єктивних мрій, котрі ґрунтуються на оцінці власних здібностей і можливостей.

Зазначимо, що на професійний вибір майбутньої професії молодої особистості впливають зовнішні та внутрішні чинники, які трактуються як основа, що впливає на будь-який процес, змінюючи його ступінь і характер, розкриваючи динаміку його продуктивності. Зовнішні чинники (соціальні, які не контролюються) пов'язані з впливом навколишнього середовища: судженням батьків, друзів, ровесників, бажанням досягнути зовнішнього успіху або з певними сумнівами, побоюваннями осуду тощо. Внутрішні (психологічні, які піддаються контролю) чинники, які притаманні конкретній людині, визначають особистісні здібності, нахили, звички, характер тощо.

До зовнішніх чинників віднесемо: політичні аспекти розвитку суспільства; соціально-економічні умови; соціальне середовище; ринковий попит на кадри певної професії; вимоги ринку праці до особистості як до фахівця, а також до стану його здоров'я, психофізіологічних властивостей і психологічних якостей; доступність освіти (обмеження у виборі кількості професій тими учнями, які проживають у сільській місцевості чи невеличкому містечку); професійно-освітні вимоги (спеціальні вміння та знання, відповідний досвід їхнього застосування для вирішення професійних завдань у певній галузі народного господарства); перспективи професійного зростання, кар'єри, підвищення кваліфікації; особливості професії, яка обирається (умови праці, оплати, престиж, імідж професії в суспільстві тощо).

До внутрішніх чинників відносимо: мотивацію вибору професії (орієнтацію на життєві цінності, уявлення про майбутнє, досвід тощо); усвідомленість соціальної та особистої значущості

професії; зацікавленість (пізнавальний, професійний інтерес, схильності); вроджені задатки (здібності як психологічні механізми, необхідні для успіху в професійній діяльності); темперамент і характер; профорієнтацію (інформованість про світ професій).

Отже, вплив зовнішніх і внутрішніх чинників, отримані знання, чуттєво-емоційна і вольова сфери, духовна основа життєвої позиції, почуття, особиста зацікавленість, суб'єктивне переживання актуальних подій у житті людини тощо – це фактори, під дією яких формується світогляд і внутрішня готовність молодої особистості до вибору професії [79].

1.2. Складові понять: профорієнтація і профвідбір

Вибір майбутньої професії – це складний і відповідальний крок у житті кожної особистості, адже обрана професія буде визначати і життєвий шлях людини. Відтак тут важливу роль виконує правильно побудована і науково обґрунтована професійна орієнтація.

Для початку, представимо історичну довідку щодо виникнення профорієнтації. Процес зародження, формування та становлення професійної орієнтації пройшов довгий та складний шлях. Початок профорієнтації нерідко відносять до 1908 р. – до моменту відкриття першого профконсультаційного бюро в м. Бостоні (США). Проте згідно з іншою думкою профорієнтація з'явилася набагато раніше. Вона виникла з потреб розвитку людського суспільства. Природно, що профорієнтація не могла з'явитися раніше, ніж з'явилися професії, а отже, і потреба в орієнтації на ці професії [22].

Історія виникнення деяких елементів оцінки профпридатності людини сягає глибини століть. Це здебільшого стосується діагностики знань, умінь і здібностей. Вже у середині III тисячоліття до н.е. в Стародавньому Вавилоні проводили випробування випускників шкіл, що готували писарів. У Давньому Єгипті мистецтву жерця навчали тільки тих, хто витримував систему певних випробувань. Інші приклади подає стародавня історія Спарти, Афін, Риму.

У Спарті була створена і успішно здійснювалася система виховання воїнів, в Римі – система відбору і навчання гладіаторів [22].

Лише у перші роки XX ст. профорієнтаційна діяльність почала розвиватися на теренах сучасної України та Росії. Педагогічним музеєм учительського будинку (Москва) було здійснено низку наукових досліджень, що стосувалися вибору професії учнями різних типів шкіл.

У процесі цієї роботи було вирішено з'ясувати, які професії найбільш популярні, в чому полягають причини, які спонукають молодь обирати той чи інший трудовий шлях. Згодом у 20-ті роки нашого століття з'явилися перші наукові дослідження вітчизняних авторів, присвячені з'ясуванню причин вибору тієї чи іншої професії [57].

Профорієнтація актуальна на сучасному етапі, адже вона регулює реально існуючі потреби суспільства у кадрах та суб'єктивними професійними інтересами молоді. Для ґрунтовного розуміння розкриємо дефініції та складові понять: профорієнтація та профвідбір.

Професійна орієнтація, профорієнтація – заходи, спрямовані на ознайомлення людини з її здібностями й можливостями для того, щоб запропонувати їй вибрати одну з найбільш відповідної для неї професії з врахуванням потреб виробництва. Професійна орієнтація – це наукова дисципліна, яка допомагає людині обрати свою майбутню професію з урахуванням всіх її здібностей, потреб і бажань. Також професійна орієнтація містить технологію розвитку у людини позитивного ставлення до праці [56].

На нашу думку, ***профорієнтація*** – це врахування індивідуальних здібностей, схильностей, талантів, інтересів, побажань, навичок, стану здоров'я, цінностей особистості з метою зорієнтувати її у світі затребуваних на ринку праці професій й допомогти свідомо обрати майбутній фах.

У професійній орієнтації використовують такі підходи.

Психологічний підхід, який передбачає комплексне вивчення особистості, діагностику та виявлення індивідуальних психологічних і психофізіологічних особливостей, здібностей, інтересів і схильностей особистості до тієї чи іншої професії, формування умінь співвідносити свої особистісні якості з тими вимогами, які висувають до людини професія і спеціальність.

Педагогічний підхід, що має на меті виявлення та розвиток здібностей, інтересів і нахилів особистості, формування важливих для майбутньої трудової діяльності рис характеру, мотивів професійного вибору тощо.

Соціально-економічний підхід, який, з одного боку, передбачає, що доцільний вибір забезпечує швидке оволодіння професією, стимулює до професійного вдосконалення, дає можливість швидкого повернення матеріальних затрат та економію часу в процесі професійного становлення, а з іншого – передбачає врахування змін, що відбулися в суспільстві, на ринку праці тощо [55, с. 42–43].

У системі профорієнтації вирізняють такі функції:

а) *соціальну* – засвоєння певної системи знань, норм, цінностей, що дають змогу здійснювати соціально-професійну діяльність людини;

б) *економічну* – поліпшення якісного складу працівників, підвищення професійної активності, кваліфікації та продуктивності праці;

в) *психолого-педагогічну* – виявлення, формування та облік індивідуальних особливостей кожного, хто вибирає професію;

г) *медико-фізіологічну* – врахування вимог до здоров'я і окремих фізіологічних якостей, необхідних для виконання тієї чи іншої професійної діяльності [51, с. 38].

Зокрема провідними виступають такі функції професійної орієнтації.

Психолого-педагогічна функція – це виявлення та формування інтересів, схильностей, здібностей особистості, надання їй допомоги у пошуку професії за покликанням, яка б відповідала індивідуальним особливостям та потенційним можливостям.

Медико-фізіологічна функція – це реалізація вимог до здоров'я і фізіологічних якостей людини, необхідних для виконання тієї чи іншої професійної діяльності.

Економічна функція – це задоволення потреб молоді щодо змісту роботи, покращення умов праці, підвищення професійної активності та продуктивності праці, заощадження часу на професійне становлення.

Соціальна функція – це засвоєння певної системи знань, норм, цінностей, які дають можливість молоді провадити свою

соціально-професійну діяльність у ролі повноправного і повноцінного члена суспільства та самовдосконалюватися згідно зі створеними державою й суспільством можливостями [55, с. 43].

Основними напрямами професійного супроводу у зв'язку з вибором професії є:

а) професійне просвітництво, що ґрунтується на популяризації сукупності знань про соціально-психологічні та інші аспекти обраної професії;

б) професійне консультування, що виконує довідково-інформаційну, діагностичну функцію і формує мету.

Важливу роль у психологічному супроводі, пов'язаному з професійним самовизначенням, виконує психологічна діагностика, що має на меті вивчення індивідуально-психологічних особливостей і учнів шкіл, і тих, хто вже вибрав професію і навчається в установах професійної освіти. Професійна придатність водночас діагностується як спочатку властива людині якість, яка підкріплюється інтересами, здібностями суб'єкта, його професійними намірами. Найбільш поширеними психодіагностичними методиками, спрямованими на виявлення загальної професійної спрямованості, є «Карта інтересів», методика «Ціннісні орієнтації» М. Рокича, методика ДДО (диференційно-діагностичний опитувальник), опитувальник Дж. Холланда [59].

Українські вчені наголошують, що ***профвідбір*** – це система заходів, що дає змогу виявити людей, які за своїми індивідуальними особистими якостями найбільш придатні до навчання і подальшої професійної діяльності з певної спеціальності [51, с. 38].

Х. Процко висловив думку, що об'єктивна необхідність професійного відбору є наслідком суттєвої різниці між людьми за фізіологічними якостями. Професійний відбір – це складова професійної орієнтації. Він насамперед є економічно необхідний, що зумовлено поділом праці. Профвідбір реально існує незалежно від моральних, політичних та інших оцінок, та реалізується в плинності робочих кадрів, динаміці престижу професії, у стихійній професійній мобільності [57].

М. Кобзєв зазначає, що професійний відбір є одним із провідних проблем теорії та практики педагогічної освіти. Відповідно до твердження, що кожна професія має свої специфічні особливості та вимагає від людини певних якостей (наприклад: музикант, повинен

володіти слухом, відчуттям ритму). Вчений наголошує на важливості під час вступу у вищі навчальні заклади врахування не лише рівня загальноосвітньої підготовки абітурієнтів (бал ЗНО), а й співбесіду на їхню професійну придатність [25, с. 57].

Наголосимо, що зазначене для вчених є архіважливим, бо, наприклад, диктором на телебаченні, актором, психологом педагогом, вихователем дітей дошкільного віку не може працювати людина із дефектами мовлення, навіть якщо у неї «блискучий» атестат.

Відповідно до зазначеного психологія праці виокремлює такі етапи професійного відбору [51, с. 39].

1. Психологічне вивчення професії з метою виявлення вимог до людини. Інформація про професійну діяльність може бути отримана з різних джерел, таких як вивчення інструкцій, документів, у яких регламентується діяльність; спостереження за діяльністю відповідних фахівців; бесіда з фахівцями про особливості професії, фотографування, кінозйомка, хронометраж професійної діяльності. Інформація про професію узагальнюється у професіограмі.

2. Вибір психодіагностичних методів дослідження, зокрема і тестів, які найбільшою мірою характеризують ті психічні процеси і професійні дії, щодо яких належить оцінювати професійну придатність.

Психологічний прогноз успішності навчання та подальшої діяльності на основі зіставлення відомостей: а) про вимоги професії до людини і отриманих психодіагностичних даних із акцентуванням на оцінку особистісних характеристик; б) про можливість цілеспрямованого вдосконалення та компенсації професійно важливих якостей (з урахуванням часу, відведеного на навчання), а також ймовірності адаптації до професії, можливості появи екстремальних ситуацій і впливів. Основним компонентом профвідбору є визначення професійної придатності.

Професійна придатність – це імовірнісна характеристика, що відображає можливості людини з оволодіння будь-якою професійною діяльністю.

Основними структурними компонентами придатності людини до роботи є [51, с. 38]:

– громадянські якості (духовність, моральність, відношення до людей, суспільства);

– ставлення до праці, до професії, інтереси, схильності до цієї галузі праці;

– загальна дієздатність – фізична та розумова (широта і глибина розуму, самодисципліна, розвинений самоконтроль, безкорислива ініціатива, активність);

– спеціальні здібності – якості, необхідні у певних видах діяльності (пам'ять на аромати для кулінара, слух для музиканта, просторове мислення для конструктора тощо);

– знання, навички, досвід, вишкіл в означеній професійній галузі.

Отже, можемо констатувати, що сучасний ринок праці в Україні, а також економічна ситуація змінює і профорієнтацію молоді на майбутній вибір професії. Така ситуація спричинена вимогами часу, де знання і технології постійно оновлюються. Тому молодь розуміє, що сучасному соціуму потрібен соціально та професійно активний, висококомпетентний, мобільний і незалежний, прагнучий постійно вдосконалювати свої професійні знання і навички, застосовувати їх на практиці фахівець. Відтак професійний вибір виконує надзвичайно важливу роль, адже від нього залежить майбутнє життя особистості, а загалом і суспільства.

1.3. Класифікація цінностей та їх функції

Єдиної класифікації цінностей у сучасних наукових дослідженнях не існує. Одні характеризують цінність як об'єктивну суть речей, інші – як власне цінність, грошову вартість предмета, треті – ототожнюють із поняттям блага, корисності для особистості, четверті – пов'язують із суб'єктивною значущістю цього предмета для життєдіяльності людини, п'яті – з його властивостями задовольняти потреби, інтереси, бажання тощо.

Саме тому дослідники класифікують цінності по-різному: 1) за об'єктом засвоєння – матеріальні, морально-духовні; 2) за метою засвоєння – егоїстичні, альтруїстичні; 3) за рівнем узагальненості – конкретні, абстрактні; 4) за способом вияву – ситуативні, стійкі; 5) за роллю в діяльності людини – термінальні, інструментальні; 6) за змістом діяльності – пізнавальні, предметно-

перетворювальні (творчі, естетичні, наукові, релігійні та ін.); 7) за приналежністю – особистісні (індивідуальні), групові колективні, суспільні, загальнонародні (національні), загальнолюдські. Найбільш поширеною класифікацією цінностей на філософському рівні вважається розподіл на релігійні, етичні, естетичні, логічні й економічні [35, с. 28–29].

Одну з найперших класифікацій цінностей запропонував американський психолог Г. Олпорт, в якій виокремив шість типів цінностей: теоретичні, економічні, естетичні, соціальні, політичні, релігійні. Сьогодні існує декілька видів класифікації цінностей, які відрізняються між собою провідною характеристикою. Серед найбільш розповсюджених класифікацій можна зазначимо такі:

1. За функціональним значенням цінності поділяються на термінальні (цілі) та інструментальні (принципи та засоби досягнення мети) (М. Рокіч).

2. Цінності буття (Б-цінності) – істина, добро, справедливість, краса тощо; Дефіцієнтні цінності (Д-цінності) – мир, спокій, безпека тощо (А. Маслоу).

3. За ступенем генералізації та присвоєння цінностей: ситуативні, стійкі, особистісні (усвідомлення сутності життя).

4. Декларовані, реальні (Б. Братусь).

5. Духовні (освіта, наука, мистецтво); суспільно-політичні (свобода, рівність, справедливість); матеріальні (блага матеріального характеру) (В. Тугаринов).

6. Цінності життя (природні) – здоров’я, радість життя, спілкування тощо; і цінності культури (суспільні) – матеріальні, соціально-політичні, духовні (О. Дробницький).

7. Вітальні (здоров’я, безпека тощо); соціальні (статус, професія, сім’я); політичні (свобода слова, законність); моральні (добро, чесність, порядність); релігійні (віра); естетичні (краса, гармонія) (Б. Ерасов).

8. Ієрархічні рівні в системі цінностей: цінності абстрактні, цінності-властивості та цінності – способи поведінки (С. Бубнова).

9. Цінності творчості, цінності переживання, цінності відношення (В. Франкл). Варто зазначити, що важливою рисою структурної організації цінностей є їхня ієрархічна побудова, яка полягає в тому, що різні цінності володіють різним ступенем суспільності й одні є конкретизацією інших. Найвищий рівень у системі цінностей

займають ціннісні орієнтації – спрямованість особистості на засвоєння певних цінностей та задоволення своїх потреб [40, с. 114–115].

На початку XX ст. німецько-американський психолог Г. Мюнстерберг написав працю «Філософія цінностей» (1908), в якій досліджував цінності, що є породженням культури. Вчений також паралельно писав нову книгу і дав їй виразний заголовок «Основні принципи світобачення», де вперше в історії аксіологічної думки вибудовував таблицю, яка повинна була продемонструвати закономірності будови світогляду людини і її ціннісного світу (табл. 1).

Таблиця 1

Типологія цінностей (Г. Мюнстерберг)

Цінності	Логічні цінності	Естетичні цінності	Етичні цінності	Метафізичні цінності
I. Цінності життя	Цінності власного буття (предмети без посереднього сприйняття)	Цінності єдності (предмети радісного переживання)	Цінності розвитку (предмети піднесення)	Божественні цінності (предмети віри)
Зовнішній світ	Речі	Гармонія	Ріст	Творчість
Найближче оточення	Люди	Любов	Прогрес	Одкровення
Внутрішній світ	Оцінювання	Щастя	Саморозвиток	Спасіння
II. Культурні цінності	Цінності взаємозв'язку (предмети пізнання)	Цінності краси (предмети захоплення)	Цінності створення (предмети визнання)	Основні цінності (предмети переконання)
Зовнішній світ	Природа	Мистецтво	Господарство	Всесвіт
Найближче оточення	Історія	Поезія	Право	Людство
Внутрішній світ	Розум	Музика	Вдача	Над-Я

Із типології цінностей Г. Мюнстерберга зрозуміло, що цінності умовно поділяються на дві великі групи: цінності буття (речі, гармонія, ріст, щастя, прогрес, любов, одкровення тощо) і цінності культури (природа, всесвіт, мистецтво музика, історія, право, розум, людство тощо), які втілені і у житті, і в культурі [4]. Означені цінності охоплюють усю сферу людської життєдіяльності.

В. Сластьонін класифікував цінності за рівнем існування:

– особистісні;

– групові;

– соціально-педагогічні [66].

В. Яров вирізняє такі цінності, як:

– термінальні (цінності-цілі) – творчість, любов, свобода, краса, пізнання, мудрість, робота, друзі, родина, активна життєва позиція, впевненість в собі, самостійність, здоров'я;

– інструментальні (цінності-засоби) – освіченість, життєрадісність, вихованість, воля, чесність, раціоналізм, самоконтроль, відповідальність, воля, акуратність, сміливість, тощо [22, с. 91].

За В. Тугаріновим цінності поділяються на:

– цінності життя – життя, здоров'я, життєві радості, спілкування з іншими людьми;

– цінності культури – матеріальні та духовні;

– соціально-політичні цінності – суспільний порядок, мир, безпека, свобода, справедливість, рівність, людяність [70].

С. Анісімов виокремлює: абсолютні цінності, які мають значення для людей – життя, здоров'я, прогрес, знання, справедливість, гуманність, духовність людини; релятивні (відносні) цінності, які змінюються і залежать від історичних та класових позицій – політичні, ідеологічні, релігійні, моральні, класові; антицінності або псевдоцінності – смерть, хвороби, голод, деградація людини [22, с. 91].

Болгарський дослідник В. Момов описує таку ієрархію цінностей:

– цінності-цілі;

– цінності-ідеали;

– цінності-бажання;

– цінності-повинності.

Досліджуючи ціннісні орієнтації школярів, Є. Ященко встановив таку субординацію цінностей: цілі – сутність життя; характерні риси особистості.

До першої групи цінностей належать: родина, любов, цікава робота, професійна довершеність, матеріальне забезпечення, пізнання, творча діяльність, духовне спілкування, краса, духовне здоров'я, статус особистості, патріотизм. До цінностей особистісних характеристик належать: вміння заробляти гроші, гуманізм, порядність, цілеспрямованість, працездатність, раціоналізм, професіоналізм, чесність, вміння бути життєрадісним, громадська позиція.

Класифікація цінностей В. Сагатовського об'єднує цінності, з огляду на різноманітні види діяльності: утилітарні – користь; пізнавальні – істина; управлінські – порядок; моральні – добро; естетичні – краса; споживчі – задоволення; творчі – зміст.

У педагогічній літературі загальнолюдські моральні цінності поділяються на дві групи: 1) цінності життєвої свідомості – основні моральні цінності – добро, порядність, скромність тощо; 2) Земля – дім людини – земля людей і живої природи, Батьківщина, родина, знання, культура, світ, людина [22].

В останнє 20-річчя найбільший вплив на проблему вивчення цінностей мали дослідження Ш. Шварца, який особливу увагу надав визначенню універсального набору цінностей і структурі їх взаємозв'язку.

Для широкого користування Ш. Шварц запропонував «Шкалу цінностей Шварца» (Schwartz Value Scale, SVS) і «Портретний опитувальник» (Portraits Questionnaire, PQ), за допомогою яких визначалися цінності та складався психологічний портрет особи.

Автор стверджує, що цінності – це існуючі за межами ситуації задачі, які слугують інтересам індивідів або груп і представляють одну з десяти мотивацій або типів цінностей.

Ш. Шварц об'єднав цінності в десять різноманітних блоків мотивації, які він розуміє як основні типи і блоки цінностей.

1. Самоспрямованість або самокерівництво, як незалежність думки і вчинків, свобода, прагнення до пізнання і творчості, допитливість, уміння вибирати, творення.

2. Стимулювання як бажання змін, «привабливість» напруженого, хвилюючого життя, прагнення до новизни, пошук нових вражень.

3. Гедонізм як прагнення до отримання задоволень, плотська сенсорна винагорода самого себе, насолода життям.

4. Досягнення як прагнення до особистого успіху за допомогою демонстрації компетентності, успішності, здібностей, честолюбства.

5. Безпека як надійність, пошук гармонії, стабільності в суспільстві, взаєминах з іншими і в собі самому, прагнення до чистоти і громадського порядку.

6. Влада як прагнення отримати певний соціальний статус, контроль або домінування над людьми і ресурсами, соціальна сила, багатство, престиж.

7. Конформність як обмеження дій, схильностей та імпульсів, які можуть зачепити або завдати шкоди іншим людям і порушити соціальні очікування або норми. Ввічливість, слухняність, шанобливе ставлення до літніх людей і батьків.

8. Традиції як пошана, прихильність і визнання звичаїв та ідей традиційної культури або релігії, покірливість.

9. Доброзичливість як збереження і збільшення благополуччя близьких людей, чуйність, чесність, великодушність.

10. Універсалізм як толерантність і захист всіх людей і природи. Широкий розум, прагнення до соціальної справедливості, рівності, захисту навколишнього середовища. На думку автора методики, модель цінностей утворюють чотири орієнтації людей: 1) орієнтація на інших людей і урахування їхніх інтересів; 2) орієнтація на себе і прагнення до власної самореалізації; 3) орієнтація на інновації, зміни; 4) орієнтація на збереження існуючого суспільства і його традицій [36, с. 20].

Отже, у сучасному соціумі одностайної класифікації цінностей не існує. Вчені по-різному систематизують цінності та окреслюють їхні функції. Цінності є одним із архіважливих мотивів життєдіяльності людини та ставлення її до навколишнього світу. Ґрунтуючись на проаналізованій літературі, зазначимо важливість, зокрема духовних цінностей у професійному самовизначенні особистості, на які необхідно особливо зважати упродовж навчання.

1.4. Духовні цінності у професійному самовизначенні

Духовні цінності – це найвищі ідеали людства. Вони виконують головну роль у житті людини, оскільки ґрунтуються на історичному розвитку духовності певного етносу, менталітеті, національних традиціях, релігійних і моральних пріоритетах, родинних цінностях, поняттях добра, свободи, патріотизму, справедливості, істини, миру. Водночас ефективне врахування духовного ціннісного досвіду дають змогу молоді скористатися надбанням минулого, враховувати його уроки, уникнути помилок у процесі визначення пріоритетності профорієнтації.

Духовність і духовні цінності є предметом дослідження вчених багатьох наук: філософії, теології, ідеології, психології, педагогіки, соціології, медицини тощо, що підтверджує багатоаспектність і складність цього поняття. Сутність духовних цінностей висвітлена у працях С. Анісімова, В. Бакірова, М. Боришевського, І. Ващенка, С. Возняка, М. Головатого, С. Гончаренка, О. Дробницького, А. Здавомислова, Ю. Сурміна та ін. Духовні ціннісні орієнтації особистості досліджували І. Булах, С. Дерябо, О. Колісник, А. Маслоу, В. Налімов, Ж. Піаже, К. Роджерс, В. Татенко, Г. Цукерман та ін. Процес формування духовних цінностей та його особливості висвітли у своїх працях сучасні вчені А. Ахматов, М. Безугла, І. Бех, О. Вишневський, В. Долженко, Е. Помиткін, О. Сухомлинська, С. Стельмащук, В. Струманський, С. Мукомел та ін.

Аналіз літератури свідчить, що сьогодні існують два основних підходи до визначення духовності – змістовий та функціональний. Відповідно до змістового підходу духовність пов’язується з такими смислоутворювальними категоріями, як Краса, Добро, Істина (за Платоном) або ж Віра, Надія, Покаяння (у християнсько-релігійному контексті). Згідно з функціональним підходом, духовність характеризується ієрархічною домінантністю розвинених вищих психічних функцій людини. До цих функцій психологи (зокрема, Л. Виготський, І. Бех) відносять свідомість, самосвідомість і волю. Відтак високий рівень духовного розвитку пов’язується із розвиненою свідомістю, самосвідомістю, досконалістю особистості, а низький – з примітивізмом [46].

Поняття «духовність» характеризують: як виявлення могутнього внутрішнього розуму людини; як якісний рівень виявів особистості, головними джерелами якого є мораль, мистецтво, наука, філософія, право, релігія; єдність цінностей Істини, Добра, Краси; віра в світлі ідеали. З огляду на національно-специфічне трактування, духовність ототожнена з духовним удосконаленням, серце вважається природним ґрунтом духовного єства, нематеріальною субстанцією. Тому «духовність» окреслено як своєрідну людську якість, яку характеризує усвідомлення єдності буття і зумовлює прагнення людини до абсолютного ідеалу Добра, Істини та Краси, гармонії внутрішнього та зовнішнього світу, спрямовує особистість до пізнання і самопізнання, творчості, самовдосконалення та гуманістичної поведінки [86, с. 8].

В. Сухомлинський розглядав формування духовного світу молодої особистості у взаємозв'язку з його розумовим, моральним та естетичним розвитком. Знаний педагог писав: «Сфера духовного життя людини – це розвиток, формування і задоволення його моральності, інтелектуальних і естетичних запитів й інтересів у процесі активної діяльності. Джерелом духовного світу людини є матеріальний світ, об'єктивна дійсність і особливо такі важливі її сфери, як громадське життя людини, його соціальний і моральний досвід» [68, с. 111].

Зважаючи на викладене, констатуємо, що духовність – це пошук, діяльність людини, котра прагне власними зусиллями досягти досконалого, ідеального в усіх сферах життя. Духовність, відповідно до твердження, продукує духовні цінності, котрі виконують важливу роль у житті людини і виборі професії.

Водночас О. Шкіренко, ґрунтуючись на узагальнюючому аналізі наукових досліджень І. Беха, М. Боришевського, С. Гончаренко, І. Зязюна, Н. Ничкало, Е. Помиткіна, В. Рибалки, Ж. Юзвак, зазначає, що духовні цінності – джерело мотивації, планування вчинків, конструктивні орієнтири людської свідомості, які мають за основу ідеали Добра, Краси, Істини, Любові та визначають норми поведінки особистості, мають індивідуально-суспільне підґрунтя, становлять основу вирішення питання про призначення людини, про сенс життя, досягнення людства, котрі зумовлюють успіхи суспільства: економічні, ідеологічні, культурні, політичні тощо [83].

О. Вишневський поділяє духовні цінності на: абсолютні (доброта, чесність, любов, справедливість, гідність, мудрість, свобода, правда тощо), національні (патріотизм, почуття національної гідності, державотворчі прагнення, історична пам'ять, прагнення до національної єдності), громадянські (права і свободи людини, обов'язки перед іншими людьми, ідеї соціальної гармонії, повага до законів), сімейного життя (піклування про дітей та інших членів сім'ї, оберігання пам'яті предків, подружня вірність), та особистого життя (цілеспрямованість, витривалість, наполегливість, самостійність, почуття відповідальності, надійність у праці, партнерстві, збереженні чужої таємниці, щедрість, шляхетність, протидія згубним звичкам, розвиток естетичних смаків і творчих естетичних здібностей тощо) [8, с. 45].

Відповідно до викладеного схиляємося до думки, що духовні цінності – це прагнення особистості досягнути (на її переконання) найкращого, найдосконалішого в усіх сферах життєдіяльності. Вони ж і є одним із основних чинників професійної орієнтації, адже визначають сутність людського життя та сенс майбутньої професійної діяльності. Усвідомлення власних духовних цінностей спрямовує особистість на професійне самовизначення. Отже, духовні цінності закладають основу майбутнього життя і професійної кар'єри.

1.5. Вплив ґендерних стереотипів на професійні преференції молоді

Кабінет міністрів у 2006 р. затвердив Державну програму з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року. Проте дані статистики, численних моніторингів, досліджень, та навіть просто щоденний досвід свідчать, що ні у 2010 р., ні тепер, у 2017 р., українське суспільство не наблизилося до досягнення ґендерної рівності, і нова Державна програма – цього разу із забезпечення рівних прав і можливостей жінок і чоловіків на період до 2017 р., прийнята торік, навряд чи забезпечить суттєвий прогрес у цьому напрямі [30, с. 3].

У Національному класифікаторі України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (*далі* – КП), назви професій не відповідають ґендерній ідентифікації (тобто статі). У КП міститься 8831 найменувань професійної назви роботи, більшість з яких наведено у чоловічому роді. Звісно, жодного натяку на неповагу до жінок чи першочерговість чоловіків розробники КП не мали й такий підхід до роду в професійних назвах робіт є технічним. Він ґрунтується на практиках укладання закордонних аналогів КП, а також для уніфікації професій і зменшення непорозумінь під час їх використання на практиці. Низка законодавчої документації має більшість згадувань про професії суто чоловічого роду, тому використання аналогів професій у жіночому роді може створити правову колізію (наприклад, при наданні пільг).

Якщо не враховувати декілька професійних назв робіт, які мають два роди – жіночий і чоловічий (наприклад, з використанням слів «голова», «глава», «листоноша»), то загальна кількість професійних назв робіт жіночого роду у КП становить приблизно 42 позиції [30, с. 4].

Зазначимо, що жінки частіше програють у конкурентній боротьбі за «хороше» місце на ринку праці, що дає змогу економістам і соціологам і неокласичної, і марксистської спрямованості говорити про існування ґендерної сегрегації у сфері професійної зайнятості.

Під ґендерною професійною сегрегацією (різновид дискримінації) за ознакою статі розуміється тенденція стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової зайнятості, коли представники кожної статі з різних причин зайняті на різних видах занять чи робіт, створюючи відтак нерівномірність представництва жінок і чоловіків у різних галузях і професіях [33, с. 8].

Факт існування ґендерної сегрегації на ринку праці пояснюється різноманітними теоретичними підходами. Так, згідно з теорією людського капіталу роботодавці оцінюють людський капітал жінок як менший, ніж у чоловіків, саме через низький рівень освіти, специфічний вибір професій і, головне, через заміжжя, планування народження або реальну появу дітей, виконання сімейних обов'язків, чим і пояснюють низьку продуктивність праці і, відповідно до викладеного, менший заробіток жінок порівняно з чоловіками.

Теорія схильності до дискримінації пояснює факт ґендерної сегрегації через наявність сформованих у роботодавців упереджень щодо певних груп робітників. Теорія компенсації відмінностей аналізує поведінку жінок на ринку праці при обранні роботи з невисоким заробітком, але з певним соціальним зиском. Теорії сегментації ринку праці акцентують на взаємозв'язку подвійного ринку праці – існуванні двох сегментів первинного і вторинного ринків праці, чим пояснюється нерівність в оплаті жінок і чоловіків. Сучасна ґендерна теорія дає інтерпретацію феномену ґендерної сегрегації у сфері праці, з огляду на те, що однією із основних причин її існування є пануючі ґендерні стереотипи як на самому ринку праці, так і поза ним. Змістовний аналіз зазначених концепцій засвідчив, що ґендерна сегрегація може формуватися і під впливом зовнішніх обмежень (економічних чи соціокультурних), і через суб'єктивні чинники вибору працівником сфер професійної зайнятості [33, с. 8].

Зазначимо, що розрізняють два види ґендерної сегрегації у сфері зайнятості: горизонтальну й вертикальну.

Під горизонтальною професійною сегрегацією розуміють нерівномірний розподіл чоловіків і жінок за галузями економіки та професіями. Так, першочергова концентрація жінок спостерігається у галузях, що за характером праці відносять до сфери обслуговування: у торгівлі працює 75% жінок, у системі освіти – 74%, у сфері охорони здоров'я – 80%, у громадському харчуванні – 84%. І це попри те, що освіченість українських жінок є вищою, ніж чоловіків. Частка жінок з вищою освітою, становить 46,8% (чоловіків – 40,0), в тому числі з повною вищою – 23,1% (чоловіків – 21,8) [10].

Вертикальна сегрегація є наслідком того, що чоловіки мають більше кар'єрних перспектив, ніж жінки. Що вищий соціальний статус посади, то менше на цих посадах жінок. В Україні формується принципово нова законодавча база, розвиваються організаційно-інституціональні основи ґендерної політики державної служби, проте немає ґендерної збалансованості державних службовців. Рівень представництва жінок у владних структурах зменшується із збільшенням вертикалі державної влади, що свідчить про ґендерні диспропорції в державно-управлінській сфері. Однією з особливостей функціонування державної служби в Україні є переважаюча зайнятість нею жінок, що постійно зростає. Співвідно-

шення чоловіків і жінок серед керівників 39% і 61%, серед спеціалістів – 20,7% і 79,3% [21].

Вертикальна професійна сегрегація означає непропорційний розподіл жінок за рівнями посадової ієрархії. Приналежність до однакової професії та співмірна кваліфікація для жінок часто зовсім не означає рівний доступ до кар'єрного просування порівняно з чоловіками колегами. У межах однакових сфер зайнятості чоловіки й жінки мають зовсім різні перспективи просування, тобто статусні наслідки певних занять різні для чоловіків і жінок. Особливо це помітно у сфері управління – що вищий соціальний статус посади, то менша ймовірність, що її займатиме жінка.

Проаналізуємо освітню галузь України. Всього в українській середній та вищій школі працює 693,3 тис. викладачів, з них жінок – 80%. Кожна десята працююча жінка зайнята у сфері освіти, тоді як відсоток чоловіків-викладачів і вчителів від усіх працівників цієї статі – 2,8%. Втім, треба зазначити, що у вищій освіті кількість чоловіків і жінок є співмірною – зі 158,5 тис. викладачів ВНЗ III–IV ступенів жінки становлять 52,4% [28].

Вища школа України загалом характеризується горизонтальною сегрегацією, тобто наявністю «чоловічих» і «жіночих» галузей, спеціальностей, напрямів. Зауважимо, з-поміж викладачів ВНЗ III–IV рівня акредитації на спеціальностях гуманітарного напряму жінок 73%, напрям «економіка та фінанси» – 67%, суспільні науки – 75%, педагогіка – 67%.

Понад 60% жінок у вищій школі зосереджені на названих «жіночих» напрямах. Серед викладачів природничих наук жінок щораз менше – 45%, як і серед ІТ-фахівців – 43%, а серед викладачів технічних наук, які після гуманітаріїв є найчисельнішою групою, жінок лише 13%.

Попри те, що освіта є однією з найфемінізованіших галузей, в Україні не було жодної жінки-міністра освіти до 2016 року. Серед ректорів ВНЗ III–IV рівнів акредитації державної та комунальної форм власності, яких в Україні сьогодні, налічується 234, усього 20 жінок, що становить 9% від загальної кількості керівників таких ВНЗ. Причому 10 із 20 ректорів очолюють педагогічні виші або університети, засновані на базі колишніх педагогічних навчальних закладів. По три ректори є в університетах фінансово-економічного та аграрного напрямів. Зазначимо, що (вдруге за всю його історію

і вперше з 1936 р.) жінка очолила Національний медичний університет ім. Богомольця [52].

І. Когут [28] наголошує, що українська вища школа є далекою від ґендерної рівності, як і суспільство загалом. Тут складно знайти жінку на керівних посадах (і що вища посада, то складніше), тут є «жіночі» і «чоловічі» напрями і спеціальності, причому навіть у «жіночих» чоловіки більше заробляють і займають більше керівних посад, а у «чоловічих» жінці складніше просуватися вперед чи просто працювати.

На жаль, наведена статистика та кількісні дослідження дозволяють нам лише констатувати проблеми, але не дають відповіді на питання про їхні причини. Втім, можна висунути припущення про них, ґрунтуючись на дослідженнях з означеної теми в інших країнах і поясненнях ґендерної нерівності у різних сферах зайнятості та професіях.

Насамперед це подвійне навантаження, яке мають майже усі жінки, – адже крім найманої праці, вони займаються працею хатньою і материнською, що обмежує можливості професійного розвитку та зростання.

Друге – це ґендерне виховання, яке передбачає, що змалечку дітей спрямовують у певні межі, задані їхньою статтю, і через виховання дівчинкою чи хлопчиком формують певні ґендерномарковані соціальні схильності, риси характеру, когнітивні звички. Починаючи з магазинів іграшок і підручників для першокласників, діти засвоюють, що жінка – це вчитель, медсестра, бухгалтер чи стюардеса, а хлопчик – робітник, директор, інженер чи пожежник [28].

У таких умовах, навіть якщо дівчина чи жінка має схильність до «чоловічої» спеціальності, їй виявляється значно складніше увійти у середовище, де домінують чоловіки (і навпаки – чоловікові складно увійти у жіноче), і це ще сильніше розділяє професії за ґендерною ознакою.

Освіта, де юре, є головним чинником у будь-якій політиці, спрямованій на виправлення цієї ситуації і досягнення ґендерної рівності, проте де факто, вона ефективно відтворює нерівності і сама є полем для їхнього існування.

Отже, в Україні немає інституціолізованої політики ґендерної рівності в освіті, і у вищій школі зокрема. Попри велику частку

жінок, які працюють в університетах, ще більше тих, які в них навчаються, попри рівність перед законом і в доступі до вищої освіти, в академічному середовищі існують і нерівність, і дискримінація. Як їх подолати, як з ними боротися, якщо формально усі викладачі рівні й отримують однакову платню за однакову роботу, мають рівні шанси отримати керівну посаду й очікувати на однакове ставлення від керівництва? Це запитання досі не вирішене.

Окрім дискримінації за ознакою статі під час отримання освіти, принаймі на роботу і кар'єрному просуванні, типовою є ситуація дискримінації в оплаті праці. За даними моніторингового дослідження Інституту соціології НАН України, протягом останнього десятиліття заробітна платня жінок становить у середньому близько 60% заробітної платні чоловіків. Ще більше ґендерні розбіжності виявляються у доходах населення загалом. Практично у всіх вікових групах рівень доходів чоловіків значно перевищує рівень доходів жінок, у середньому в 1,6 рази. Наслідок такої ситуації – підвищений ризик зубожіння для жіночої половини населення України, особливо в ситуації, коли жінка є єдиним годувальником у родині [28].

Проаналізуємо причини, які зумовлюють дискримінацію жінок у сфері праці. Г. Беккер, лауреат Нобелівської премії, класифікує їх у такий спосіб. *По-перше*, дискримінація спостерігається з боку роботодавця – і під час прийому на роботу, і потім, при оплаті праці. Виявляється цей вид дискримінації у тому разі, коли роботодавець має упередження проти прийому на роботу тих або інших демографічних або етнічних груп працівників. Що більше роботодавець має упереджень проти жінок, то більшою буде, на його підприємстві, різниця між сумами заробітної платні, сплаченої чоловікам і жінкам.

По-друге, існує дискримінація з боку споживача зазвичай у тих сферах праці, де висока частота й інтенсивність контактів із клієнтами. Якщо клієнт бажає, щоб його обслуговував чоловік, то жінці, котра претендує на це робоче місце, доведеться погоджуватися на нижчу оплату праці, щоб за інших рівних умов ця вакансія не була віддана претендентові чоловікові.

По-третє, дискримінація з боку працівника (тобто колег по роботі) існує тоді, коли деякі групи працівників не бажають вступати в трудові відносини з особами певної статі. Наприклад,

частина чоловіків і жінок не хотіли б працювати під началом жінки керівника [13].

Отже, в Україні продовжує існувати ґендерна нерівність на ринку праці, яка виражається в тому, що жінки загалом займають менш престижні й оплачувані робочі місця, заробляють у середньому менше, рідше є керівниками, хоча, між тим, мають вищий рівень освіти. Крім того, продовжує існувати «подвійна зайнятість» на роботі й вдома. Ця ситуація радше вважається нормальною більшістю громадян, хоча за фактом ситуація є несправедливою і робить внесок в обмеження можливостей розвитку суспільства. Причому ці уявлення підтримуються не лише чоловіками, а й самими жінками, і не зазнають значних перетворень упродовж останніх років. Це робить проблематичними зміни щодо покращення реальної ґендерної рівності на ринку праці України протягом найближчих років [73].

1.6. Конститутивні аксіологічні принципи вибору професії

Система цінностей окремої особистості або соціальної групи залежить від вікових, статевих і психологічних особливостей, соціального, економічного, політичного, професійного, національного й етнічного статусів.

Важливими елементами структури особистості, які сформувалися в процесі її взаємодії з соціальним середовищем, характеризують стійкі ставлення особистості до матеріальних і духовних цінностей і виконують функцію внутрішнього регулювання поведінки людини у заданих соціальних умовах, є її ціннісні орієнтації. Тому визначення і врахування ціннісних основ освітніх систем має важливе значення для формування особистості, сприяє реалізації її власних можливостей самовдосконаленню та самореалізації.

Визнання цінностей реально діючими іманентними регуляторами діяльності особистості, які впливають на поведінку незалежно від їх відображення у свідомості, не виключає існування неспівпадаючих з ними і за змістом, і за психологічною природою свідомих переконань чи уявлень суб'єкта про власні цінності.

Цінності можуть і не завжди усвідомлюватися людиною, але їх регулятивний вплив все ж залишається. Відповідно до положень системного підходу у визначенні ціннісних основ самотворення особистості, людина, як цілісна психологічна система, перебуває не в протиставленні об'єктивному світу, а в єдності з ним, з тією його частиною, що має для неї значення, зміст, цінність.

Виконуючи важливу роль у формуванні особистості, цінності виконують водночас дві основні функції: будучи основою формування і збереження ціннісної орієнтації в свідомості людей, вони дають змогу зайняти певну позицію, дати оцінку; цінності мотивують діяльність і поведінку, оскільки орієнтація людини в світі і наміри до досягнення окремих цілей зіставляються з цінностями, включеними в структуру особистості. Двоякість дії системи ціннісних орієнтації особистості як вищого регулятивного утворення полягає в тому, що вона не тільки визначає форми і умови реалізації її спонукань, але й сама стає джерелом її цілей [63, с. 39–40].

У формуванні ціннісних орієнтацій бере участь життєвий досвід індивіда. Залежно від завдань і цілей, яким слугує та або інша цінність, вони поділяються на дві основні групи (М. Рокич): цінності – цілі (термінальні цінності) та цінності – засоби (інструментальні цінності). Термінальні цінності є найважливішими, це основні цілі людини, вони відображають довгострокову життєву перспективу, те, що вона цінує на цьому етапі життєвого шляху і до чого прагне в майбутньому, вони визначають сенс життя особистості, вказують, що є актуальним та значущим. Інструментальні цінності виступають стандартом при виборі певного типу поведінки або дій.

Визначаючи аксіологічні принципи, які є конститутивними щодо вибору професії особистістю, дійшли висновку, що в процесі вибору професії на людину діють внутрішні фактори: мотиви, потреби, установки, які є провідними для розвитку професійно важливих якостей, ціннісних орієнтацій. Водночас впливає і зовнішня група чинників, зумовлена реальним функціонуванням економіки, поточними і перспективними соціально-економічними потребами суспільства, рівнем його розвитку, інвестиційної політики держави тощо.

Встановили, що особистість обирає ту професію, в якій зможе реалізувати притаманні їй цінності, опираючись на психоло-

гічну класифікацію цінностей (класифікація Е. Шпрангера), яка охоплює шість життєвих шляхів:

1. Теоретичний. Основний інтерес «теоретичної» людини – пошук істини, «когнітивна» спрямованість. Інтереси у такої людини, зазвичай, емпіричні, критичні та раціональні. Головна мета життя – отримувати та систематизувати знання.

2. Економічний. «Економічна» людина цікавиться тим, що придатне до використання. Цілі її практичні. Реалізуються, зазвичай, у бізнес структурах.

3. Естетичний. Головна цінність «естетичної» людини – форма і гармонія. «Естетична» людина розглядає істину у світі прекрасного.

4. Соціальний. Головна цінність для «соціальної» людини – любов людей, одного або багатьох, дружня, філантропічна, синівська, подружня та ін. На думку «соціальних» людей, теоретична, економічна й естетична спрямованість – не людська. Вони вважають, що лише любов є формою влади і вбачають у владі інтеграцію особистості. У найпростішій формі соціальний інтерес виражається у запереченні та наближається до релігійної спрямованості.

5. Політичний. Найголовніша зацікавленість «політичної» людини – влада. Її активність виявляється не лише у сфері політики. Така особистість є лідером у будь-якій галузі. Влада, як вона вважає, – найуніверсальніший і основний мотив поведінки.

6. Релігійний. Найвища цінність для «релігійної» людини – об'єднання. Такі люди містичні, сприймають космос як ціле, як об'єднуюче начало [85].

Крім зазначеної психологічної класифікації цінностей, які є конститутивними під час вибору професії, можна виділити важливі обставини-ціннісні орієнтації, що впливають на вибір професійного майбутнього сучасної молоді:

1. Вплив старших членів сім'ї (або авторитетних осіб, які їх замінюють, слідування сімейним традиціям, професіям-династії).

2. Роль однолітків, «значущих інших» з кола позасімейного, дозвіллєвого спілкування (вплив референтної групи).

3. Важливість характеристики, думок (щодо цього учня) вчителів, вихователів, класного керівника, шкільного психолога, соціального педагога та ін.

4. Вплив кумирів (вчителя, спортсмена, політика, журналіста, артиста та ін.) на вибір професії.

5. Особисті професійні плани учня (у цьому разі маються на увазі сформовані уявлення про етапи освоєння професії).

6. Здібності, вподобання, які виявляються не лише у процесі навчання, а й в найрізноманітніших видах діяльності на які витрачається більша частина вільного часу.

7. Рівень побажань на суспільне визнання. Плануючи свій професійний шлях, важливо подбати про реалістичність своїх прагнень.

8. Достовірна поінформованість про професію, котру обирає особистість (щоб відомості не виявилися спотвореними, неповними, односторонніми тощо).

Отже, зазначені аксіологічні чинники, які мають вплив на професійні вподобання сучасної молоді, засвідчили, що ідеальний варіант – це коли всі перелічені фактори вибору професії взаємоузгоджені або хоча б не суперечать один одному. Проте такої реалізації досягнути важко, зважаючи на певні причини:

1) професійні преференції молодої людини можуть виникнути під впливом забобонів; престижності певної професії у сучасному соціумі і не узгоджуватися з її схильностями та талантами;

2) професійні плани особистості можуть, з одного боку, не узгоджуватися з позицією батьків, а з іншого, з тією інформацією, куди радять вступати її товариші, друзі, авторитетні особи;

3) почасти юнаки та дівчата обирають професію з міркувань престижності та високої оплати праці в майбутньому, іноді нехтуючи власними схильностями і здібностями тощо;

4) обрана професія вимагає тривалого і дорогого навчання;

5) ринок праці значно перенасичений такими спеціалістами (ІТ-фахівцями, програмістами, економістами, юристами, банківськими працівниками та ін.);

6) вплив думки соціуму щодо низької престижності та малооплачуваності роботи низки професій: вчителя, педагога, вихователя, сантехніка, токаря, слюсаря, кухаря, перукаря, працівника торгівлі, будівельника, фермера та ін.;

7) переконання молоді у тому, що отримати престижну і добре оплачувану роботу можна лише по «блату» (не зважаючи на те, що ти талановитий молодий спеціаліст).

Питання та завдання

1. Хто із вчених запропонував ввести поняття аксіології і коли?
2. Надайте визначення дефініції «аксіологія».
3. Перевірте себе на розуміння понять: «цінність», «цінності», «ціннісні орієнтації», «преференція», «професійні преференції».
4. Назвіть зовнішні та внутрішні чинники, що впливають на професійний вибір особистості.
5. Як Ви розумієте професійну орієнтацію та професійний відбір.
6. Напишіть свою ієрархію цінностей щодо Вашого професійного вибору (10 пунктів від найважливішої цінності до менш визначальної).
7. Напишіть есе, як відбувався професійний вибір Вами, і хто виконав найважливішу роль у Вашому професійному визначенні.
8. Складіть план заходів для профорієнтації учнів 11 класів загальноосвітньої школи на психологічну спеціальність.
9. В учня проблеми із професійним вибором, що Ви порадите, як психолог, і які методи чи стратегії використовуватимете в означеному випадку.
10. Які є типи класифікацій цінностей?
11. Як Ви розумієте трактування: «абсолютні цінності»?
12. Допишіть речення. Духовні цінності – це….
13. Як духовні цінності впливають на професійний вибір молодої особистості?
14. Поясніть чому у школярів престижність професій за ґендерною ознакою є більш вагомою, ніж для дорослих?
15. Чи існує ґендерна рівність в оплаті праці?
16. Чи в Україні є ґендерна дискримінація на ринку праці. Назвіть приклади. Аргументуйте.
17. Письмово викладіть своє розуміння понять «модна професія», «сучасна професія», «професія бідняків», «ефектна професія», «доступна професія», «престижна професія».

18. Висловіть своє бачення щодо змісту поняття «престижна професія».

19. Як цінності (ієрархічно) впливають на вибір професії. Назвіть приклади, обґрунтуйте свою думку.

20. Пригадайте народні прислів'я, загадки, вислови щодо професій, зокрема, які Вам говорили ваші рідні, коли ви лінувалися вчитися. Наприклад: «Під лежачий камінь вода не тече».

21. Висловіть свою думку щодо вислову: «Професія обирається один раз і на все життя». Аргументуйте плюси і мінуси означеного твердження.

22. Психологічна класифікація цінностей вибору професій за Е. Шпрангером (шість життєвих шляхів). За і проти. Обґрунтуйте свою думку.

23. Викладіть своє бачення впливу важливих обставинціннісних орієнтацій, що мають вагомий вплив на вибір професійного майбутнього сучасної молоді.

Розділ 2

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

2.1. Професійне самовизначення молодої особистості

В Україні уявлення молоді про життєвий і професійний успіх формуються в умовах оновлення середовища існування, змін в ієрархічній структурі життєвих цінностей особистості і, як результат, суперечливості системи цінностей, що детермінують успіх. Ціннісні уявлення, своєю чергою, закономірно відображають домінуючу в суспільстві систему цінностей як показника розвитку культури і суспільства. Вивчення цінностей молоді щодо життєвого і професійного успіху дає змогу виявити ступінь її адаптації до нових умов, визначити її інноваційний потенціал, що впливає на розвиток українського суспільства в майбутньому [42].

Нормативною базою для вирішення окресленої проблеми є Закон України «Про освіту»; Закон України «Про загальну середню освіту»; Державна національна програма «Освіта: Україна XXI століття»; Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів № 142 (ратифіковано Україною 03 травня 1979 р.); Концепція державної системи професійної орієнтації населення (постанова Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842); Концепція професійної орієнтації населення на період до 2010 року (затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842); Національна доктрина розвитку освіти України у XXI ст.; Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року

(Указ Президента України від 25 червня 2013 р. № 344); Нова редакція Державного стандарту базової і повної середньої освіти; Нова редакція Концепції профільного навчання в старшій школі (наказ МОН України від 11 вересня 2009 р. № 854); Положення про дистанційне навчання (наказ МОН України від 25 квітня 2013 р. № 466); Положення про міжшкільний навчально-виробничий комбінат; Положення про організацію професійної орієнтації населення (затверджено наказом Кабінету Міністрів України від 31 травня 1995 р. № 27/169/79; внесено зміни згідно з наказом Міністерства праці та соціальної політики від 10 жовтня 2006 р. № 375/692), Положення про організацію профорієнтації населення (наказ Міністерства праці України, Міністерства освіти України та Міністерства соціального захисту населення України від 31 травня 1995 р. № 27/169/79); Положення про освітній округ (постанова Кабміну України від 27 серпня 2010 р. № 777); Методичні рекомендації щодо складення регіональних планів створення освітніх округів та модернізації мережі професійно-технічних, загальноосвітніх навчальних закладів, у тому числі шкіл-інтернатів (розпорядження Кабінету Міністрів України від 05 вересня 2012 р. № 675-р); Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається (наказ Міністерства освіти України, Міністерства праці України і Міністерства у справах молоді і спорту України від 02 червня 1995 р. № 159/30/1526); Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів, спрямованих на реалізацію Концепції професійної орієнтації населення на період до 2013 р.» (від 27 січня 2010 р. № 150); Програма «Основні орієнтири виховання учнів 1–11-х класів загальноосвітніх навчальних закладів України» (Наказ МОН України від 31 жовтня 2011 р. № 1243); Указ Президента України «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні» (від 30 вересня 2010 № 926).

Зазначені нормативні документи продукують прецедент упровадження єдиної системи професійного орієнтування учнівської молоді, яка охоплює заклади дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної та вищої освіти, а також заклади культури, фізичної культури і спорту, підприємства та громадські організації. Система має не лише координувати спільну діяльність означених закладів і застосовувати їх специфічні можливості, а й забезпечувати супровід розвитку професійної кар'єри

випускників загальноосвітніх і особливо вищих навчальних закладів [55, с. 13–14].

Професійне самовизначення для молодої особистості є складним, тривалим і різнобічним процесом. Наприкінці минулого століття в міжнародний стандарт були внесені 9333 професії, а в нашій країні фахівці нарахували близько 7000 професій. Водночас щорічно на ринку праці відбувається оновлення близько 500 професій. До того ж певна кількість професій актуальні від 5 до 15 років, а потім або зникають, або видозмінюються. Також доцільно враховувати, що:

1) раніше «ідеальний» образ професіонала багато в чому був пов'язаний з образом конкретних людей і їхньою «професійною» біографією, іноді це був збірний образ, але всеодно він мав конкретність, яка допомагала процесу ідентифікації молодої людини;

2) у сучасних умовах спостерігаємо, що «ідеальний образ професіонала» змінився на «ідеальний спосіб життя», тобто професія постає як засіб для досягнення бажаного способу життя [64, с. 6].

Зазначимо, що у процесі фахового самовизначення, особистість повинна усвідомлювати себе суб'єктом професійного вибору, реалізовуючи все найкраще, що у неї є (таланти, нахили, можливості, здібності та ін.) керуючись ціннісними орієнтаціями, відповідно до індивідуального та соціального досвіду, суспільних і особистих потреб та інтересів. Молода особа має бути здатною до обрання й реалізації цілей саморозвитку, оволодіння професійними знаннями та вміннями, усвідомлювання труднощів майбутньої професійної діяльності.

Від правильного вибору професії кожним підлітком у підсумку залежить продуктивність праці в державі, ефективність використання трудового потенціалу, масштаби плинності кадрів і міграції тощо. А це означає, що для забезпечення суспільних потреб необхідно створити ефективну систему соціальної та професійної орієнтації, розширюючи одночасно свободу вибору професії [61]. Справжній професіонал, зрештою, стверджує самого себе як особистість, що відбулася.

Професійне самовизначення в науково-методичній літературі аналізується у двох аспектах. Перший – соціально-економічний, передбачає опис і вивчення процесів професійного становлення як

соціального процесу, який визначає рух трудових ресурсів, економічний і виробничий потенціал суспільства, специфіку ринку праці та ринку робочої сили. У психолого-педагогічному аспекті професійне становлення розглядається як індивідуальний особистісний процес, основним елементом якого є особистісний вибір. Такий розподіл зумовлюється специфікою суперечностей власне процесу професійного становлення, які на соціальному рівні виступають як суперечності між потребами суспільства у професійних кадрах і реальними потребами професії, життєвими планами людей, а на психологічному рівні – як суперечність між потребою бути корисним суспільству і потребою кожного в самореалізації [5, с. 49–55].

Відомий український науковець С. Гончаренко зазначає, що «професійне самовизначення – це процес прийняття рішення особистістю щодо вибору майбутньої трудової діяльності, який полягає в усвідомленні особистості себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності та передбачає самооцінку людиною індивідуально-психологічних якостей та зіставлення своїх можливостей з психологічними вимогами професії до спеціаліста» [54, с. 376].

Психолог В. Синякова окреслює професійне самовизначення як складний динамічний процес орієнтації особистості у професійно-трудовому середовищі, розвитку та самореалізації духовних і фізичних можливостей, формування адекватних професійних намірів і планів, реалістичного образу себе, як професіонала [65].

Соціальний психолог Е. Фромм розглядає самовизначення як рефлексивний вчинок, що здійснюється у просторі трьох параметрів: «хочу», «можу», «потрібно». Сенс і мету самовизначення особистості вчений вбачає в її самореалізації, а основною умовою вважає становлення «продуктивної орієнтації» людини у світі, під якою розуміє певну основну настанову на реалізацію закладених у ній потенційних можливостей, розкриття своїх нахилів і талантів тощо [72, с. 95]. Кожна людина повинна бути зацікавлена в активній діяльності на благо інших людей і має брати участь у ній, ґрунтуючись на особистісних ціннісних орієнтаціях.

Відтак професійне самовизначення є багатовимірним, багатоступеневим процесом співвідношення людиною власних життєвих цілей, нахилів, здібностей з об'єктивними можливостями їхньої реалізації, а також умовами, які створюють для цієї реалізації конкретні види діяльності.

Професійне самовизначення відображає певний ступінь суб'єктивних мрій, котрі ґрунтуються на оцінці власних здібностей і можливостей. Це складний процес, який полягає у взаємозалежності суб'єкта вибору (того, хто вибирає) з об'єктом вибору (що вибирається). У професійному самовизначенні виразно виступають позитивна привабливість об'єкта (професія), якому надається перевага, а також прагнення суб'єкта (особистості учня) практично задовольнити свої потреби у здобутті та вправлянні фахових навичок.

Сутністю професійного самовизначення є визначення людиною себе щодо вироблених у суспільстві (і прийнятих людиною) критеріїв професіоналізму. Сучасне розуміння професійного самовизначення охоплює проблеми взаємозв'язку професійного самовизначення із загальним життєвим самовизначенням особистості, впливів на особистість навколишнього соціального середовища, професійного становлення та необхідність активної життєвої позиції людини.

Виникнення професійного самовизначення охоплює весь період навчання дитини в школі та складається з таких етапів: первинного вибору професії, для якого характерні диференційовані уявлення про світ професій, ситуативні уявлення про внутрішні ресурси, необхідні для певної діяльності, нестійкість професійних намірів. На цьому етапі в особистості ще не виникає запитань про зміст професії й умови праці.

На другому етапі виникають і формуються професійні наміри і первинне орієнтування в різних сферах праці.

Наступний етап – професійне навчання: освоєння обраної професії.

Завершальний етап – самореалізація людини у праці (часткова або повна), пов'язана з виконанням або не виконанням професійних очікувань.

Особливої актуальності питання професійного самовизначення набуває у підлітковому й юнацькому віці.

Основними чинниками професійного самовизначення є:

– позиція родини;
– позиція однолітків;
– позиція шкільного педагогічного колективу;

– особисті професійні та життєві плани;
– здібності та їхні вияви;
– орієнтація на суспільне визнання;
– поінформованість про ті або інші професійні діяльності.

Отже, професійне самовизначення особистості пов'язане не лише з життєвим досвідом, а й з її уявленням про майбутнє. Важливим показником професійної перспективи, її реалістичності є зв'язок життєвих і професійних очікувань, ціннісних орієнтацій і життєвої мети з професійними планами, здатність пов'язати їх з актуальною життєвою ситуацією [65].

Водночас з позиції особистісного підходу Н. Пряжніков виділяє чотири стадії процесу професійного самовизначення:

1. Виникнення та формування професійних намірів і первинне орієнтування в різних сферах праці (старший шкільний вік).

2. Професійне навчання як освоєння вибраної професії.

3. Професійна адаптація, що характеризується формуванням індивідуального стилю діяльності та включенням у систему виробничих і соціальних відносин.

4. Самореалізація у праці (часткова або повна) – виконання тих очікувань, які пов'язані з професійною працею [58, с. 64].

Отже, з огляду на проаналізовані праці, можемо констатувати, що професійне самовизначення молодої особистості залежить від аксіологічних принципів, котрі є архіважливими у цьому віці, талантів і задатків, а також від авторитетності осіб, котрі рекомендують обрати певну професію, аргументуючи це певними перевагами.

Впливовий американський реформатор, основоположник профорієнтації Ф. Парсонс виокремив такі три основні чинники успішності вибору професії: правильна самооцінка схильностей, здібностей, інтересів, устремлінь, можливостей і обмежень; знання того, що потрібно для успішної діяльності за кожного із вибраних професій; вміння співвідносити результати самооцінки зі знаннями вимог.

Психологи Л. Виготський, О. Леонтьєв, А. Петровський, С. Рубінштейн обґрунтували найважливішу закономірність: особистість розвивається в діяльності, причому лише в тій діяльності, яка насичена елементами творчості і викликає у людини позитивне ставлення до цього виду праці. Будь-яка діяльність, зокрема й трудова,

уособлює процес взаємодії індивіда з дійсністю, в якому і відбувається становлення його як особистості.

Ставлення індивіда до трудової діяльності – це не просто психофізіологічне, але й соціальне явище, якому соціологи приділяють виключно велику увагу. На їхню думку, ставлення людини до праці обумовлене трьома головними чинниками: 1) соціально-економічним; 2) технологічним або функціональним (можливість розвитку сутнісних творчих здібностей в конкретному виді діяльності); 3) психолого-педагогічним (трудова спрямованість, зміст й інтенсивність мотивів, інтересів, нахилів, здібностей, світогляд, вольові й інші сторони психічної структури особи).

Оскільки об'єктом діяльності профорієнтації є процес професійного самовизначення людини, важливо насамперед сформулювати групу принципів, якими керуються (або повинні керуватися) дівчата і хлопці, вибираючи собі професію та місце в соціальній структурі суспільства.

Принцип свідомості вибору професії виражається у прагненні не лише задовольнити особистісні потреби у трудовій діяльності, але і принести якомога більше користі суспільству. Усвідомлення необхідності вибору найперше тих професій, які потрібні народному господарству в цей момент найбільшою мірою, слугує одним із показників розвиненості свідомості особи.

Принцип відповідності обраної професії інтересам, здібностям, талантам особистості й водночас потребам суспільства (району, регіону) у кадрах необхідних професій виражає зв'язок особистісного та суспільного аспектів вибору професії. За аналогією з відомою думкою «не можна жити в суспільстві і бути від нього вільним» – стверджуємо: «не можна вибирати професію, виходячи лише з власних інтересів і не зважаючи на інтереси суспільства». Порушення принципу відповідності потреб особи і суспільства призводить до незбалансованості у професійній структурі кадрів.

Принцип активності у виборі професії характеризує тип діяльності особистості у процесі професійного самовизначення. Професію потрібно активно шукати самому. У цьому велику роль покликані виконати: практична проба сил, що набуваються у процесі трудової та професійної підготовки, поради батьків і їхній професійний досвід, пошук і читання літератури (про професію, що ціка-

вить), участь у роботі гуртків технічної творчості, робота під час практики і багато іншого.

З огляду на зазначене, у процесі формування в особистості готовності до вибору професії необхідно брати до уваги такі індивідуальні особливості. Насамперед – інтереси, нахили учнів. Професійні інтереси вирізняються конкретністю та цілеспрямованістю. Це інтерес до тієї професії, яку обирає для себе особистість. Розвиток і формування професійних інтересів безпосередньо пов'язані з пізнавальними інтересами. Це інтереси, які спрямовані на оволодіння знаннями з професії, розуміння її суті, оволодіння не лише практичними, але і теоретичними основами цієї професії. Що ґрунтовніше виражений професійний інтерес, то глибша потреба в оволодінні знаннями з конкретної професії. Тому вибір ідеальної професії залежить не лише від індивідуально-типологічних відмінностей учнів, а від їхніх пізнавальних інтересів, здібностей, нахилів [34, с. 98–99].

Отже, у процесі професійного самовизначення особистість керується ціннісними орієнтаціями відповідно до індивідуального та соціального досвіду, суспільних і особистих потреб та інтересів. Відтак відбувається процес, у якому формується соціальна установка, внутрішня готовність молодої людини до дії відповідно до засвоєних знань. Такі знання перетворюються в переконання людини, стають її життєвими правилами. Переконання людини (на особистому рівні синтезуються у світогляд) є своєрідним поєднанням раціонального, чуттєвого, емоційного і вольового процесів. Виявляються вони як ціннісні орієнтації особистості та як такі, що регулюють її свідомість, поведінку і діяльність, зокрема професійну. Отже, проблема самовизначення молодої особистості є насамперед проблемою визначення свого майбутнього життя.

2.2. Роль цінностей і ціннісних орієнтацій у професійному самовизначенні

У сучасних умовах прогресивного розвитку і становлення України як європейської держави професійне самовизначення є важливим етапом у життєвому становленні особистості. Вмотиво-

ваний і адекватний вибір професії дає можливість людині задовольнити життєві плани та наміри професійної реалізації, а також реалізації себе як особистості. Професійне самовизначення відбувається під впливом певних соціальних і соціально-економічних чинників, конкретних умов, об'єктивних обставин, які людина співвідносить із своїм особистим життєвим досвідом, які і є мотиваційною силою у виборі майбутньої професії. Саме мотивація пов'язує ситуацію вибору із досвідом особистості, системою її цінностей і ціннісних орієнтацій, установок та інтересів.

Наукові пошуки вчених Б. Ананьєва, Т. Андрєєвої, Л. Анциферової, І. Беха, Л. Виготського, І. Головахи, Л. Головей, Є. Клімова, І. Кузнецової, О. Леонтьева, А. Маркової, О. Пєхоти, В. Сластьоніна, О. Савченко, В. Семиченко, Л. Хомич, В. Шадрікова, В. Шкалікова, Е. Шорохової та ін. спрямовані на дослідження проблеми професійного вибору як одного із етапів, важливих моментів життєвого шляху особистості, а також на формування особистості майбутнього спеціаліста у процесі навчання.

Теоретичні та практичні аспекти дослідження обґрунтування вибору професії людиною, зокрема досліджували: Є. Клімов, І. Кон, Д. Сьюпер – з позиції соціологічного напряму; М. Гінзбург, М. Пряжніков – особистісний напрям; К. Абульханова-Славська, Є. Головаха, А. Кронік – комплексний напрям.

Для ґрунтовного розуміння та ширшого розкриття нашої проблематики розглянемо систематизацію професій. Відповідно до теорії відомого психолога Є. Клімова професії класифікують за такими ознаками: предметом, метою, знаряддями й умовами праці.

На основі відмінностей у предметах праці всі професії запропоновано поділити на п'ять типів: «людина – природа», «людина – техніка», «людина – людина», «людина – знакова система», «людина – художній образ».

Біономічні професії – Людина – природа (П). Біономічні професії передбачають діяльність із природними об'єктами і явищами, живими організмами, рослинним і тваринним світом, біологічними процесами, землею, водою тощо.

Професійна діяльність спрямована на:

а) вивчення живої та неживої природи (мікробіолог, океанолог, агрохімік, геолог та ін.);

б) догляд за рослинами і тваринами (лісник, садівник, овочівник, агроном, фермер, зоотехнік та ін.);

в) профілактика та лікування захворювань рослин і тварин (ветеринар та ін.)

Техноекономічні професії – Людина – техніка (Т). Професії цього типу об'єднують такі види діяльності, в яких відбувається активна взаємодія з різноманітними приладами, машинами, механізмами, апаратами й установками, технічними системами, матеріалами й енергією тощо.

Професійна діяльність спрямована на:

а) створення, монтаж, складання і налагодження технічних пристроїв (інженер, радіомонтажник, зварювальник та ін.);

б) експлуатація технічних засобів (водій, токар, швачка та ін.);

в) ремонт техніки (механік, електромонтер та ін.).

Соціономічні професії – Людина – людина (Л). Припускають постійну роботу з людьми, групами людей чи колективами тощо.

Професійна діяльність спрямована на:

а) медичне обслуговування (лікар, медсестра та ін.);

б) навчання та виховання (вихователь, гувернер, тренер, вчитель та ін.);

в) побутове обслуговування (продавець, провідник, офіціант, екскурсовод та ін.);

г) правовий захист (юрист, дільничний інспектор та ін.).

Сигнономічні професії – Людина – знакова система (З). Як знакова система можуть виступати схеми, цифри, умовні знаки, формули, слова, шифри, коди, таблиці, числові значення, символи, тексти тощо.

Професійна діяльність спрямована на:

а) тексти (коректор, перекладач, друкар та ін.);

б) цифри, формули і таблиці (програміст, статист, економіст, оператор ПК, бухгалтер, обліковець, касир, комірник та ін.);

в) креслення, карти, схеми (штурман, кресляр, картограф, топограф та ін.);

г) звукові сигнали (радист, телефоніст та ін.).

Артономічні професії – Людина – художній образ (Х). Художній образ – результат розумової, пізнавально-духовної та практичної діяльності людини. Як знакова система можуть виступати:

художні образи, їхня роль, елементи й особливості, засоби їхньої побудови тощо.

Професійна діяльність спрямована на:

а) створення, проектування, моделювання художніх творів (художник, письменник, перукар, кондитер, фотограф, композитор та ін.);

б) відтворення, виготовлення різних творів мистецтва (ювелір, закрійник, реставратор, флорист, музикант, актор та ін.) [69].

Отже, зважаючи на викладене, зазначимо, що професійно важливі якості ґрунтуються на моральних особливостях людини її ієрархії цінностей, а кожна професія має свою чітку систему цінностей.

На нашу думку, цінності – це ідеали, переконання, принципи людини, які виконують головну роль і в особистому, і в професійному житті особистості, і яким надається особлива значущість. Професійні цінності – це прагнення до максимального вдосконалення у професійній сфері.

Розуміння означеного поняття і надання йому важливого значення починається від надання преференцій певному виду діяльності, і триває впродовж усієї професійної кар'єри. Професійні цінності у суспільстві формуються відповідно до історичних подій, економічних показників, як вже зазначали, моди на конкретну професію (юриста, економіста, лікаря тощо), професійну свідомість молоді.

Досліджуючи проблему формування професійної свідомості учнів як фактора успішної адаптації у професії С. Лєвшин сформулював групи цінностей, котрі пов'язані з професійною діяльністю і є значущими для майбутніх фахівців щодо реалізації себе у професії та професійного вдосконалення. Це цінності, пов'язані з:

– *самоствердженням* у суспільстві, найближчому соціальному середовищі (суспільна значущість праці, престиж професійної діяльності, визнання рідних, близьких, знайомих тощо);

– *задоволенням* потреби у спілкуванні (постійна робота з людьми, можливість спілкування з різними людьми тощо);

– *самовдосконаленням* (творчий і різноманітний характер праці, можливість постійно займатися улюбленою справою, постійно оновлювати свої знання тощо);

– *самовираженням* (зацікавленість діяльністю, можливість впливати на людей, відповідність діяльності здібностям тощо);

– *утилітарно-прагматичними запитами* особистості (гарний заробіток, можливість просування по службі тощо) [31, с. 76].

Отже, у процесі професійного самовизначення особистість керується цінностями та ціннісними орієнтаціями відповідно до індивідуального та соціального досвіду, суспільних і особистих потреб та інтересів.

Питання та завдання

1. Поясніть, як Ви розумієте вислів: «Професійне самовизначення».

2. Які поради щодо професійного самовизначення Вам траплялися на життєвому шляху (сім'я, близьке оточення, друзі, вчителі та ін.)?

3. Висловіть свою думку щодо судження: «Професія постає як засіб досягнення бажаного способу життя». Так як у сучасних умовах спостерігаємо, що «ідеальний образ професіонала» змінився на «ідеальний спосіб життя».

4. Обгрунтуйте, чим має керуватися особистість у процесі професійного самовизначення.

5. Що залежить, на Ваше переконання, від правильного вибору професії. Напишіть Ваші роздуми щодо особистісного і суспільного життя людини?

6. Окресліть сенс і мету самовизначення особистості з позиції аналізу соціального психолога Е. Фромма, який розглядав самовизначення як рефлексивний вчинок, що здійснюється у просторі трьох параметрів: «хочу», «можу», «потрібно».

7. З яких етапі складається виникнення професійного самовизначення?

8. Доведіть, що підлітковий вік є визначальним періодом у виборі майбутнього фаху.

9. Які є стадії процесу професійного самовизначення за Н. Пряжніковим?

10. Аргументуйте роль аксіологічних складових у професійному самовизначенні.

11. Які три основні чинники успішності вибору професії виокремив впливовий американський реформатор, основоположник профорієнтації Ф. Парсонс?

12. Напишіть свої роздуми на тему: «Важливість ставлення особистості до трудової діяльності».

13. Напишіть есе щодо історії Вашого професійного самовизначення.

14. Доведіть важливість зв'язку особистісного і суспільного аспектів вибору майбутньої професії.

15. Наведіть конструктивні аргументи щодо вислову: «не можна вибирати професію, лише з огляду на власні інтереси і не зважаючи на інтереси суспільства».

16. Чи порушення принципу відповідності потреб особи і суспільства призводить до незбалансованості у професійній структурі кадрів?

17. У профорієнтаційній роботі щодо формування в особистості готовності до вибору майбутньої професії які індивідуальні особливості потрібно взяти до уваги і чому?

18. Яка роль цінностей і ціннісних орієнтацій у професійному самовизначенні?

19. За класифікацією професій психолога Є. Клімова – назвіть п'ять типів професій.

20. Письмово створіть свою ієрархію професійних цінностей (від найважливішої до менш значущої, 10 пунктів, можна більше).

Розділ 3

ОСВІТНЬО-АКСІОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ

3.1. Освітні ціннісні орієнтації молоді

Ціннісні орієнтації молоді пов'язані з освітою. Освіта історично була і є однією із основних вартостей людини. Оскільки освіта формує базисні цінності підростаючої особистості, постає ґрунтовним чинником соціальної мобільності, а освічена молодь – рушієм суспільних змін. Дослідження системи освітніх ціннісних орієнтації молоді є відображенням цінностей сучасного суспільства – розуміння цього феномену і формулює актуальність означеної тематики.

Нинішня ситуація в Україні визначається як період соціальних змін суспільних відносин, невизначеності громадянської ціннісної структури, трансформаційних процесів, кризи у духовному аспекті тощо. Безумовно, це впливає на пошук молоді власного шляху розвитку ціннісних орієнтацій в освітній сфері. Інститут освіти дає можливість виявити реальний рівень участі молодіжної групи в суспільних відносинах, розкрити інноваційний потенціал молоді, їхню соціалізацію та визначити ціннісний набір, який формує ціннісні орієнтири молоді та створює основи майбутнього життя.

Світове співтовариство рівень розвитку країн і народів оцінює за різними показниками. Важливим чинником соціально-економічного розвитку держави є освіта, яка розглядається як форма інвестицій у людський капітал. Освіта формує людський капітал держави і тому відповідає за суспільний розвиток, який

цим людським капіталом здійснюється. Від рівня освіти і професійних компетенцій людей залежить, на які перетворення здатна країна.

Зазначимо, що ООН для оцінювання рівня розвитку конкретної держави використовує три основні критерії: середню тривалість життя населення, рівень життя людей і рівень освіченості нації.

Надважливим є значення освіти у професійному становленні особистості. Розвиток людських ресурсів, визнання їх провідними цінностями людини та суспільства обумовило прийняття Міжнародною Організацією Праці у 1975 р. Конвенції про розвиток людських ресурсів. У результаті здобуття освіти молодь отримує не лише професійні знання й уміння, але й мотивацію, уміння працювати в колективі, прагнення до вдосконалення тощо. Освіта формує рівень інтелекту, творчість, цілеспрямованість, професійний досвід, вміння брати відповідальність, стресостійкість тощо.

Освіта – це цілеспрямований процес виховання і навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином встановлення державою освітньо-кваліфікаційних рівнів. У широкому розумінні слова «освіта» охоплює всі форми навмисного і ненавмисного впливу середовища на молоду людину, які із самоосвітою та самовихованням мають своїми результатами формування і розвиток її особистості [24, с. 70]. Відтак найважливішим показником якості освіти є духовний світ розвинутої особистості, а найважливішим елементом внутрішньої структури особистості, її духовного світу є ціннісні орієнтації як форма відображення особистісних цінностей, котрі працюватимуть в інтересах держави.

Цінності, які має молода людина, формують ціннісні орієнтації особистості, що є складовими вищих рівнів спрямованості особистості; диспозиціями, котрі регулюють загальну зорієнтованість діяльності людини на значущі соціальні об’єкти й явища, цінності різних соціальних спільнот. Ціннісні орієнтації стосуються: основних сфер самореалізації людини, якими є освіта, праця, суспільна активність, спілкування тощо; соціально-моральних характеристик особистості (почуття, обов’язки, сумління тощо); взаємин із різними категоріями людей. Зміни в ціннісній структурі свідомості передбачають зміни світогляду [37]. Отже, система ціннісних орієнтацій є рівнем саморегуляції і реалізується у поведінці

особистості, що доцільно враховувати у процесі реалізації аксіологічного підходу під час фахової підготовки молоді в освітніх закладах.

За І. Ісаєвим, процес присвоєння цінностей містить такі компоненти: 1) цінності-цілі (цінності, що розкривають значення, сенс цілей професійної діяльності); 2) цінності-засоби (цінності, в яких фіксується значення, сенс способів і засобів здійснення професійної діяльності); 3) цінності-відносини (цінності, які відображають значення, сенс відношень як основного механізму функціонування цілісної професійної діяльності); 4) цінності-значення (цінності, в яких виявляється значення і сенс компонента знань для професійної діяльності); 5) цінності-якості (цінності, які розкривають значення і зміст якостей особистості професіонала) [19, с. 33].

Ґрунтуючись на зазначених компонентах, молодь, котра прагне досягнень, має усвідомити й опанувати ці освітні цінності впродовж навчання, для успішного майбутнього і професійної кар'єри.

Відповідно до зазначеного професійні цінності – це відображення вимог професії та суспільства до аксіосфери особистості фахівця. На нашу думку, поняття «професійні ціннісні орієнтації» може бути застосоване у широкому сенсі – у контексті будь-якої професійної діяльності людини, та конкретизації – відповідно до визначеного її різновиду, реальної фахової діяльності. Професійні цінності фахівців визначаються сучасними цінностями освіти, її цілями, принципами, нормами, та будучи інтеріоризовані особистістю фахівця, стають професійними ціннісними орієнтаціями.

Орієнтація у професійній професії як суб'єктивно-особистісне утворення у всіх своїх виявах, виражає особистісний сенс, значущість, цінність для молодої людини своїх професійних задумів. Змістовна ж сторона значущості розкриває характер особистісного, суб'єктивного ставлення фахівця до професії крізь систему його професійних цінностей [84, с. 5].

Цінності як те, що спрямовує поведінку людини. Вони важливі не лише як важелі впливу на особистість, яка навчається (формування мотиваційної структури), але дедалі більшою мірою вони набувають значення як об'єкта освітнього процесу. Така ситуація зумовлена тим, що цінності втрачають статус традиційних успадкованих і сталих, набувають статусу умовних, коригованих

і мінливих – так, як їх розуміють із позицій соціального конструктивізму.

Модернізаційний характер сучасного суспільства максимально релятивізує і операціоналізує цінності, ризикуючи редукувати їх до ролі функцій. «Інструменталізм розуму» призвів до розуміння потреби оновлення ціннісних орієнтацій, що має бути відображено в освіті. Соціальні зміни є значущими, коли вони зумовлені змінами у сфері цінностей і мотивації молодої людини [7, с. 172].

Освіта як система визначається такими групами цінностей:

– *внутрішні цінності функціонування освіти* (головна цінність – індивідуальність особистості учня або запити суспільства, професорсько-викладацькі вартості, цінності, що є в основі навчальної діяльності учнів і механізмів оцінювання). Вирізняють чотири типи якісних цінностей в освіті, що конкурують між собою. По-перше, «академічні», тобто традиційні цінності, сфокусовані на відповідній галузі з якісними критеріями, ранжируваним відповідно до параметрів дисципліни. «Управлінські» цінності зосереджені на політиці та процедурах. «Педагогічні» цінності фокусуються на навичках і компетенції. І, по-четверте, цінності, «сконцентровані на зайнятості» (випускників) з виділенням ієрархічно структурованих стандартів;

– *зовнішні цінності*, що індукуються (іноді нав'язуються) освіті суспільством, державою, зокрема, ними визначаються економічні цінності освіти, тобто її здатність забезпечувати функціонування соціально-професійної структури суспільства;

– *інструментальні цінності освіти* (її здобуття або проходження), обумовлені ступенем одержання особистістю соціального, інтелектуального, символічного капіталу, зокрема, матеріальна цінність освіти (залежність оплати праці від рівня та якості освіти); соціальна цінність (освіта як фактор соціальної мобільності, вибір видів і сфер професійної діяльності); статусно-престижна цінність (освіта як спосіб і інструмент підвищення соціального статусу);

– *продуковані цінності в освіті*: вільна та відповідальна особистість; формування світоглядних установок, поглядів, цінностей загальнолюдського характеру, забезпечення умов для вільного самовизначення кожної людини у світоглядному просторі [43].

Окреслені блоки цінностей – це система координат, у якій освіта постає ціннісним поняттям, а цінності так чи інакше розши-

рюються, конкретизуються, довизначаються. Освіті властивий потяг до буттєвих цінностей, а її цінності можуть бути зразком для навколишнього суспільства. Тому вона змушена шукати нових засобів освітньої діяльності в умовах девальвації цінностей.

Отже, освіта є системою, що виконує і продукує цінності. Освітні орієнтації молоді – це духовне обличчя людини, яке формується під впливом моральних і духовних цінностей, що є надбанням її культурного кола, а також процес виховання, самовиховання, впливу, вдосконалення, тобто процес становлення особистості.

3.2. Оптимізація та інтенсифікація процесу навчання в освітніх закладах відповідно до демократичних цінностей українського суспільства

У сучасному суспільстві України освіта орієнтується на професійний розвиток і саморозвиток студентської молоді. Водночас соціальний досвід, теоретичні та практичні знання, здобуті під час навчання в освітніх закладах, слугують середовищем, опорою для особистісно-індивідуального розвитку.

Актуальною є проблема доступності якісної спеціальної освіти, забезпечення національного характеру освіти, а також оптимізація та інтенсифікація процесу навчання.

Потребують постійного оновлення зміст освіти й організація навчально-виховного процесу відповідно до демократичних цінностей, ринкових засад економіки, сучасних науково-технічних досягнень тощо.

Проблема оптимізації процесу навчання (з позиції обґрунтування теоретичних основ оптимізації) висвітлена у наукових працях таких вчених: В. Андреєва, Ю. Бабанського, В. Беспалько, В. Сухомлинського, М. Скаткіна, Н. Талізіної; з позиції застосування новітніх технологій у психолого-педагогічному процесі – І. Бабина, В. Безрукової, В. Євдокимова, Т. Дмитренко, І. Підласого, Г. Пономарьова, С. Сисоєвої, В. Сластьоніна та ін.

Найзручніші та найкращі умови для будь-якої діяльності визначають як процес оптимізації. Для навчального процесу оптимізація характеризується чіткістю і правильністю добору педагогом методів, прийомів і засобів навчання, створенням комфортних умов: санітарно-гігієнічних, емоційних та ін., врахуванням індивідуальних особливостей студентів тощо. Метою оптимізації навчального процесу є мінімальні затрати часу та фізичних зусиль для результативного вирішення навчально-виховних завдань.

Отже, оптимізація процесу навчання – це керування навчальним процесом із конструктивним врахуванням його законів, принципів, форм і методів, новітніх психолого-педагогічних технологій, особливостей, внутрішніх і зовнішніх умов для досягнення його найвищої результативності.

До критеріїв оптимізації процесу навчання належать:

– ефективність процесу навчання (результат успішності професійного навчання, вихованості та розвитку студентів);

– якість навчання (ступінь відповідності між результатами та цілями і завданнями навчання, а також ступінь відповідності між результатами і максимальними можливостями кожного студента у певний період професійного розвитку);

– оптимальність витрат часу і зусиль викладацького складу та здобувачів вищої освіти (відповідність гігієнічним нормам).

Вибір оптимальних варіантів навчального процесу передбачає у діях викладача дотримання певних етапів:

– чітке формулювання дидактичних завдань відповідно до певних форм організації навчання;

– вибір і конкретизація змісту навчання;

– вибір найдоцільніших форм організації навчання;

– визначення доцільних методів і засобів навчання;

– забезпечення планування навчального процесу;

– створення сприятливих санітарно-гігієнічних умов для проходження навчального процесу та практики;

– забезпечення на достатньому науковому рівні навчального процесу та вдосконалення фахових здібностей на практиці;

– аналіз результатів навчальної діяльності для її коригування у перспективі [26].

Організація навчального процесу на засадах оптимізації вимагає ґрунтовної наукової підготовки викладацького складу.

Пошуки найоптимальніших напрямів професійного навчання зумовлені особливостями та потребами суспільно-економічного розвитку та новітніми вимогами суспільства. Впродовж століть в організації навчального процесу використовували екстенсивний підхід.

Екстенсивний підхід передбачає досягнення результатів у навчанні за рахунок кількісних факторів (збільшення років навчання у професійних закладах освіти, кількості годин на вивчення навчальних дисциплін та ін.). Як вже зазначалось, що на певних етапах історичного розвитку такий підхід задовольняв суспільство. Та з часом він вичерпав свої можливості. З розвитком науки, збільшенням обсягу інформації актуалізація проблеми продукування інтелектуального багатства суспільства призвела до необхідності інтенсифікації навчального процесу.

Інтенсифікація передбачає досягнення у навчанні бажаних результатів через якісні фактори, тобто через напруження розумових можливостей особистості. Адже упродовж навчання у межах екстенсивного підходу можливості мозку використовуються на 15–20%. Тому ефективне використання потенційних можливостей мозку здобувачів вищої освіти і викладачів – це найперша передумова інтенсифікації навчального процесу [27]. Для забезпечення інтенсивності навчання необхідно враховувати низку факторів.

1. Високий рівень фахової підготовки викладацького складу.

2. Науковий рівень організації навчального процесу (розуміння сутності навчання, його рушіїв, логіки, методів, форм, типів, володіння викладачем новітніми технологіями навчання).

3. Зміст навчального матеріалу з урахуванням принципу єдиності та профільної диференціації у системі підготовки майбутніх кваліфікованих спеціалістів.

4. Демократичні, гуманні стосунки викладачів і студентів в атмосфері доброзичливості та співробітництва.

5. Сучасні сприятливі санітарно-гігієнічні умови для навчання (харчування, дотримання вимог повітряного, світлового, теплового режимів, гігієна розумової та професійної праці та ін.).

6. Новітні технічні засоби навчання, комп’ютерна техніка, доступ до мережі Інтернет тощо.

7. Високий соціально-економічний статус викладача у суспільстві України [20].

У Національній доктрині розвитку освіти чітко відображена ідея інтенсифікації навчально-виховної діяльності шляхом використання чинників, які сприяють її реалізації. Забезпечення інтенсифікації навчання – проблема доволі складна і така, що стосується не лише педагогічних проблем, а об'єктивні чинники соціально-економічного розвитку наголошують на її актуальності.

Тому, щоб реалізувати закон оптимізації та інтенсифікації процесу навчання у вищій школі необхідно не лише вибрати оптимальні із існуючих методи і засоби реалізації навчального процесу, але і на основі теоретичних та експериментальних досліджень розробити нові.

Водночас, враховуючи той факт, що підсумком оптимізації та інтенсифікації є досягнення максимальних результатів професійного навчання, з урахуванням індивідуальних можливостей кожного здобувача вищої освіти відповідно до вимог, які висуваються перед змістом і рівнем професійної підготовки майбутніх фахівців.

3.3. Зміст професійно значущих якостей майбутнього фахівця

На сучасному етапі розвитку, коли відбуваються значні зміни у сфері професійної вищої освіти (неперервні реформи і реконструкції, утворення нових типів навчальних закладів тощо) сучасне суспільство потребує всебічно розвинених і соціально активних особистостей, які володіють професійно важливими якостями.

Система професійної підготовки майбутнього фахівця містить процес засвоєння знань і вмінь, якими йому необхідно оволодіти та застосовувати у подальшій практичній діяльності. Зростаючі вимоги до підготовки фахівців потребують постійного оновлення навчально-виховного процесу для вироблення фахової компетентності.

Розкриття потенційних можливостей майбутнього фахівця пов'язане з удосконаленням самого процесу навчання, спрямованого на активізацію розумової діяльності та формування професійних якостей студента. Все це потребує переосмислення й уточнення

прийнятих цілей, завдань, критеріїв і показників, підготовки майбутнього спеціаліста.

По-перше, зазначає В. Орлов, найважливішим завданням системи спеціальної освіти є формування світогляду – системи моральних переконань й уявлень студентської молоді про своє майбутнє. Воно має бути, з одного боку, стійким, щоб «не розпадатися на частини», з іншого – гнучким, «коригуватися» залежно від вимог середовища, що постійно оновлюється.

По-друге, завданням системи спеціальної освіти є формування і розвиток професійної компетентності в контексті позитивного ставлення до набутого суспільством досвіду попередніх поколінь.

Отже, система спеціальної освіти повинна створювати певний нормативний ідеал фахівця, здатного до працевлаштування і конкурентоздатного на сучасному ринку праці [42].

Варто зауважити, що спектр професійно важливих якостей фахівців, які формуються у системі професійної освіти (ВНЗ, ПТНЗ та ін.), не може бути охоплений повною мірою будь-якою класифікацією. Однак, на нашу думку, запропонована сучасними вченими Г. Васяновичем і В. Онищенком класифікація професійних якостей фахівців за критерієм відповідності того чи іншого комплексу професійних якостей певній фундаментальній теорії є сьогодні достатньо обґрунтованою, яку представляємо далі (табл. 2).

Таблиця 2

Класифікація професійних якостей фахівців

Фундаментальна педагогічна теорія	Професійні якості
1	2
Педагогічна антропологія	Ноологічна Я-концепція особистості та її складова – професійна Я-концепція; професійна культура; усвідомлення і володіння (прийняття) загальнолюдських і національних морально-духовних цінностей; ноологічна ідентичність як виявлення багатовимірного, інтегрованого антропологічного феномена людини як образу і подоби Божої, що забезпечує цілісність, тотожність і собітотожність та визначеність людини як синтез усіх її характеристик як творчої особистості

Продовження таблиці 2

1	2
Педагогічна психологія	спостережливість; образна, рухова й інші види пам'яті; просторова уява; уважність; емоційно-вольова зрілість; організованість; рішучість; витривалість; наполегливість; цілеспрямованість; дисциплінованість; самоконтроль; образне мислення; самокритичність і критичність розуму; професійна самосвідомість; психомоторні якості; душевно-тілесні якості; атенційні якості (концентрація, стійкість, швидкість розподілу уваги); мнемічні якості (об'єм пам'яті, швидкість запам'ятовування, точність і швидкість відтворення); імажинітивні якості (творча уява); вольові якості (цілеспрямованість, завзятість, рішучість, відважність, ініціативність, самостійність, витримка та самовладання)
Педагогічна етика	емоційна стійкість; стійкість морально-духовних і соціально-моральних орієнтацій; високий морально-духовний потенціал; володіння антиемоційним принципом оптимальної справедливості; володіння професійною мораллю і професійною етикою; усвідомлення власної професійної відповідальності; етична, емпатійна, міжкультурна та соціокультурна терпимість (для соціальних працівників і працівників сфери «людина – людина»); дотримання професійної етики, норм і мови спілкування, котрі прийняті в цьому професійному середовищі
Педагогічна когнітологія	знання; уміння; навички; поглиблення й оновлення знань; компетентність (наприклад, психолого-педагогічні та соціально-гуманітарні знання для педагогів; теоретико- методологічні та практично-методичні знання й ін.); володіння знаннями, уміннями, навичками у професії на рівні вимог щодо кваліфікації в цій діяльності; комунікативні вміння; здатність до саморегуляції; когнітивні якості
Педагогічна естетика	спрямування до Істини, Блага і Краси; рівень естетичної культури особистості; сформованість у людини естетичних знань, смаків, ідеалів, здібностей до естетичного сприймання явищ дійсності, творів мистецтва, потреба вносити прекрасне у навколишній світ, оберігати природну красу; рівень розвитку естетичної свідомості: естетичні сприйняття, естетичні почуття, естетичні судження, естетичні смаки, естетичні ідеали; симпатія, любов, повага до ближніх, самоповага, честь і гідність; морально-естетичні почуття; почуття прекрасного

Продовження таблиці 2

1	2
Педагогічна герменевтика	розуміння; потяг особистості до розуміння, до пізнання, до таємничого і незрозумілого; професійна вербальна й інтерпретаційна зрілість; здатність ставити питання і шукати на них відповіді; потяг до неперервної освіти і самоосвіти; усвідомлення власного професійного розвитку
Педагогічна аксіологія	нетерпимість до відсталості; прагнення вчити інших; ініціативність; прагнення нововведень; розширення кола своїх повноважень; діловитість; прагнення до особистої незалежності; лідерство; високий рівень самооцінки; володіння цілісною системою професійних, психологічних і ноологічних цінностей; усвідомлення і прийняття професійних ідеалів, норм і цінностей та самоутворювальних мотивів і принципів професійної діяльності; розуміння системи моральних і духовних цінностей, менталітету даної професії
Педагогічна акмеологія	зрілість – критерій якості професійного розвитку особистості; розвинена самоактуалізація і самореалізація особистості; сформованість професійної Я-концепції особистості; здатність до самопізнання і розуміння власних сильних і слабких сторін; усвідомленість, оперативність гнучкість професійних знань, умінь і навичок; професійна майстерність
Педагогічна ноетика	професійне мислення; майстерність; творче мислення; схильність до творчих форм діяльності; творчість; активність, ініціативність; прагнення нововведень; вміння ухвалювати творчі необхідні рішення без зволікання; вміння виявляти творчість, активність, ініціативність; оперативність мислиннєвих процесів (гнучкість, швидкість, самостійність, послідовність, критичність мислення)
Педагогічна синергетика	контактність; організованість; дисциплінованість; здатність до взаємодії і співпраці; усвідомлення й оцінка професійних стосунків, ставлення до колег; усвідомлення колективного (соціального) характеру професійної діяльності; професійна самоорганізація відповідно до вимог професійного середовища; безконфліктне співробітництво; діалогічність; комунікабельність; врівноваженість; самокритичність; оптимізм; культура спілкування

Продовження таблиці 2

1	2
Педагогічна соціологія	відповідальність, сумлінність, дисциплінованість, толерантність, відчуття обов'язку, контактність, товариськість, емпатія, інтерес до людей, здатність приваблювати людей, слухати, розуміти і переконувати людей; соціальна зрілість; стійкість професійного вибору; здатність до адаптації у соціумі та самореалізації в легітимній діяльності; свідома трудова дисципліна, взаємодопомога, готовність до праці для загальної користі; творчий підхід до праці; працелюбність

Отже, відповідно до назви тієї чи іншої фундаментальної педагогічної теорії виокремлено одинадцять видів професійно важливих якостей майбутніх фахівців: антропологічні, психологічні, етичні, естетичні, когнітологічні, герменевтичні, аксіологічні, акмеологічні, ноетичні, синергетичні, соціологічні. Належне з'ясування змісту та сутності професійно важливих якостей і можливостей формування тих чи інших їх видів у майбутніх фахівців є предметом дослідження відповідних фундаментальних психолого-педагогічних теорій і має здійснюватися у навчально-виховному процесі професійної освіти [6].

Розвиток якостей особистості у процесі професійного становлення призводить до формування системи професійно важливих умінь, що є складним і динамічним процесом, під час якого психологічні якості поступово професіоналізуються, утворюючи самостійну підструктуру.

На основі аналізу наукової літератури зазначимо, що сучасна професійна освіта передбачає підготовку соціально та професійно компетентних працівників із вираженими професійно значущими якостями і компетенцією, які відрізняються індивідуальним стилем діяльності. До таких професійно важливих якостей майбутнього фахівця вчені відносять: комунікативність, активність, відповідальність, високі інтелектуальні показники, професійне мислення, високий рівень самопізнання, компетентність, спостережливість, образну, рухову й інші види пам'яті, технічне мислення, просторову уяву, уважність, емоційну стійкість, рішучість, витривалість, напо-

легливість, цілеспрямованість, дисциплінованість, самоконтроль тощо.

Професійні якості фахівця, зазначає І. Сабатовська [62], становлять набір фундаментальних знань, професійно орієнтованих і гуманітарних наук, умінь і навичок виконувати професійні обов'язки. До них відносять: володіння на високому рівні професійною діяльністю в певній галузі; здатність проектувати свій подальший професійний розвиток; уміння професіонально спілкуватися; спроможність нести професійну відповідальність за результати своєї праці тощо.

Під професійними якостями молодого фахівця вчена розуміє насамперед його професійне мислення. Це поняття розглядається у двох параметрах – коли молоді фахівці, які приходять на місце праці, прагнуть показати свій високий професійно-кваліфікаційний рівень, а також особливості мислення, які виявляють його «якісний» аспект. В іншому – коли хочуть підкреслити особливості мислення, зумовлені характером професійної діяльності, тут йдеться про предметний аспект. Проте частіше поняття «професійне мислення» вживається одночасно у двох цих значеннях [62].

Зазначимо, що організованість як якість особистості є однією з найважливіших передумов успішної професійної діяльності. Ця якість ґрунтується на потребах та інтересах особистості, існує як внутрішня готовність до дії, виявляється як енергійна самодіяльність, спрямована на перетворення різних галузей дійсності та самих суб'єктів, а також на перетворення самого себе.

Дослідження й аналіз літератури з цього питання дають змогу виявити такі прояви цієї якості, як вміння: планувати свої дії під час вирішення необхідних завдань; виділяти та вирішувати найбільш значущі на цьому етапі завдання; складати і реалізовувати план власної діяльності; підпорядковувати свої дії цьому плану; ухвалювати необхідне рішення без зволікання; розподіляти свої сили відповідно до труднощів вирішуваних завдань; виявляти творчість, активність, ініціативність.

Варто зауважити, що окремі дослідники зазначають пряму залежність ступеня організованості студентів від реалізованої у процесі викладання системи контролю: систематичний контроль є основою спонукання студентів до вияву організованості.

Отже, ґрунтуючись на дослідженнях багатьох вчених, зауважимо, що професійно важливі якості майбутнього фахівця – це соціально обумовлені та соціально значущі якості, яких вимагає сучасність від фахівця тієї чи іншої професії. Такі якості формуються поступово, постійно розвиваються; вони неоднакові й різнорівневі на різних етапах досягнення фахівцем професійної досконалості.

3.4. Аксіологічні чинники у професійній підготовці фахівців

У сучасних умовах ринкової економіки виникає потреба у фахівцях нового покоління, які б характеризувалися широкою освіченістю, високою загальною культурою, багатим духовним світом, справжньою інтелігентністю, глибокими знаннями своєї спеціальності тощо.

Проблема розуміння аксіологічної площини у підготовці фахівців є актуальною, завжди затребуваною, адже освіта є центром життя (в суб'єктивному аспекті осмислення цього феномену) і центром буття (в об'єктивному зрізі рефлексії й обґрунтування), й відповідно до твердження, цінності кваліфікованих фахівців є відображенням цінностей сучасного суспільства.

Професійна освіта є неповторним варіантом самоосвіти, з одного боку, й індивідуальною версією втілення ціннісних придбань людського простору буття – з іншого, розуміння цього феномену і визначає актуальність підрозділу.

Освітня підготовка фахівців, ґрунтуючись на аксіологічних чинниках, є відображенням людського погляду на світовий простір, вектором його розуміння та духовним аспектом відчуття і уявлення.

Освіта – це духовне обличчя людини, яке складається під впливом моральних і духовних цінностей, що є надбанням її культурного кола. На процес формування особистості значний вплив має виховання, самовиховання, вплив авторитетів, самовдосконалення тощо. Водночас головним є не обсяг знань, а поєднання останніх із особистісними й професійними якостями, вміння самостійно розпоряджатися своїми знаннями у професійній діяльності.

Освіта – це процес самореалізації людини, становлення її як особистості, здобуття знань, умінь і навичок, розвиток творчої діяльності. Тому освіта є найважливішою умовою діяльності людини, існування її в суспільстві.

Спеціальні та професійні знання можуть розглядатися як освіта у повноцінному значенні цього слова лише в тому разі, коли вони пов'язані із загальною освітою. Освіта як захист проти сил, що «знеособлюють» людину, в демократичному суспільстві постає питанням життя і для окремих людей, і для всього суспільства загалом. Розуміння цього аспекту викликає розвиток руху за народну освіту. Розрізняють загальну та спеціальну освіту. Загальна освіта (початкова і середня) дає знання, прищеплює уміння й навички, котрі кожна людина використовуватиме у повсякденному житті. Спеціальна освіта «озброює» людину знаннями, уміннями та навичками, необхідними для працівника певної галузі.

У процесі підготовки фахівців людинознавчих професій необхідно використовувати сучасні дослідження і науковців, і практичних фахівців. Методи активного навчання особливо необхідні у вивченні фахових дисциплін, які надають певну інформацію для майбутньої професії. Заняття із таких дисциплін повинні здійснюватися за новітніми методиками та включати традиційні форми (лекції, лабораторні, практичні заняття), і активні методи навчання: ділові ігри, вирішення ситуаційних завдань, лекції-дискусії, майстер-класи, тренінги, презентації тощо.

Під час лекцій, лабораторних і практичних занять є потреба у використанні проблемного викладання, застосовуючи різноманітні форми і методи стимулювання пізнавальної діяльності учнів: проведення практичних занять на виробництві, участь у конкурсах, фестивалях професійної майстерності та інше.

Вагомим чинником у навчальному процесі підготовки майбутніх фахівців людинознавчих професій є можливість працювати у комп'ютерних класах, які оснащені сучасним програмним забезпеченням, де учні набуватимуть практичні навички у навчальних лабораторіях.

Практика та досвід викладання фахових дисциплін показує доцільність створення послідовної моделі системи занять, які забезпечують формування та закріплення основ професійно-практичної підготовки майбутніх фахівців.

Важливим аспектом у підготовці майбутніх фахівців людинознавчих професій із врахуванням аксіологічних чинників є створення умов для розвитку у студентів знань, умінь, здатностей і талантів до творчих форм діяльності, впевненого впровадження інновацій, які дають змогу молодому спеціалісту у майбутньому ухвалювати нестандартні оригінальні фахові рішення, спрямовані на ефективне забезпечення процесу виробництва і реалізації конкурентоздатної продукції та послуг, вмінь професійно вести справу і вирішувати проблеми соціально-психологічного характеру (високій рівень комунікабельності, контактності, інтелектуальної та емоційної стійкості та інше).

3.5. Ціннісні орієнтації як чинник формування майбутнього фахівця

Формування майбутнього фахівця у закладах освіти спрямовано на підготовку конкурентоспроможного, висококваліфікованого спеціаліста, який буде здатним насамперед транслювати ціннісні надбання українського народу в процесі професійної діяльності. Система ціннісних орієнтацій визначає змістовний бік формування особистості й акумулює засади її відносин до навколишнього світу, до інших людей, до самої себе, основу світогляду й життєвої активності, розширює уявлення молоді про відповідний вид діяльності, сприяє позитивній мотивації до здобуття майбутньої професії.

Освітні проблеми є наслідком загальної суспільної ситуації, серед виявів якої – світоглядна аморфність, розпливчастість внутрішніх ціннісних орієнтацій, аксіологічний драматизм. Відтак проблема формування ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців є не лише освітньою, а й соціокультурною проблемою, де підсумком виступають не лише фахові знання, а й формування аксіологічного світогляду.

Дослідник Ю. Потуй зазначає, що ціннісні орієнтації, будучи одним з головних елементів духовної структури особистості, не збігається з усією сукупністю властивих конкретній людині уявлень про цінне. Фактично ціннісні орієнтації є елементом світогляду людини. Однак без наявності цінностей неможливо визначи-

ти своє ставлення до світу та самого себе, неможливо сформувати обумовлені цим ставленням провідні життєві позиції, переконання, ідеали, принципи пізнання й діяльності, тобто самі ціннісні орієнтації [48, с. 331].

На нашу думку, ціннісні орієнтації – це ті предмети і явища (як засоби максимального задоволення особистісних і суспільних потреб), на які зорієнтована особистість відповідно до вимог суспільства. Вони є сенсом життя людини і найважливішою складовою особистості.

Ціннісні орієнтації виконують низку важливих функцій, а саме:

– гармонізують та інтегрують духовний світ індивіда, зумовлюючи його соціальну значущість;

– визначають цілісність, унікальність і неповторність особистості;

– регулюють поведінку та діяльність людини у суспільстві, впливаючи на її дії та вчинки.

Стійкість і внутрішня гармонійність системи вартостей забезпечує такі якості особистості, як цілісність, надійність, вірність певним принципам та ідеалам, здатність до вольових зусиль заради цих ідеалів, активність життєвої позиції. Водночас як нерозвиненість ціннісних орієнтацій – це ознака інфантилізму, панування зовнішніх «стимул-реакцій» у поведінці людини, тобто її недостатньої особистісної зрілості [53, с. 246].

Зазначимо, що існує широка варіативність ціннісно-смислового ставлення студентів до обраної професії, недостатньої проекції їхнього майбутнього у сьогодення, що виявляється найперше у поверхневому оволодінні навіть тим мінімумом спеціальних знань, навичок, умінь, який передбачений навчальними планами та програмами ВНЗ. Внаслідок цього первинне піднесення щодо обраного фаху починає знижуватися у багатьох студентів вже з першого курсу навчання, часто завершуючись для окремих випускників небажанням працювати за професією [14, с. 145].

Для того, щоб мінімізувати означені проблеми, педагогічному складу ВНЗ необхідно з першого курсу забезпечувати свідоме оволодіння студентами професійними знаннями та уміннями, втілювати гуманістичний підхід в освітньо-виховному процесі, зауважувати на активне формування позитивних ціннісних орієнтацій, пов’язаних із важливими орієнтирами майбутнього фаху. Наголо-

шувати студентам, що діяльність, якою вони планують займатися, насамперед повинна їм подобатись і відображати професійні ціннісні орієнтири.

Професійні ціннісні орієнтації – це ті ідеї, перспективи, плани, цілі у формуванні майбутнього фахівця, за які студенти готові сперечатись, активно діяти, без чого не уявляють свого майбутнього. Сюди віднесемо – свободу, можливість вибору, фінансову незалежність, духовність, гармонійні стосунки, позитивне оточення, визнання, досягнення, особисте вдосконалення, творчість, комфортні умови праці, важливість результатів роботи тощо.

Формування ціннісних орієнтацій особистості відбувається під впливом різних умов. Умови можуть складатися незалежно від суб'єкта, діяти опосередковано, неорганізовано, мати некерований характер. У цьому разі зародження ціннісних орієнтацій можна розглядати як процес їхнього становлення. З появою спеціально організованого впливу на становлення ціннісних орієнтацій і цілеспрямоване створення спеціальних умов (професійна освіта), такий процес набуває характеру формування ціннісних орієнтацій.

Вирізняють зовнішні (середовище, соціум, культура, в яких зафіксовані цінності) та внутрішні (потреби, інтереси, властивості особистості) умови формування ціннісних орієнтацій.

Вплив зовнішніх умов обумовлено визнанням соціальної природи людини, її психіки. Здійснювати присвоєння соціально ціннісного змісту людині дають змогу особливості її внутрішнього світу.

Внутрішні умови освоєння ціннісного змісту навколишнього світу формуються у людини протягом її життя та розвитку.

Багато дослідників зазначали про взаємозв'язок мотиваційної сфери особистості з її ціннісними орієнтаціями. В. Ядов, розмежовуючи соціально-психологічний та загально-психологічний підходи щодо дослідження ціннісних орієнтацій, зазначає, що в соціальній психології «це сфера дослідження соціалізації індивіда, його адаптації до групових норм і вимог, а в загальній психології – вивчення вищих мотиваційних структур життєдіяльності» [87, с. 16].

За дослідженнями Б. Поршнєва, основа особистості ґрунтується на функції вибору. Вибір припускає перевагу одного моти-

ву над усіма іншими, керуючись певними підставами, якими є ціннісні орієнтації, адже ціннісні орієнтації особистості – єдина міра порівняння мотивів [47].

Отже, дослідження системи ціннісних орієнтацій у професійному формуванні особистості студента може слугувати інструментом для виявлення змін, які відбуваються відповідно до перспектив одержання фахової освіти та професійної підготовки під впливом соціально-економічних реалій сьогодення.

Сучасний науковець В. Орлов слушно зауважує, що особливий інтерес становить проблема формування системи цінностей в студентів ВНЗ, майбутніх фахівців щодо життєвого і професійного успіху.

Першою особливістю системи цінностей молодого покоління є усвідомлення процесу її утворення в просторі конфлікту поколінь. Йдеться про кризу виховної функції старшого покоління, що часом виявляється у недостатній готовності певної частини викладачів ВНЗ підготувати студентів до повноцінного життя в оновленому середовищі.

Порушення наступності у взаємодії поколінь зумовлене:

– по-перше, тим, що старше покоління викладачів ВНЗ часто є носіями цінностей радянського періоду, що не завжди сприяє досягненню успіху в новому середовищі, відповідно до зазначеного, й молодь не завжди поділяє думки викладачів про життєвий і професійний успіх;

– по-друге, з віком знижується здатність швидко адаптуватися до постійних інновацій, адже нове не засвоюється дорослими настільки швидко, як молоддю. Виникає невідповідність уявлень старшого покоління зміненим завданням нового часу. Отже, складається унікальна ситуація: соціалізується не лише молодь, а й старше покоління. Старше покоління більш зорієнтоване на суспільні цінності – цінності всього суспільства. Тому успіх в їхніх уявленнях – це прагнення бути такими, як усі.

Формування системи цінностей у студентської молоді пов’язано насамперед із засвоєнням цінностей, що, на їхню думку, відповідають часу, а не з відтворенням цінностей, сформованих у минулі часи. Тобто йдеться про механізм адаптації до нових умов, а не «механізм відтворення цінностей». Сучасна молодь найперше керується такими стереотипами, як: «головне – ініціатива,

підприємливість і пошук нового»; «виділятися серед інших і бути яскравою індивідуальністю значно краще, ніж бути, як усі»; «для людини важлива оцінка свого особистого життя за власними індивідуальними критеріями» [42].

Ґрунтуючись на викладеному, зазначимо, що сучасна професійна освіта повинна спрямовувати свою діяльність на здатність допомогти майбутньому фахівцю в опануванні саме тих ціннісних орієнтацій, які б сприяли його професійному вдосконаленню та подальшій самореалізації в соціумі. Адже здобуваючи певні професійні навики, студент водночас засвоює і багатоаспектність національної культури, збагачується новими знаннями, переосмислює набуті раніше вартості та прагне до вдосконалення і сприйняття нових, пов'язаних із майбутньою професією вартостей, котрі ще не сформували стійку ієрархією, але вже істотно зумовлюють характер подальших життєвих планів.

Питання та завдання

1. Обґрунтуйте взаємозв'язок цінностей і освіти. Виокреміть найважливіші освітні цінності та аргументуйте їхню значущість.
2. Сформулюйте визначення дефініції «освіта».
3. З якими сферами саморегуляції людини пов'язані ціннісні орієнтації?
4. Які компоненти містить процес присвоєння цінностей за І. Ісаєвим?
5. Поясніть поняття «професійні ціннісні орієнтації», «освітні ціннісні орієнтації» та їх відмінність і подібність.
6. Якими групами цінностей визначається освіта як система?
7. У чому полягає важливість оптимізації процесу навчання?
8. Екстенсивний підхід у фаховому навчанні визначальний тому, що …
9. Які чинники впливають на інтенсивність професійного навчання?
10. Здійсніть аналіз Національної доктрини розвитку освіти і напишіть есе щодо реалізації чинників, які сприяють інтенсифікації підготовки майбутніх фахівців.

11. Продовжіть судження: «Формування потенційних можливостей майбутнього фахівця можливе за умов:».

12. Доведіть, що формування ціннісних орієнтацій майбутніх фахівців відбувається під впливом різних умов. Наведіть приклади.

13. Як мотиваційна сфера особистості пов'язана із її ціннісними фаховими орієнтаціями?

14. Напишіть пропозиції щодо вдосконалення професійної орієнтації майбутнього фахівця у загальноосвітніх закладах України.

Розділ 4

ДОСВІД ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ ВПРОДОВЖ НАВЧАННЯ

4.1. Результати емпіричного дослідження (професії типу «людина – людина»)

Проводячи емпіричне дослідження [78] (професії типу «людина – людина») було поставлено завдання – підтвердити, що система цінностей молоді, котра навчається, ґрунтується на взаємодії таких критеріальних параметрів, як цінність життя і його сенсу, цінність морального вибору вчинку та поведінки, індивідуально-соціальних, економічних, духовних цінностях, яка загалом вплинула на їхній вибір професії і водночас впливає на професійне становлення майбутнього кваліфікованого фахівця впродовж навчання.

За даними теоретичних досліджень виокремлено загальні для майбутніх фахівців цінності та ціннісні орієнтації, які є визначними щодо вибору професії, ставлення до неї та мотивації щодо професійного становлення і вдосконалення:

– зміст професійної діяльності й зумовлені ним можливості самореалізації особистості (відповідність інтересам і здібностям, творчість і креативність у праці, можливість самовдосконалення, незалежність і самостійність, особистий простір);

– суспільна значущість праці, що визначається її результатами (корисність людям і суспільству, відповідальність за колективну працю, престиж, компетентність);

– суспільна оцінка трудової діяльності, соціальний статус професії (повага з боку оточуючих, суспільне визнання, престиж);

– ціннісне ставлення до режиму й умов праці: соціально-економічних (затребуваність на ринку праці обраної професії, стабільна та достойна заробітна платня, фіксований робочий час, система медичного та соціального страхування, комфортні умови праці (температура, вологість, забрудненість повітря, шум, вібрація, освітленість на робочому місці, зручне робоче місце тощо)); морально-психологічних (можливості міжособистісного спілкування, позитивний психологічний клімат у колективі, досягнення успіхів, професійне зростання, духовні цінності, врахування релігійних переконань) тощо.

Ґрунтуючись на означених цінностях, для проведення експерименту було розроблено авторські анкети для молодих людей навчальних закладів, які мали на меті виявити важливість конкретних і службових цінностей у майбутній професії (запропоновано дві анкети: перша анкета-опитувальник складається із тридцяти запитань щодо важливості цінностей у майбутній професії, а також містить дані щодо статі, віку, спеціальності, курсу, сімейного стану та середнього балу успішності. Наводимо анкету-опитувальник у повному її обсязі.

АНКЕТА № 1
щодо важливості цінностей у майбутній професії

Навчальний заклад:
Спеціальність:
Курс:
Вік:
Стать: **Ж Ч**
***Дата опитування*:**

Інструкція: Просимо Вас уважно переглянути перелік цінностей важливих для майбутньої професійної діяльності.

Визначити важливість кожної цінності для Вас за шкалою:

(1) – дуже важливо;

(2) – середня значущість;

(3) – не важливо для вас.

Обведіть відповідну цифру кружечком.

Це важливо для мене у майбутній професійній діяльності:	**Цінність**	**Оцінювальна шкала**		
Виконувати різноманітні завдання	Різноманітність	1	2	3
Затребуваність на ринку праці моєї професії	Впевненість у майбутньому	1	2	3
Чітко визначені посадові обов'язки на робочому місці	Структура	1	2	3
Стабільна і висока заробітна плата	Матеріальна стабільність,	1	2	3
Система медичного і соціального страхування	Соціальний захист	1	2	3
Комфортні умови праці (температура, вологість, забрудненість повітря, шум, вібрація, освітленість на робочому місці, зручне робоче місце тощо)	Санітарно-гігієнічні чинники	1	2	3
Можливість подорожувати і побачити нові місця	Розширення кругозору	1	2	3
Працювати з різними групами людей і обмінюватися ідеями	Робота в команді	1	2	3
Гнучкий графік роботи, мінімальний контроль керівника	Самостійність	1	2	3
Можливість здобувати без відриву від виробництва вищу освіту, підвищення кваліфікації тощо	Освіта, підвищення фахового рівня	1	2	3
Краса виробничого середовища, приємність форм, кольорів і звуків на робочому місці тощо	Естетичні фактори	1	2	3
Бути відповідальним і працювати в команді щоб досягати загальних цілей	Відповідальність за колективну працю	1	2	3
Фіксований робочий час	Чіткість	1	2	3
Вільний час для захоплення й інтересів поза роботою	Хобі, друзі, сім'я	1	2	3
Працювати в оточенні, яке узгоджується з моїми релігійними переконаннями	Духовні цінності	1	2	3
Визнання і повага за роботу, яку я роблю	Престиж, повага з боку оточуючих	1	2	3
Праця на вулиці, ближче до природи	Праця за межами офісу	1	2	3
Працювати у затишній обстановці, в офісі	Робота у приміщенні	1	2	3

Особисті інструменти і робочий простір	Особистий простір	1	2	3
Зустріти безліч людей і працювати з ними / або для інших	Бути корисним для інших	1	2	3
Працювати з фактами й абстрактними поняттями	Інформація	1	2	3
Праця з конкретним об'єктом	Вдосконалення предметів, речей	1	2	3
Поділитися фаховим досвідом із співробітниками	Допомога іншим, компетентність	1	2	3
Захист від фізичних і психологічних небезпек з боку навколишнього світу та безпечність щодо травм на робочому місці	Безпека	1	2	3
Позитивні та дружні стосунки з колегами	Психологічний клімат у колективі	1	2	3
Вдосконалення професійних навичок	Навички	1	2	3
Використовувати свої художні таланти	Креативність	1	2	3
Керувати хоча б маленьким підрозділом	Влада	1	2	3
Працювати в невимушеній атмосфері	Неформальність	1	2	3
Фанатичне ставлення до праці, яку я роблю	Пристрасть	1	2	3
Вкажіть середній бал Вашої успішності				
Вкажіть склад Вашої сім'ї: повна неповна				

Дякуємо за участь в опитуванні!!!
Бажаємо успіхів у здобутті професії!!!

Друга анкета-опитувальник складається із двадцяти восьми запитань, де респондентам пропонувалися пари службових цінностей, з яких вони повинні зробити вибір і підкреслити найбільш важливу для них службову цінність у кожній парі). Приклад анкети № 2.

АНКЕТА № 2
щодо важливості службових цінностей
у майбутній професії

Навчальний заклад:
Спеціальність:
Курс:
Вік:
Стать: **Ж** **Ч**
***Дата опитування*:**

Інструкція: Вашій увазі пропонуються пари службових цінностей. Зробіть вибір і підкресліть найбільш важливу для Вас службову цінність у кожній парі.

1.	Більш висока оплата	чи	просування по службі
2.	Приємний клімат у колективі	чи	самостійність
3.	Впевненість	чи	відповідальність
4.	Статус (службове становище)	чи	успіх
5.	Просування вперед	чи	відповідальність
6.	Більш висока оплата	чи	впевненість
7.	Самостійність	чи	статус
8.	Приємний клімат у колективі	чи	успіх
9.	Статус, посада	чи	приємний клімат у колективі
10.	Просування по службі	чи	самостійність
11.	Успіх	чи	більш висока оплата
12.	Впевненість	чи	самостійність
13.	Статус	чи	просування вперед
14.	Відповідальність	чи	приємний клімат
15.	Більш висока оплата	чи	статус
16.	Успіх	чи	відповідальність
17.	Впевненість	чи	просування вперед
18.	Приємний клімат у колективі	чи	більш висока оплата
19.	Самостійність	чи	відповідальність

20.	Успіх	чи	впевненість
21.	Відповідальність	чи	статус
22.	Більш висока оплата	чи	самостійність
23.	Просування вперед	чи	приємний клімат у колективі
24.	Впевненість	чи	статус
25.	Більш висока оплата	чи	відповідальність
26.	Успіх	чи	просування вперед
27.	Приємний клімат у колективі	чи	впевненість
28.	Успіх	чи	самостійність

Дякуємо за участь в опитуванні!!!
Бажаємо успіхів у здобутті професії!!!

Вибірка досліджуваних була репрезентативною і охоплювала 105 осіб, котрі навчаються у м. Львові, віком від 15 до 19 років, із спеціальностей: психолог; соціальний педагог; агент з організації туризму, адміністратор залу; кухар-кондитер; офіціант-бармен-кухар; перукар, майстер манікюру.

Зазначимо, що важливою властивістю вибірки була її репрезентативність, тобто ступінь адекватності характеристик досліджуваних (вік, стать, спеціальність, курс, середній бал успішності, соціально-економічні умови існування тощо).

Кількісно-процентний склад вибірки характеризується таким співвідношенням: юнаки – 40 осіб (38% від загальної чисельності); дівчата – 65 особи (62%); з неповних сімей – 31 особа (29,5% від загального обсягу вибірки), з повних – 74 (70,5%).

Репрезентативність вибірки дала нам змогу в подальшому обґрунтувати відповідні рекомендації щодо абітурієнтів, на яких планується поширити експериментальні результати. Серед інших чинників, ступінь репрезентативності також визначає зовнішню валідність експерименту, тобто відповідність реального експерименту об'єктивній реальності, що вивчається за його допомогою.

Первинне і вторинне статистичне опрацювання одержане шляхом психодіагностики емпіричних даних, а достовірність отриманих результатів визначено з використанням пакета прикладних програм Statistica (версія 6,0) for Windows, Excel.

Статистичний (кількісна обробка даних) аналіз здійснювався поетапно, спочатку здійснили опис одержаних результатів за кожною методикою із застосуванням методів первинної статистики. На наступному етапі було проведено порівняльний аналіз (для визначення наявності чи відсутності статистично значущих відмінностей між двома групами).

Третій етап – це кореляційний аналіз для виявлення зв'язку досліджуваних ознак або чинників. Детальніше розглянемо кожен з етапів.

Перший етап (авторська анкета) із застосуванням методів первинної статистики. Узагальнені результати дослідження наведено у таблиці 3.

Таблиця 3

Шкала цінностей

Показник	Цінності, важливі для майбутньої професійної діяльності	Шкала цінностей					
		дуже важливо		середня значущість		не важливо	
		к-ть рес-тів	у %	к-ть рес-тів	у %	к-ть рес-тів	у %
1	2	3	4	5	6	7	8
П6	Різноманітність	42	40	60	57	3	3
П7	Впевненість у майбутньому	68	64,7	25	23,8	12	11,5
П8	Структура	57	54,3	37	35,2	11	10,5
П9	Матеріальна стабільність	80	76,2	15	14,3	10	9,5
П10	Соціальний захист	68	64,8	30	28,6	7	6,6
П11	Санітарно-гігієнічні чинники	72	68,6	25	23,8	8	7,6
П12	Розширення кругозору	58	55,2	36	34,3	11	10,5
П13	Робота в команді	53	50,5	46	43,8	6	5,7
П14	Незалежність, самостійність	45	42,9	49	46,7	11	10,4
П15	Освіта, підвищення фахового рівня	60	57,1	36	34,3	9	8,6

Продовження таблиці 3

1	2	3	4	5	6	7	8
П16	Естетичні фактори	47	44,8	45	42,9	13	12,3
П17	Відповідальність за колективну працю	74	70,4	26	24,8	5	4,8
П18	Чіткість	61	58,1	39	37,1	5	4,8
П19	Хобі, друзі, сім'я	79	75,2	20	19,1	6	5,7
П20	Духовні цінності	42	40	33	31,4	30	28,6
П21	Престиж, повага з боку оточуючих	71	67,6	25	23,8	9	8,6
П22	Праця за межами офісу	15	14,3	68	64,7	22	21
П23	Робота у приміщенні	59	56,2	41	39	5	4,8
П24	Особистий простір	60	57,1	34	32,4	11	10,5
П25	Бути корисним для інших	53	50,5	42	40	10	9,5
П26	Інформація	29	27,6	61	58,1	15	14,3
П27	Вдосконалення предметів, речей	32	30,5	62	59	11	10,5
П28	Допомога іншим, компетентність	58	55,2	38	36,2	9	8,6
П29	Безпека	83	79	16	15,3	6	5,7
П30	Психологічний клімат у колективі	82	78,1	14	13,3	9	8,6
П31	Навички	74	70,5	24	22,8	7	6,7
П32	Креативність	47	44,8	48	45,7	10	9,5
П33	Влада	32	30,5	57	54,3	16	15,2
П34	Неформальність	28	26,7	58	56,2	19	18,1
П35	Пристрасть	47	44,8	43	41	15	14,2

Проаналізувавши представлені у таблиці 3 цінності, з'ясували, що є цінності, котрі найважливіші для мотивації щодо професійного становлення майбутніх фахівців, і до таких, згідно з даними експериментального дослідження, належать – П9 «Матеріальна стабільність», котра набрала 76,2% (найвищий показник), а на противагу така цінність, як П34 «Неформальність у професійній сфері» набрала 26,7% (найменший показник).

Ґрунтуючись на порівнянні найвизначнішої і менш значущої цінностей, можемо констатувати, що економічний показник є важливим і провідним водночас і у виборі професії, і у професійному становленні фахівця.

Далі представимо детальніші результати щодо важливості таких цінностей: П6 «Різноманітність», П7 «Впевненість у майбутньому», П8 «Структура», П9 «Матеріальна стабільність», П10 «Соціальний захист», П11 «Санітарно-гігієнічні фактори», П12 «Розширення кругозору», П13 «Робота в команді», П14 «Незалежність і самостійність» отримані за авторською анкетою, котрі графічно зображено на рисунку 1. Згрупувавши основні характеристики цінностей, отримано дані у відсотках щодо важливості тієї чи іншої цінності для молоді, котра здобуває освіту у навчальних закладах впродовж професійного становлення.

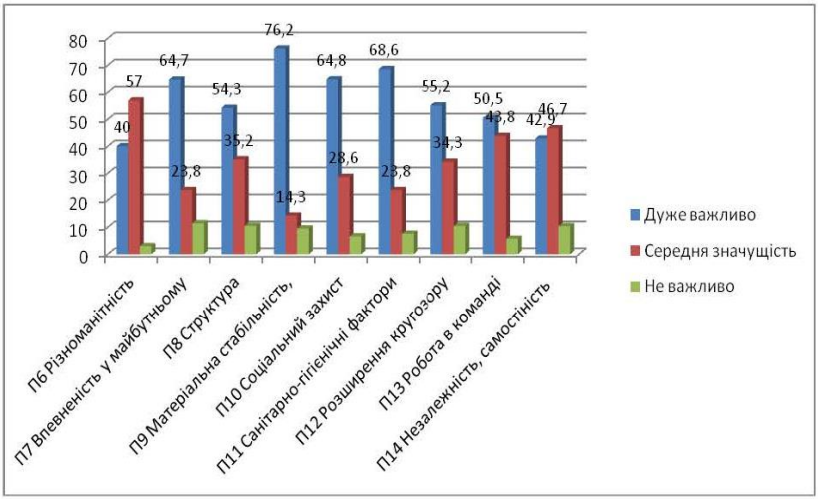

Рис. 1. Важливість мотиваційних цінностей

Другий етап – порівняльний аналіз домінуючих цінностей за змінною – стать, графічно представлений у таблиці 4*.

* Далі у тексті подано таблиці 4, 5, а також рисунки 2, 3, 4, 5,6, 7, 8, що розроблені у російськомовній версії програми Statistica-6 (автор).

Таблиця 4

Домінуючі цінності за статтю

Перем.	Манна-Уитни U критерий По перем. П1 Стать Отмеченные критерии значимы на уровне p <,05000 Сум.ранг Группа 1	Сум.ранг Группа 2	U	Z	p-уров.
П11	3134,0	2431,0	989,0	-2,05	0,04
П20	3151,0	2414,0	1006,0	-1,94	0,05
П32	3053,5	2511,5	908,5	-2,58	0,01
П35	3084,0	2481,0	939,0	-2,38	0,02
П37	3759,0	1806,0	986,0	2,07	0,04
П43	3145,5	2419,5	1000,5	-1,98	0,05

Опираючись на дані таблиці 4, наводимо рисунки результатів тестування де графічно виявлено наявність статистично значущих відмінностей між дівчатами й юнаками (де 1 – це хлопці, а 0 – дівчата) побудовані шляхом однофакторного дисперсійного аналізу за показниками П11 «Комфортні умови праці» (Санітарно-гігієнічні фактори) представлені на рисунку 2.

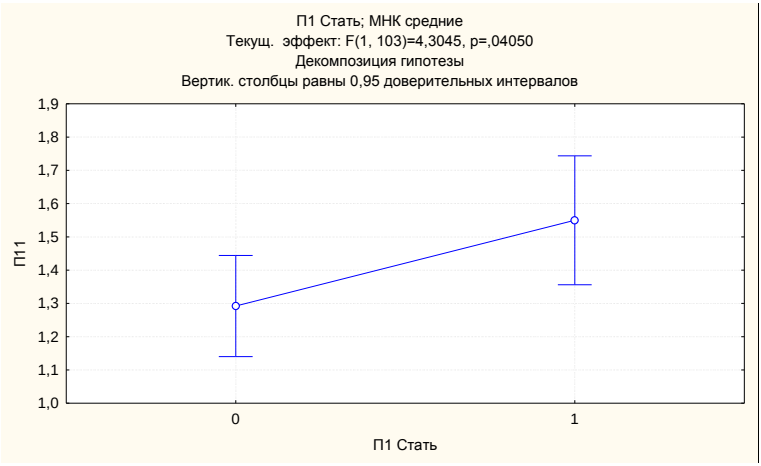

Рис. 2. Санітарно-гігієнічні умови

Підвищення продуктивності праці, а отже, й результатів економічної діяльності підприємства, здійснюється шляхом створення комфортних умов для трудової діяльності працівників, наприклад, забезпечення оптимальних параметрів мікроклімату, освітлення, обліку психофізіологічних та ергономічних особливостей праці, формування оптимальних режимів праці та відпочинку, проведення лікувально-профілактичних заходів тощо.

Зазначимо, що рівні права та можливості в одержанні освіти, загальної і спеціальної підготовки призвели до того, що жіноча праця за своєю кваліфікацією практично зрівнялась з чоловічою. Проте, враховуючи фізіологічні особливості жіночого організму, законодавство про працю передбачає низку обмежень у виконанні певних робіт, а при деяких роботах встановлює жінкам пільги і переваги. Для суспільства обидві соціальні функції жінки – робота на суспільному виробництві і материнство – є важливими. Наші показники, зображені на рисунку 2, підтверджують той факт, що для дівчат комфортні умови праці є важливішими, ніж для юнаків.

Далі проаналізуємо показники щодо цінності П20 «Працювати в оточенні, яке узгоджується з моїми релігійними принципами» (Духовні цінності) представлені на рисунку 3.

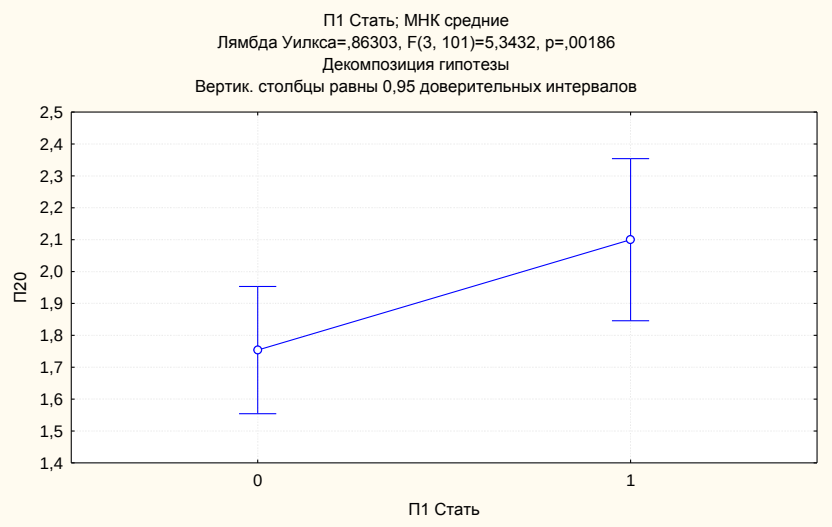

Рис. 3. Духовні цінності

Визначним чинником, який характеризує ефективність професійної взаємодії, а отже, й культуру спілкування в організації, є спільна діяльність її членів. Для спільної результативної роботи узгодженість із релігійними поглядами людей, котрі мають різні знання, інтелект, досвід тощо, є вкрай важливим. Це конкретна спільність людей, які залучені до певного виду діяльності й об'єднані системою взаємин; їхня поведінка та діяльність регулюються спільними ідеями, нормами, цінностями, ціннісними орієнтаціями тощо.

На представленому графіку видно, що для дівчат більш важливо працювати у колективі, який сповідує однакові принципи, погляди, моральні норми, традиції, ніж для хлопців.

На рисунку 4 простежено наскільки важлива цінність П32 «Використовувати свої художні таланти» (Креативність).

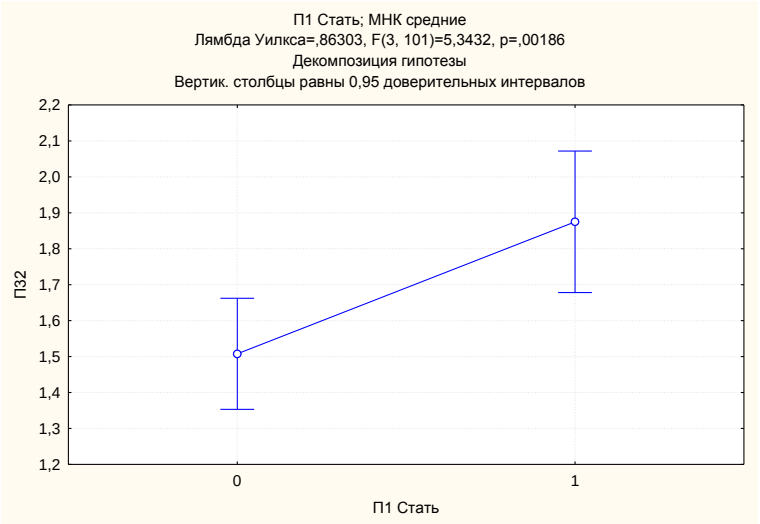

Рис. 4. Креативність

Можемо стверджувально констатувати, з огляду на представлений графік, що для дівчат показник високого рівня креативності більший ніж аналогічний показник у юнаків. Дівчата ставляться до професійної діяльності більш творчо, прагнуть до створення чогось

нового, породжувати незвичайні ідеї, відхилятися від традиційних схем мислення, швидко вирішувати проблемні ситуації тощо. На рисунку 5 проаналізовано цінність П35 «Фанатичне ставлення до праці, яку я люблю» (Пристрасть).

Ставлення до праці – це емоційно-вольова установка особистості на працю, тобто вираження її позиції, що спрямована на формування у неї розуміння особистої значущості праці як джерела саморозвитку і самовдосконалення.

Залежно від змісту та характеру праці переважає ставлення до неї, як до засобу, що забезпечує існування, чи як до нагальної життєвої потреби.

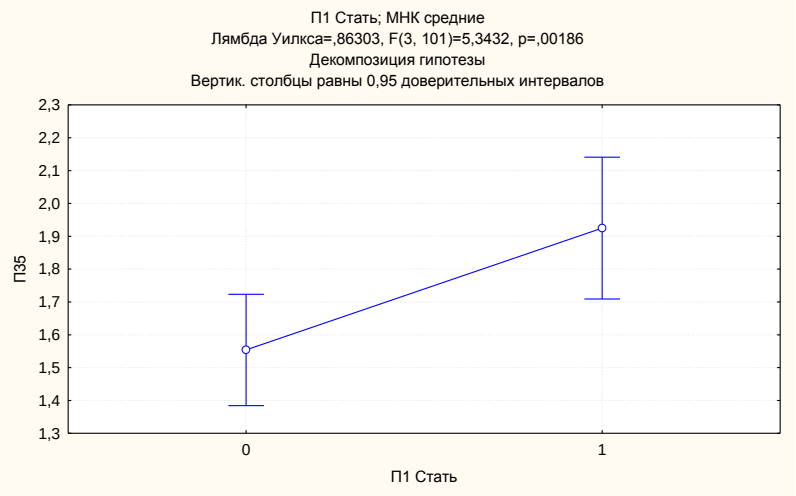

Рис. 5. Ставлення до праці

Як бачимо із рисунку 5 ставлення дівчат до праці, як однієї з важливих життєвих потреб, почуття задоволеності працею й наявності сукупності найважливіших моральних якостей, що визначають ставлення до трудової діяльності загалом (працьовитість, відповідальність, охайність, бережливість, вміння раціонально розподіляти робочий час тощо) є пріоритетнішими, ніж у хлопців. Проте для юнаків більш важливим є П37 «Просування по службі», про що свідчить рисунок 6.

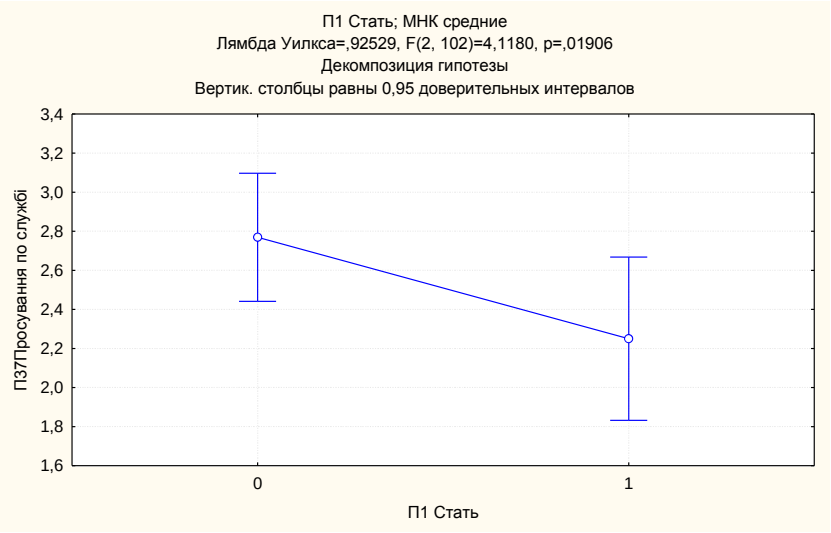

Рис. 6. Кар'єрний ріст

Така зацікавленість молодих хлопців кар'єрним ростом, безумовно, пов'язана з їхнім прагненням досягти певного соціального статусу і визнання в суспільстві. Маючи теоретичні знання, молоді чоловіки сповнені бажання і творчих задумок для їх реалізації. Метою своєї діяльності вони вбачають працю на досягнення конкретного результату, підсумком якого є досягнення успіхів у професійному зрості. Далі порівняємо цінність П43 «Впевненість», яка представлена на рисунку 7.

Як бачимо, означеній цінності хлопці надають важливішого значення, ніж дівчата. Такі цінності, як П37 «Просування по службі» та П43 «Впевненість» взаємопов'язані, адже для випускника ПТНЗ та ВНЗ важливо, щоб не виникало почуття професійної непридатності, водночас він має бути впевнений, що підвищення у посаді відбуватиметься через врахування саме професійних знань, ділових якостей, організаторських і виконавських здібностей, інтелекту, прагнення до самоосвіти, а також майбутній кваліфікований спеціаліст повинен знати, за які професійні якості й індивідуальні результати чи досягнення заслуговує службове підвищення, знати критерії, за якими винагороджуються ініціатива та творчі зусилля.

Нижче представлено порівняльний аналіз щодо домінуючих цінностей відповідно до складу сім'ї (табл. 5).

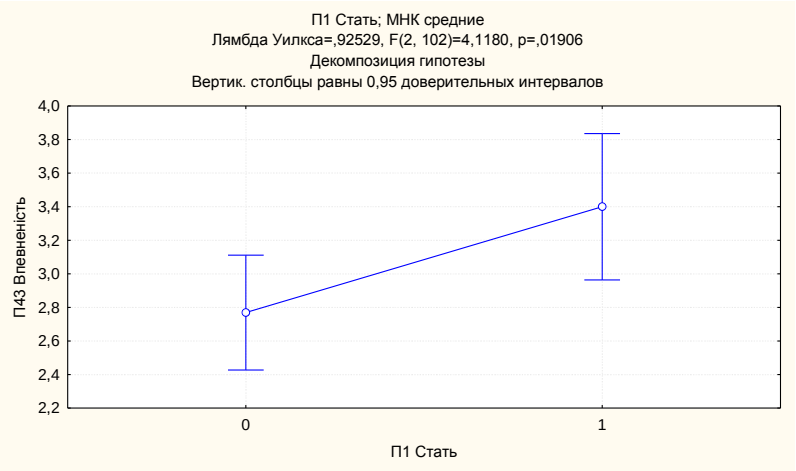

Рис. 7. Впевненість

Таблиця 5

Домінуючі цінності за складом сім'ї

Перем.	Манна-Уитни U критерий По перем. П3 Склад сімї Отмеченные критерии значимы на уровне p <,0 Сум.ранг Группа 1	Сум.ранг Группа 2	U	Z скорр.	p-уров.
П8	1370,0	4195,0	874,00	-2,15	0,032
П19	1388,5	4176,5	892,50	-2,37	0,018
П25	1338,0	4227,0	842,00	-2,39	0,017
П42	1947,0	3618,0	843,00	2,19	0,029

Залежно від складу сім'ї (0 – неповна, 1 – повна) спостерігаються статистично значущі відмінності за показниками П8 «Чітко визначені посадові обов'язки на робочому місці» (Структура), П19 «Вільний час для захоплення й інтересів поза роботою» (хобі, друзі, сім'я), П25 «Зустріти безліч людей і працювати з ними» (Бути

корисним для інших), П42 «Службове становище (статус)». Аналіз даних щодо означених цінностей засвідчив, що для респондентів із неповних сімей важливо мати чітко визначені посадові обов'язки на робочому місці, вільний час для захоплення й інтересів поза роботою, зустріти безліч людей і працювати з ними. Для респондентів з повних сімей більш цінним є високий статус, службове становище тощо. Статистично значущих відмінностей залежно від спеціальності опитаних не спостерігається.

У групі дівчат спостерігаються незначні кореляційні зв'язки між успішністю та показниками П11 «Комфортні умови праці» (Санітарно-гігієнічні фактори), П31 «Вдосконалення професійних навичок» (Навички).

На третьому етапі емпіричного дослідження для визначення кореляційних зв'язків між успішністю і пріоритетними цінностями проведено кореляційний аналіз. Оскільки між групами дівчат і юнаків існують статистично значущі відмінності щодо цінностей, то побудовано кореляційні матриці для юнаків і дівчат (див. рис. 8). Для юнаків кореляційних зв'язків між успішністю і цінностями не спостерігається.

Відтак, провівши емпіричне дослідження, можемо констатувати, що сформовані аксіологічні компоненти професійної компетентності дають змогу задовольняти інтереси майбутнього фахівця в самореалізації та саморозвитку у професійній діяльності шляхом не лише збільшення знань, умінь, навичок, повноважень, а й формування цінностей і норм поведінки тієї професійної сфери, в якій він буде працювати після закінчення навчального закладу.

Сучасний ринок праці надає пріоритетність тим випускникам навчальних закладів, у яких особистісний досвід і професійні навички дозволяють інтегрувати індивідуальний світогляд із уявленнями про цінності, характерними для галузі їхньої професійної діяльності, оскільки вони швидше включаються в роботу, а період їхньої адаптації значно зменшується.

Аксіологічні компоненти професійного становлення майбутнього фахівця уособлюють набір поведінкових норм, цінностей, уявлень, понять тощо, притаманний усім членам професійного співтовариства, що визначаються специфікою професійної діяльності.

Перем.	Ранговые корреляции Спирмена Отмеченные корреляции значимы на уровне p <,0 П5 Успішність
П5	1,00
П6	0,01
П7	-0,09
П8	-0,02
П9	-0,17
П10	-0,14
П11	-0,26
П12	-0,19
П13	-0,03
П14	-0,10
П15	0,21
П16	-0,16
П17	-0,00
П18	0,00
П19	-0,04
П20	0,08
П21	-0,18
П22	0,09
П23	-0,00
П24	-0,22
П25	0,05
П26	0,15
П27	-0,17
П28	0,01
П29	-0,04
П30	-0,14
П31	-0,26
П32	-0,22
П33	0,13
П34	-0,22
П35	-0,13
П36	-0,21
П37	0,08
П38	-0,01
П39	-0,07
П40	0,19
П41	0,14
П42	-0,00
П43	-0,04

Рис. 8. Успішність і пріоритетні цінності

Молодий фахівець упродовж навчання водночас є суб'єктом і об'єктом професійної соціалізації й адаптації, в процесі якої він засвоює основні чинники професійного світогляду і цінностей професійного співтовариства.

Аксіологія в сучасній професійній психології та педагогіці передбачає різнобічний розвиток цінностей. У процесі формування системи цінностей підготовки майбутніх фахівців головну роль виконує ціннісна орієнтація особистості студента.

Отже, у процесі професійного становлення особистість керується ціннісними орієнтаціями відповідно до індивідуального та соціального досвіду, суспільних і особистих потреб та інтересів.

Питання та завдання

1. Чим для Вас цінний емпіричний матеріал?
2. Що нового Ви дізналися під час аналізу результатів дослідження?
3. Які емпіричні дані у Вас викликали здивування і чому?
4. Яка цінність емпіричного матеріалу для сучасної діяльності професійної орієнтації майбутніх фахівців? Аргументуйте.
5. Напишіть есе-рефлексію на фільм «Спілка мертвих поетів» режисера Пітера Уірома, 1989 р. Як Ви зрозуміли принцип «Лови день» і в чому полягає аксіологічна складова професійного самовизначення героя фільму Ніла Перрі? Поясніть його вчинок.
6. Знайдіть афоризми відомих особистостей щодо питання профорієнтації і професійного відбору, професійних цінностей та ціннісних оірєнтацій і продемонструйте їх у вигляді презентації у Power Point.
7. Знайдіть інформацію щодо народної творчості (загадки, прислів'я приказки, пісні, забавлянки тощо) стосовно професій.
8. Напишіть есе-рефлексію до фільму «Відпадний препод» (2014 р.) з питання: У чому полягає успішність викладача Зеки Мюллера без фахової підготовки. І чи це можливо у реальному житті?

РЕФЛЕКСИВНІ ПИТАННЯ-ЗАВДАННЯ

На завершення навчальної дисципліни «Профорієнтація і профвідбір: аксіологічні аспекти» проведіть у групі обговорення процесу та результатів навчання за цим посібником. Для обговорення пропонуємо такі запитання:

1. Що нового Ви довідалися з викладеного матеріалу? (що є найбільшою новизною для Вас у цьому посібнику: теоретична, практична складові, емпіричні дані, практичні завдання, додатковий матеріал, інше)?
2. Яка Ваша думка щодо потрібності такої інформації особисто для Вас.
3. Як отримані знання з цієї тематики пов'язані з наявними або отриманими раніше?
4. Чим Ви збагатити свої знання щодо профорієнтації та профвідбору, аксіологічних аспектів?
5. Чи змінили Ви свій погляд на вибір Вашої професії, якщо так, то що особливо спонукало до такої думки?
6. Які емоції Ви запам'ятали, оперуючи інформацією посібника, котрих раніше не було у вашому досвіді опрацювання навчальної літератури?
7. Які труднощі та під час вирішення яких завдань виникли у Вас і чому?
8. Яким науковим матеріалом Ви б доповнили навчальний посібник? Яку тематику запропонували?
9. Якщо б у Вас була змога розпочати своє професійне самовизначення спочатку, як би Ви вчинили? Як би Ви змінили своє життя і кар'єру?
10. Чи можете Ви стверджувально сказати, чого не варто робити у профорієнтаційній діяльності з учнями старших класів?
11. Що, на Вашу думку, є визначальним чинником Ваших професійних успіхів до цього моменту?

Якщо Ваше професійне самовизначення перебуває у зоні комфорту, Ви відчуваєте себе на своєму місці й отримуєте задоволення від навчання і здобуття професійних знань, то ваша професійна рефлексія відповідає вашій особистісній, а це особлива, екстраординарна здатність людської свідомості у процесі діяльності сприймати саму себе.

ДОДАТКИ

Додаток 1

ГЛОСАРІЙ

Адаптація – (пристосування, звикання) здатність людини пристосовуватися до мінливих умов шляхом самозмін і зміни навколишнього середовища. У професійній орієнтації адаптація має надзвичайно важливе значення для вивчення можливостей пристосування організму до негативного впливу інтенсивних і емоційно напружених (екстремальні умови) виробничих ситуацій, які виникають у різних професіях. Змістовно адаптація характеризує процес перебудови динамічного стереотипу особистості відповідно до нових вимог середовища.

Аксіологія – наука про цінності, що досліджує учення про природу духовних, моральних, естетичних та інших цінностей, їх взаємозв'язок, із соціальними, культурними чинниками та особистістю людини.

Аксіологія виховання – орієнтація на цінності, що сприяють задоволенню потреб людини та відповідають особистим запитам і нормам у певній історичній та життєвій ситуації.

Вибір професії – свідоме формування людиною власних професійних планів з метою оптимальної реалізації своїх фізичних і духовних можливостей у певній галузі професійної діяльності. Вибір професії буде усвідомленим і обгрунтованим, якщо він зроблений із урахуванням людиною своїх аксіологічних принципів, індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей, а також потреб сучасного ринку праці в кадрах.

Ґендер – соціально-біологічна обумовленість відмінностей між людьми, за допомогою якої дається визначення понять «чоловік» і «жінка». Ґендер складається з комплексу соматичних, репродуктивних, соціокультурних і поведінкових характеристик, які забезпечують індивіду особистісний, соціокультурний і правовий статус чоловіка або жінки.

Ґендерна професійна сегрегація – (різновид дискримінації) за ознакою статі, розуміється тенденція стійкого розподілу чоловіків і жінок між різними сферами трудової зайнятості, коли представники кожної статі з різних причин зайняті на різних видах занять чи робіт, створюючи відтак нерівномірність представництва жінок і чоловіків у різних галузях і професіях.

Духовні цінності – прагнення особистості досягнути (на її переконання) найкращого, найдосконалішого в усіх сферах життєдіяльності. Вони ж і є одним із основних чинників професійних преференцій, адже визначають сутність людського життя та сенс майбутньої професійної діяльності. Усвідомлення власних духовних цінностей спрямовує особистість на професійне самовизначення. Тому духовні цінності закладають основу майбутнього життя і професійної кар'єри.

Духовність – виявлення могутнього внутрішнього розуму людини; якісний рівень виявів особистості, головними джерелами якого є мораль, мистецтво, наука, філософія, право, релігія; єдність цінностей Істини, Добра, Краси; віра в світлі ідеали. З огляду на національно-специфічне трактування, духовність ототожнена з духовним удосконаленням, серце вважається природним ґрунтом духовного єства, нематеріальною субстанцією. Тому «духовність» окреслено як специфічну людську якість, яку характеризує усвідомлення єдності буття і зумовлює прагнення людини до абсолютного ідеалу Добра, Істини та Краси, гармонії внутрішнього та зовнішнього світу, спрямовує особистість до пізнання і самопізнання, творчості, самовдосконалення та гуманістичної поведінки.

Нігілізм – заперечення загальноприйнятих цінностей, традицій, ідеалів, моральних норм, існуючого способу життя, законів.

Нормативна шкала цінностей – загальноприйняті та схвалені цінності певного суспільства продиктовані історичними, релігійними та культурними чинниками.

Оптимізація процесу навчання – керування навчальним процесом із конструктивним врахуванням його законів, принципів, форм і методів, новітніх педагогічних технологій, особливостей, внутрішніх і зовнішніх умов для досягнення найвищої його результативності.

Освіта – духовне обличчя людини, яке складається під впливом моральних і духовних цінностей, що є надбанням її культурно-

го кола. На процес формування особистості значний вплив має виховання, самовиховання, вплив авторитетів, самовдосконалення тощо. Водночас головним є не обсяг знань, а поєднання останніх із особистісними й професійними якостями, вміння самостійно розпоряджатися своїми знаннями у професійній діяльності. Освіта – це процес самореалізації людини, становлення її як особистості, здобуття знань, умінь і навичок, розвиток творчої діяльності. Тому освіта є найважливішою умовою діяльності людини, існування її в суспільстві.

Особистісне самовизначення – вибір життєвої позиції, визначення перспектив у діяльності та сімейних планах, а також перехід від однозначної ролі (учня) до соціально диференціальних ролей. Особистісне самовизначення відбувається здебільшого у підлітковому віці.

Педагогічна аксіологія – наука про цінності освіти, в яких представлена система знань, принципів, норм, канонів, ідеалів, які регулюють взаємодію в освітній сфері та формують компонент стосунків у структурі особистості.

Преференція (лат. *praeferentia* – перевага) – переваги, пільги, надані окремим державам, підприємствам, організаціям для підтримки певних видів діяльності.

Профвідбір – система заходів, що дає змогу виявити людей, які за своїми індивідуальними особистими якостями найбільш придатні до навчання та подальшої професійної діяльності з певної спеціальності.

Професійна переорієнтація – система забезпечення ефективного вибору людиною нової професії з урахуванням її професійної підготовки, сформованої системи ціннісних орієнтацій і попиту ринку праці у фахівцях. Професійна переорієнтація передбачає проведення трьох основних етапів (завершення роботи на попередньому місці праці, період безробіття та вибір нової професії, оволодіння новою професією).

Професійна преференція – надання прерогативи одній професії керуючись особистісними (абсолютними) цінностями, задатками, здібностями, переконаннями, темпераментом, здоров'ям, слідування сімейним династіям. Професійні преференції відображають певний ступінь суб'єктивних мрій, котрі ґрунтуються на оцінці власних здібностей і можливостей.

Професійне самовизначення – процес ухвалення рішення особистістю щодо вибору майбутньої трудової діяльності, який полягає в усвідомленні особистості себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності та передбачає самооцінку людиною індивідуально-психологічних якостей та зіставлення своїх можливостей з психологічними вимогами професії до спеціаліста. Це складний динамічний процес орієнтації особистості у професійно-трудовому середовищі, розвитку та самореалізації духовних і фізичних можливостей, формування адекватних професійних намірів і планів, реалістичного образу себе як професіонала.

Професійні ціннісні орієнтації – ті ідеї, перспективи, плани, цілі у формуванні майбутнього фахівця, за які учні готові сперечатись, активно діяти, без чого не уявляють свого майбутнього. Сюди віднесемо свободу, можливість вибору, фінансову незалежність, духовність, гармонійні стосунки, позитивне оточення, визнання, досягнення, особисте вдосконалення, творчість, комфортні умови праці, важливість результатів роботи тощо.

Професійні цінності – це орієнтири, на основі яких людина обирає, засвоює та виконує свою професійну діяльність, досягає професійної майстерності, ефективно вирішує виробничі завдання тощо.

Професійно значущі якості майбутнього фахівця – це соціально обумовлені та соціально значущі якості, яких вимагає сучасність від фахівця тієї чи іншої професії. Такі якості формуються поступово, постійно розвиваються, неоднакові й різнорівневі на розбіжних етапах досягнення фахівцем професійної досконалості.

Професіограма – систематизований опис об'єктивно заданих характеристик професії. У професіограмі фокусуються сукупність вимог професії до індивідуально-психологічних особливостей людини. Структура професіографічного опису професій складається із загальної характеристики професії, санітарно-гігієнічних умов та безпеки праці, вимог професії до працівника, необхідної професійної підготовки, підвищення кваліфікації та можливості професійного росту, протипоказань до навчання та професійної діяльності, економічних показників та перспективів зайнятості. Найважливішою складовою професіограми є психограма, у якій зафіксовані вимоги професії до психіки людини. Зміст та обсяг професіограми залежить від мети (профінформація, профконсуль-

тація, профвідбір, професійне навчання, раціоналізація режиму і умов праці тощо), з якою проводиться вивчення професії.

Професія (лат. *professio* – офіційно вказане заняття, спеціальність) – вид праці, занять, що потребує певної підготовки і є джерелом існування. Професія характеризується системою знань, умінь і навичок, властивих певній людині.

Профорієнтація – це врахування індивідуальних здібностей, схильностей, талантів, інтересів, побажань, навичок, стану здоров'я, цінностей особистості з метою зорієнтувати її у світі затребуваних на ринку праці професій і допомогти свідомо обрати майбутній фах.

Самовизначення – встановлення людиною власних особливостей, можливостей, здібностей, вибір критеріїв, норм оцінювання себе. Одночасно, це складний процес розвитку людини. Його структурними елементами є різновиди самовизначення (особистісне та професійне), що постійно взаємодіють. Рушієм самовизначення особистості є вирішення суперечностей між «хочу» – «можу» – «є» – «ти зобов'язаний», що трансформуються в «я зобов'язаний, інакше не можу».

Термінальні цінності – основні цілі людини, вони відображають довгострокову життєву перспективу, те, що вона цінує на цьому етапі життєвого шляху і до чого прагне в майбутньому, визначають сенс життя особистості, вказують, що актуально, значущо, цінно.

Ціннісні орієнтації – найважливіша складова структури особистості, що складається із мотиваційного, когнітивного, емоційного, оцінювального та інших компонентів. Роль ціннісних орієнтацій полягає в тому, що вони визначають спрямованість професійної діяльності, надають їй цінності, що містить зміст, дають змогу зайняти певну позицію, регулюють поведінку, формують способи самоактуалізації.

Цінність – соціально-філософська категорія, що визначає позитивне чи негативне значення явищ природи, продуктів суспільного виробництва, форм суспільної організації, історичних подій, моральних учинків, духовних витворів людства, окремого суспільства, народу, соціальної групи чи особи на конкретному етапі історичного розвитку.

Цінності – стійкі переконання людини, які окреслюються ідеальними моделями значущості об'єктів навколишнього світу.

Додаток 2

ВИБІР ПРОФЕСІЇ
(порадник для учня)

Неможна ставитися до вибору професії як до незмінного поняття

У будь-якій сфері діяльності відбувається зміна заняття, посади у міру вдосконалення кваліфікації людини. Водночас найбільших успіхів досягає той, хто встиг спробувати себе в тому чи іншому виді занять. Проаналізуйте ситуацію на сучасному ринку праці. Візьміть до уваги, що з кожним роком з'являються нові професії. Будьте готові до того, що прийдеться регулярно підвищувати кваліфікацію, освоювати суміжні спеціальності. Не бійтеся того, що вибір професії під час навчання в школі, фатальним чином визначить подальшу Вашу долю. Зміна вибору, освоєння нової спеціальності зробить Вас цінним фахівцем, необхідним у міждисциплінарних галузях діяльності. Перша професія, навіть якщо Ви потім передумаєте й знайдете щось більш привабливе, знадобиться у несподіваних ситуаціях. Наприклад, освіта кравчині, слюсаря, кулінара, перукаря допоможе Вам у власному житті.

Потрібно пам'ятати, що престиж професії доволі мінливий і зациклюватись на ньому не варто

Існує дуже багато думок і поглядів, забобонів щодо різноманітних професій. Такі забобони виявляються у тому, що деякі важливі для суспільства професії вважаються немодними. Проте все відносно, бо наприклад, економіст або психолог не більш корисний для суспільства, ніж хімік або слюсар, або ж сантехнік. Розуміємо, що суспільству потрібні усі перелічені професії і кваліфіковані фахівці у цих галузях. Престиж професії, Ви звичайно, повинні враховувати, проте перевагу насамперед потрібно надати Вашим інтересам і здібностям. На противагу тоді будете воло-

діти «модною», але не тією спеціальністю, що приносить Вам задоволення.

Варто уникати вибору професії під впливом знайомих (за компанію або щоб не відстати від інших)

Професію людина обирає за своїми цінностями, вподобаннями, здібностями це можна порівняти з вибором одягу і взуття.

Почуття групи, орієнтація на однолітків – дуже позитивні особливості. Вони потрібні для освоєння норм поведінки в суспільстві, формування образу «Я» і самооцінки. У проведенні вільного часу, заняттях поза школою, порівнюйте (себе із друзями), проте не «сліпо» повторюючи. Намагайтеся побачити, чим Ви відрізняєтеся від товаришів і в чому Ви подібні. Це допоможе зрозуміти, що хтось обирає професію пожежника (значить він – людина, котра любить ризикувати, якій потрібен адреналін), а іншому ця професія може не сподобатися (адже він дуже обережний і розважливий).

Не варто оцінювати професію за особистим ставленням до людини – представника подібної професії

Під час вибору професії насамперед потрібно враховувати особливості певного виду діяльності, а не обирати професію, керуючись симпатією до людини, що займається цим видом діяльності. Особливо небезпечне захоплення викладачем (якщо захоплює щиросердність фізика – це не означає, що фізика – те що Вам потрібно). Крім того, часто юнаки роблять помилку, намагаючись одержати професію кумира – спортсмена, політика, журналіста, артиста.

Не завжди захоплення тільки зовнішньою або якою-небудь частковою стороною професії реалізовується у процесі роботи працівника

Легкості, з якою актор створює на сцені образ, передує напружена, буденна праця. Професія журналіста не обмежується лише інтерв'ю чи веденням новин, це усе, невидимим на перший погляд, – кропітка, багатогодинна праця і цілої команди, а не однієї людини (що свідчить про вміння не лише працювати самостійно, а й бути командним гравцем).

Неґрунтовне розрізнення понять шкільного навчального предмета із професією може не виправдати очікуваних результатів

Є такий предмет, як іноземна мова, а професій, де потрібна здібність до мови, багато – перекладач, екскурсовод, телефоніст міжнародного зв'язку, викладач іноземної мови тощо. Тому під час вибору професії є потреба враховувати, які реальні професії є за такими здібностями і вимогами.

Для цього найкраще не просто вивчити професіограми або описи професій, варто проаналізувати газети з вакансіями на ринку праці (там зазвичай вказано, яка освіта потрібна для конкретної вакансії). Наприклад, людина з лінгвістичною освітою («українська мова й література», «іноземна мова» у школі) може працювати й викладачем, і перекладачем, і редактором, і секретарем-референтом. Водночас професій існує більше, ніж шкільних предметів. Можна стати юристом, маркетологом, апаратником чи обрати робітничу професію. Професії здебільшого можуть бути асоційовані з декількома шкільними предметами. Скажімо, майбутньому економістові в школі може подобатися одночасно і математика, і географія.

Маючи застарілі уявлення про характер праці у сфері матеріального виробництва можна не розуміти основних переваг тієї чи іншої професії

Майже всі професії, зокрема і робітничі, стають більш автоматизованими та комп'ютеризованими, робочі місця модернізуються, впроваджуються новітні технології, підвищується культура і оплата праці.

Невміння або небажання розібратися у своїх особистісних якостях (схильностях, здібностях) інколи заважає правильному вибору професії

Розібратися в собі самостійно доволі важко. У цьому можуть допомогти профконсультанти, батьки, учителі, психологи, товариші. Корисними також можуть виявитися психологічні тести та статті й публікації на тему популярної психології. Завдання тестів – активізація діяльності зі самопізнання (самоспостереження,

самоаналізу), а не готова відповідь на питання про те, ким необхідно бути.

Незнання/недооцінка своїх фізичних особливостей, недоліків, що мають значення під час вибору професії, які суттєво в майбутньому зможуть вплинути на стан здоров'я

Існують професії, які можуть бути протипоказані за станом здоров'я, тому що можуть погіршити його. Таких професій небагато, до них належать зазвичай ті, у яких потрібне тривале напруження певних фізіологічних систем. Наприклад, у кухара, перукаря, бармена, офіціанта страждають ноги, закрійники, шевці сильно напружують очі і постійно працюють у шумі.

Незнання основних дій, операцій та їхнього порядку у процесі вирішення чи обмірковування завдання під час вибору професії

Розв'язуючи задачу з математики, доводиться виконувати певні дії в певній послідовності. Було б розумно обрати такий підхід і до вибору професії. Не треба сприймати жодні інструкції буквально, краще творчо підійти до справи й розробити для себе власний план – список необхідних для вибору професії дій. До них можуть бути включені: аналіз пропозицій на ринку освіти, аналіз попиту на ринку праці, об'єктивна оцінка своїх цінностей, здібностей, схильностей, знань, уподобань тощо [45].

Додаток 3

ДІАГНОСТИЧНИЙ ІНСТРУМЕНТАРІЙ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ ЦІННОСТЕЙ ТА ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ

Методика Н. Павлик «Ціннісна освіченість» (містить низку запитань закритого й відкритого типу та є інструментом підготовки людини до роботи із ціннісною проблематикою; акцентує на питаннях сенсу життя, визначає ціннісну спрямованість особистості, розвиває рефлексію щодо глобальних і найближчих життєвих цілей людини.

Методика дослідження ціннісних орієнтацій М. Рокича (ґрунтується на процедурі вибору цінностей. У своїй концепції створення методики автор орієнтувався на традиційно існуючий поділ системи цінностей: цінності-цілі (термінальні) і цінності-засоби (інструментальні). Під першим він розумів переконання у тому, що кожна з цих цілей має життєво важливий смисл, і тому з ними пов'язані прагнення індивіда. Інструментальні цінності розглядаються як переконання в доцільності чи пріоритетності зазначених способів дій або властивостей особистості у будь-якій ситуації).

Методика С. Бубнової «Діагностика реальної структури ціннісних орієнтацій особистості» (зіставлення цінностей зі сферами самореалізації, що уможливлює глибше та повніше дослідження структури ціннісних орієнтацій. Смисложиттєву проблематику особистості репрезентують такі феномени ціннісно-смислової сфери, як життєві цілі, особистісні цінності, смисли, а також більш інтегральне утворення – сенс життя. Методика містить 60 тверджень або запитань, на кожне з яких обстежуваний повинен дати відповідь «так» чи «ні». У бланку відповідей це позначено «+» або «–», які потрібно поставити поряд із номером запитання. Час виконання 15–20 хвилин [83].

Додаток 4

УРОК ІЗ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ДЛЯ УЧНІВ СТАРШИХ КЛАСІВ «ҐЕНДЕР І ПРОФЕСІЯ»

Мета: показати вплив ґендерних стереотипів на вибір професії.

Час: академічна година (45 хв.).

Цільова аудиторія: учні 9–11-х класів загальноосвітніх навчальних закладів.

Урок проводиться у формі інформаційної бесіди. Беруть участь учні всього класу. Викладач залучає їх до активної розмови, ставить запитання, узагальнює відповіді, акцентує увагу на головному. Для кращого засвоєння матеріалу учасники виконують вправи.

Хід профорієнтаційного уроку

Викладач. Добрий день! У нас сьогодні відбудеться незвичайний урок, а незвичайний він тому, що ми говоритимемо про ґендерну рівність у сфері зайнятості. Мета нашого заняття – поєднати дві великі теми: «ґендер» і «професії».

Правила уроку

Викладач. Щоб наша праця була плідною, нам необхідно прийняти деякі правила, яких усі будемо дотримуватися до кінця уроку:

1. Бути активними – відповідати на поставлені запитання, висловлювати свою думку й аргументувати її.
2. Якщо Ви бажаєте висловитися, потрібно підняти руку, щоб я Вас побачила та надала Вам слово.
3. Не можна кричати з місця й перебивати колег.
4. Мобільні телефони прошу прибрати з парт.

Ви згідні зі запропонованими правилами?

(Відповіді учнів)

Тоді правила приймаємо і кожен має дотримуватися їх до кінця уроку.

Профорієнтація і ґендер

Викладач. Скажіть, хто знає, що таке профорієнтація? (Педагог вислуховує відповіді учнів і дає свою).

Профорієнтація або професійна орієнтація – це наука, що допомагає людині зробити свій вибір у світі професій, обрати фах, який би відповідав індивідуальним особливостям людини й водночас ураховував інтереси суспільства.

Сьогодні ми будемо говорити про профорієнтацію крізь призму ґендерних проблем, тобто розглянемо, які професії краще обирати юнакам, а які – дівчатам, щоб уникнути дискримінації на ринку праці. Але спочатку визначимося з поняттями ґендерної теорії.

Мабуть, Ви чули про таке незвичне слово «ґендер»? Так? Скажіть, будь ласка, хто знає, що це таке? (Відповіді учнів).

Ґендер (з англ. *gender*, з лат. *genus* – «рід») – це наша соціальна стать, яка визначає поведінку людини в суспільстві. Відповідно до загальноприйнятих правил і норм соціуму, існують визначені моделі, або ж ґендерні ролі для чоловіків і жінок, які стосуються різних сфер життя.

Для жінки природнішою є сімейна сфера: через сім'ю, виховання дітей, турботу про рідних, домашнє господарство вона реалізовує себе, а робота, кар'єра (як вважається) – це суто чоловіча справа. Згідно з теорією ґендеру, таке становище, а саме розподіл та обмеження сфер діяльності, призводить до соціальної нерівності чоловіків і жінок. Будь-яка нерівність – класова, расова, етнічна, ґендерна – є дискримінацією.

Ґендерна дискримінація – це обмеження прав особи за статевою ознакою. Наші погляди, переконання формуються під впливом соціальних стереотипів, які міцно вкоренилися у свідомості й передаються з покоління в покоління. Хто може сказати, що таке стереотип? (Викладач вислуховує відповіді учнів і дає свою).

Стереотип – це стійкий, спрощений образ, інколи навіть помилковий. Узагалі, це поняття взято з типографії, де стереотип – друкарська форма, кліше. У широкому розумінні, стереотип – це негативне явище, так би мовити «шори», що заважають баченню соціальної реальності й адекватному порозумінню людей.

Ґендерні стереотипи існують і на ринку праці. Ґендерні стереотипи – це погляди на роль чоловіка і жінки у професійній сфері та їхнє місце в соціальній ієрархії. І ті, хто працює, і ті, хто шукає

роботу, роботодавці – усі перебувають під впливом стереотипів. Наприклад, роботодавець вважає, що юристом у його організації має бути чоловік, і, звісно, відмовлятиме претенденткам жінкам. Головним критерієм у такому разі буде належність до певної статі, а натомість варто було б брати до уваги професіоналізм. Ґендерні стереотипи призводять до дисбалансу ринку праці, тобто концентрації осіб однієї статі в межах певного фаху. Наприклад, типово «жіночою» професією в нашому суспільстві є професія вчителя, де жінки становлять понад 80%.

Щоб досягти ґендерної рівності у сфері зайнятості, необхідно подолати ґендерні стереотипи.

Три групи ґендерних стереотипів

Усі ґендерні стереотипи можемо поділити на три групи:

1. Стереотипи маскулінності – фемінності. Маскулінність – це чоловічі риси, фемінність – жіночі. Підказуйте мені, чоловіки – вони які?.. (активні, домінантні, незалежні, агресивні, самовпевнені), а жінки які? (пасивніші, залежні, емоційні, турботливі, лагідні).

2. Друга група стереотипів пов'язана із закріпленням сімейних і професійних обов'язків. Для чоловіків головні ролі – професійні, для жінок – сімейні. «Нормальний» чоловік прагне побудувати кар'єру, реалізуватися у професії. «Нормальна» жінка бажає вийти заміж, народити дітей, створювати затишок в оселі. У нашому суспільстві існує три типи праці (див. табл. 1).

3. Третя група стереотипів стосується змісту праці чоловіків і жінок. Традиційною для жінок вважається сфера обслуговування та виконавча діяльність, для чоловіків характерна інструментальна, творча, організаційна та керівна. Наприклад, на відкриту вакансію директора ймовірніше працевлаштується чоловік, аніж жінка.

Вправа «Чоловічі й жіночі професії»

Мета: показати, що наші уявлення про «чоловічі» й «жіночі» професії залежать від ґендерних стереотипів.

Матеріал: 3 аркуші ватману, маркери.

Розділіть учнів на 3 групи. Кожна отримує ватман і маркери.

Завдання для першої групи: «подумайте та запишіть професії, які ви вважаєте «жіночими» (див. табл. 2).

Завдання для другої групи: «Подумайте та запишіть професії, які ви вважаєте «чоловічими».

Завдання для третьої групи: «Подумайте та запишіть професії, які ви вважаєте нейтральними, тобто і «чоловічими», і «жіночими».

Інструкція для всіх груп: «На виконання вправи маєте 5–7 хв. Починаймо працювати!».

Далі кожна група повинна обрати одного представника, який презентуватиме роботу свого колективу (ватман прикріплюють до дошки).

Викладач може додати до представлених учнями професій свої (з табл. 2), яких ще не було.

Наприкінці вправи у нас є три групи стереотипних уявлень про професії: «жіночі», «чоловічі» та «нейтральні» (ватмани з професіями залишаються на дошці, їх задіємо далі як наочний матеріал).

Критерії ґендерного розподілу професій

Викладач. Якщо ми подивимося на дошку (акцентуємо на щойно виконаній вправі), то побачимо, що за деякими професіями закріпилося визначення «чоловічих», а за іншими – «жіночих».

Як Ви вважаєте, чи є відмінність між «чоловічими» й «жіночими» професіями? У чому вона полягає? (викладач вислуховує відповіді учнів і дає свою).

Таблиця 1

Асоціація типів праці з ґендерною роллю

Типи праці	Продуктивна	Громадська	Репродуктивна
Асоціація з ґендерною роллю	**Чоловіки**	**Чоловіки**	**Жінки**
Суть праці	Підвищує соціальний статус особи, оцінюється суспільством як «робота» в прямому розумінні цього слова	Політичні партії, фонди, асоціації, профспілки	Народження і виховання дітей, турбота про членів родини, господарювання вважається «при-родним» для жінки, а отже, суспільство її не помічає і не оплачує. Водночас подвійне навантаження жінки (крім роботи) – домашніми обов'язками, зменшення часу на відпочинок

Таблиця 2

Стереотипне уявлення про «чоловічі» й «жіночі» професії

«Жіночі»	«Чоловічі»	«Нейтральні»
Медична сестра, акушерка, вчитель, бухгалтер, вихователь дитячого садка, прибиральниця, лікар-терапевт, бібліотекар, швачка, продавець продовольчих товарів, диспетчер, секретар, діловод, кондуктор, перукар, манікюрниця, кухар, косметолог, водій трамвая, няня, мийник посуду, соціальний працівник, флорист, в'язальниця, візажист	Водій, слюсар, токар, фрезерувальник, каменяр, муляр, вантажник, будівельник, хірург, пілот, міліціонер, водолаз, шахтар, охоронець, коваль, лицювальник-плиточник, лісник, філософ, комбайнер, військовий, газоелектрозварювальник, електрик, сантехнік, сталевар, монтажник, бармен, пожежник, рятувальник	Юрист, адвокат, суддя, менеджер, страхувальник, підприємець, касир-кондуктор, продавець, психолог, учений, лікар, актор, режисер, офіціант, журналіст, фінансовий аналітик, економіст, комірник, аудитор, масажист, дизайнер, викладач, адміністратор, стиліст, перекладач, агроном, інженер

Критерій 1. «Важка/легка» праця

Ґендерний розподіл професій на «чоловічі» й «жіночі» насамперед пов'язаний із фізичним навантаженням і розподілом на «важку/легку» працю. Чоловіки фізично сильніші за жінок, тому й мають займатися фізичною працею. Хоч би як жінка намагалася, вона фізично не зможе витягнути людину з гір у повному спорядженні. Хоч би як жінка намагалася, їй важко витримати навантаження пожежника. Складно уявити жінок, котрі кладуть шпали на залізниці, працюють каменярами або шахтарями, екскаваторниками або далекобійниками. Навіть у самих «чоловічих» назвах професій немає жіночого аналогу, наприклад, немає «каменярки» – є «каменяр», немає «сталеварки» – лише «сталевар».

Критерій 2. «Творець/виконавець»

Вважається, що рутинна робота, що не потребує рішень, – це робота для жінок, а творча, інноваційна, з ухваленням рішень – для чоловіків. Доволі поширена думка про те, що чоловікам належить

роль стратегів, жінки ж – вправні виконавці. Посидючість, монотонність, старанність – ці риси притаманні жінкам і необхідні для виконавця. Для чоловіків вони не характерні, тому їм така робота не підходить.

Критерій 3. «Хороша робота – гарно оплачувана»

Як Ви розумієте поняття «хороша робота»?

Зазвичай молодь відповідає, що:

– «хороша робота» – це добре оплачувана, дає змогу забезпечити достатній рівень життя для себе та своєї сім'ї;

– не брудна – краще використовувати розум і піти навчатись; якщо є вища освіта, не має потреби іти на брудну роботу.

Нині «чоловіча робота» – уже не та, яка пов'язана з фізичною працею, а, можливо, інтелектуальна, але обов'язково високооплачувана, що дає можливість чоловікові відчувати себе чоловіком, забезпечувати себе і родину. Чимало роботодавців вважають, що жінці підходить будь-яка робота й невеличка заробітна плата. А навіщо їй багато? Чоловік же заробляє, він годувальник. І взагалі, жінки працюють із нудьги.

Новий погляд на професії

Пригадаймо вправу, яку ми виконували.

Розгляньмо, наприклад, таку популярну професію, як «кухар». Сьогодні не лише дівчата, а й хлопці опановують, як ми вважаємо, «жіночу» професію кухаря. Але ж серед шеф-кухарів багато чоловіків, які колись починали свою кар'єру простими кухарями і згодом досягли майстерності.

Інший приклад – професія «перукаря», до речі, колись вона малу назву «цирульника» і була «чоловічою». Часи змінилися, і ця ніша заповнилася жінками. Пригадаймо відомих майстрів із перукарського мистецтва? Пам'ятаємо здебільшого чоловіків.

А чи знаєте Ви, що перископ, без якого не може обійтись підводний човен, – це винахід жінки? Мікрохвильова піч, пральна машина, газонокосарка, підзорна труба – їх теж винайшли жінки.

Біолог Н. Стівенс довела, що хромосоми Х і У визначають стать. Хімік Р. Франклін перша визначила структуру ДНК. Погодь-

теся, не зовсім «жіночі» професії. Розподіл на «жіночі» й «чоловічі» професії, як бачимо, є достатньо умовним.

Колись і вчителювання було чоловічою справою. Змінюється життя, змінюються і стереотипи. То, можливо, річ не в тім, щоб обрати професію, близьку своїй статі, або «модну», а знайти фах, який щонайбільше відповідає вашим природним здібностям і нахилам, в якому Ви зможете досягти найвищого рівня майстерності?

До чого призводить ґендерний розподіл праці?

Викладач. А чому нас так хвилюють ґендерні вподобання, що панують на ринку праці? Є «жіночі» сфери діяльності, є «чоловічі», що тут поганого? Уявіть собі айсберг. Поверхня айсбергу, те що ми бачимо – «чоловічі» та «жіночі» професії. А що ж у підводній частині? А там – «підводні проблеми», які виникають унаслідок ґендерного розподілу праці.

Ґендерний розподіл праці

Дискримінація за рівнем заробітної платні. Заробітна плата жінок становить 70–80% від заробітної плати чоловіків. Така ситуація склалася не лише в Україні, а й у всьому світі. Аналіз середньомісячної заробітної плати у м. Києві серед різних галузей економічної діяльності свідчить про те, що найменшу заробітну плату отримують працівники таких галузей, які можна назвати «жіночими»: охорона здоров'я та надання соціальної допомоги, обслуговування готелів і ресторанів, освіта тощо.

Дискримінація за рівнем нарахування пенсії. Зрозуміло, що рівень заробітної плати впливає на пенсію: маленька заробітна плата – маленька пенсія.

Низька доступність престижних професій і посад для жінок. Про це свідчить таке поняття, як «скляна стеля» – термін американського менеджменту, введений у 80-х роках. Він позначає існування невидимого бар'єру, який обмежує просування жінок кар'єрними сходами. Так, 95% топ-менеджерів провідних компаній США – чоловіки, попри те, що жінки становлять понад половину всіх співробітників на нижчих щаблях ієрархії компанії. «Ефект скляної стелі» є формою дискримінації. Це немов прозорий і непо-

мітний бар'єр, але водночас настільки міцний, що заважає жінкам просуватися вгору.

Сфера зайнятості на шляху до ґендерної рівності. У нашій державі вжито низку заходів для досягнення ґендерної рівності у сфері зайнятості. Прийнято спеціальні постанови і закони, які надають жінкам рівні з чоловіками права й можливості для самореалізації. Сучасні жінки займають дедалі активнішу життєву позицію – відкривають власний бізнес, будують кар'єру, опановують новітні технології та сфери діяльності.

Нині активно розвивається торгівля, управління й інформаційне обслуговування. У цих сферах немає чіткого розмежування на «чоловічі» й «жіночі» професії: комерційні представники, агенти з нерухомості, туризму, банківські працівники, менеджери, маркетологи.

У XXI ст. популярними будуть професії, пов'язані з інформаційними технологіями. Менеджер інформаційних систем, адміністратор мережі, спеціаліст із телекомунікації, системний аналітик. І хоча вони вважаються чоловічими, жінки намагаються освоїти нову для себе сферу діяльності.

Водночас значна кількість керівників і менеджерів різних підприємств прагнуть отримати психологічну освіту. Професія психолога, де першість утримують жінки, стає популярною й серед чоловіків, адже за допомогою знання психології людини можна здобути прихильність будь-якого співрозмовника, швидше досягти бажаного результату тощо.

Ринок професій – різноманітний. Коли обираєш професію, потрібно пам'ятати, що стереотипні уявлення заважають ефективному розвитку сфери діяльності, обмежують можливості та права людини. Такі поняття, як «чоловічі» й «жіночі» професії, популярні чи непопулярні професії – відносні. Обираючи фах, ураховуйте останні тенденції та перспективи розвитку ринку праці, намагайтеся отримати максимум інформації щодо майбутньої професії, скористайтеся комп'ютерною професійною діагностикою, що допоможе Вам здійснити правильний вибір, і найважливіше – прислухайтеся до свого серця, воно підкаже Вам шлях. А закінчити наш урок хотілося б такими словами: найпрестижнішим у XXI ст., як і в XX ст., буде професіоналізм у будь-якій справі, незалежно від статі [60].

Додаток 5

ЗАПИТАННЯ НА ЗНАННЯ НАРОДНОЇ ТВОРЧОСТІ ЩОДО ПРОФЕСІЙ

Представник якої військової професії, згідно з прислів'ям, помиляється лише один раз? *(Сапер)*

Не святі горщики ліплять, а ... *(Гончар)*

Завершіть усім відоме прислів'я: «Робота не вовк, ...»? *(У ліс не втече)*

В якому «зоологічному» прислів'ї викладена формула вищої майстерності дипломата? *(І вовки ситі, і вівці цілі)*

Як кажуть у народі про мізерні зарплати праці чи стипендії? *(Як кіт наплакав)*

Як закінчується українське прислів'я: «Один у полі не ...»? *(Воїн)*

Вставте професію в українське прислів'я: «У семи ... дитя без ока» *(Няньок)*

Ким, згідно з українським прислів'ям, є людина для свого щастя? *(Ковалем)*

Діло кого величає? (*Майстра*)

Без сокири не тесляр – без голки не … *(Кравець)*

На дерево дивись, як родить, а на чоловіка, як … *(Робить)*

Під лежачий камінь вода не … *(Тече)*

І що в неумілого не болить? *(У неумілого руки не болять)*

Хочеш їсти калачі – не сиди на … *(Печі)*

Зробив діло – гуляй … *(Сміло)*

Швець без чобіт, а ….без воріт *(Тесля, коваль)*

У … руки чорні, зате хліб білий *(Хлібороба)*

Щоб комора була із зерном, потрібен у полі … *(Агроном)*

Сьогодні цар, а завтра прокурор, ролі всі зіграв … *(Актор)*

Коштовний сувенір виготовить … *(Ювелір)*

Він із комп'ютером на Ти, розумніших не знайти, віртуальний творить світ, диво-майстер … *(Програміст)*

Додаток 6

АНКЕТА ДЛЯ СТАРШОКЛАСНИКІВ ЩОДО ВИЗНАЧЕННЯ МОТИВІВ ВИБОРУ МАЙБУТНЬОЇ ПРОФЕСІЇ

Шановні одинадцятикласники! Просимо Вас відповісти на запитання анкети. Ваші відповіді допоможуть нам у дослідженні мотивів вибору старшокласниками майбутньої професії. На кожне запитання виберіть один із запропонованих варіантів відповіді, або напишіть свій варіант відповіді [11].

1. Чи визначилися Ви з майбутньою професією?
а) так;
б) ні.

2. Що спонукало Вас обрати саме цю професію?
а) сімейна традиція;
б) порада батьків;
в) порада друзів;
г) порада вчителів;
ґ) вирішив(ла) сам(а);
д) Ваш варіант відповіді.

3. Що було джерелом інформації про обрану професію?
а) розповіді батьків;
б) книги про професію;
в) розповіді вчителів;
г) теле-, радіопередачі про професію;
ґ) Ваш варіант відповіді.

4. Що Ви знаєте про обрану професію?
а) професія престижна;
б) умови праці представників професії;
в) заробітна платня;
г) медичні протипоказання;

ґ) суспільна значущість професії;
д) вимоги професії;
е) Ваш варіант відповіді.

5. Обрана професія допоможе Вам:
а) реалізувати свої здібності;
б) розкритися у творчості;
в) стати цінною для суспільства людиною;
г) самовдосконалитися;
ґ) досягти високого положення;
д) Ваш варіант відповіді.

6. Як ставляться батьки до Вашого вибору професії?
а) підтримали;
б) їм байдуже;
в) намагалися переорієнтувати на іншу професію.

Яку саме? _____

Дякуємо за участь в опитуванні!

Додаток 7

ТЕСТ ЩОДО ВИЯВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ПЕРЕВАГ (класифікація Д. Голланда)

Людство давно виявило, що професія впливає на особистість людини. Але правильне й інше спостереження: не лише професійна діяльність формує особистісні особливості, але й кожна людина за своїми особистісними якостями належить до певного типу професій.

Подана модифікація тесту Д. Голланда, яка заснована на співвідношенні типу професій до індивідуальних особливостей людини, допомагає вибрати професію, враховуючи насамперед особистісні особливості.

1 етап

Вам необхідно віртуально «пристосувати» до себе шість тверджень, які стосуються різних типів професій, знайти їх місце в таблиці та відмітити.

№ твердження	Абсолютно правильно	Більш ймовірно	Неправильно	Не знаю
1				
2				
3				
4				
5				
6				

Твердження 1. Ви – практик, схильний виконувати конкретні справи. Надаєте перевагу роботі, яка приносить конкретні, вагомі результати для Вас і для інших. Вас не лякає фізична праця. Вас цікавить робота з технікою, яка вимагає практичного спрямованості розуму, добре розвинених рухових навичок.

Твердження 2. Ви більше теоретик, ніж практик. Вам подобається вивчати, досліджувати проблеми, отримувати нові знання. Ви надаєте перевагу роботі, яка приносить радість пізнання, а інколи і радість відкриття, роботу, яка вимагає абстрактної спрямованості розуму, здібностей до аналізу та систематизації інформації, широкого світогляду.

Твердження 3. Ви – «комунікатор», якому подобається працювати з людьми і для людей, тому Вас, вірогідно, зацікавить робота, яка пов'язана із навчанням, вихованням, обслуговуванням клієнтів, наданням допомоги тим, хто її потребує. Вам цікава емоційно насичена, жива робота, інтенсивна взаємодія з людьми та вміння спілкуватись.

Твердження 4. Вам подобається працювати з документами, цифрами, зокрема і з використанням комп'ютерних засобів. Робота спокійна, без особливого ризику, з чіткими обов'язками. Вона може бути пов'язана з обробкою інформації, з розрахунками, обчисленнями, які вимагають точності, акуратності, ретельності. Вам хотілось би уникнути частого спілкування, необхідності керувати іншими людьми та відповідати за їхні дії.

Твердження 5. Ви – організатор, зорієнтований на активну перетворюючу діяльність. Ви надаєте перевагу роботі, яка приносить Вам відносну свободу, самостійність, які водночас забезпечують Вам статус у суспільстві, перевагу над іншими, матеріальний достаток; роботу запальну і ризикову, яка вимагає ініціативності, діловитості, волі, вміння брати відповідальність на себе.

Твердження 6. Ви, ймовірно, «вільний художник». Вам подобаються види діяльності, які дають можливість творчого самовираження, де немає жорсткого режиму, формальності; робота, яка дає простір фантазії, уяві, яка вимагає розвиток естетичного смаку, спеціальних здібностей (художніх, літературних, музичних).

2 етап

Припустимо, що після відповідного навчання Ви зможете виконувати будь-яку роботу. Із запропонованих пар професій потрібно вибрати одну, яка Вас задовольняє найбільшою мірою (враховуючи Ваші здібності та схильності).

Із назвою професії в дужках зазначено код. У бланк відповідей треба занести навпроти кода вибраної професії знак «+». Підрахуй кількість знаків «+» в кожному рядку. Наприклад, із пари «інженер» – «соціолог» Вас цікавить професія соціолога. Код цієї професії – 2. Значить, в бланк відповідей потрібно у графі «код професій» поставити «+» поряд з цифрою 2. Якщо назва професії не зовсім зрозуміла, користуйся словником професій.

Код професії	Вибір (фіксувати знаком «+»)	Сума знаків «+»
1		
2		
3		
4		
5		
6		

Інженер (1) – Соціолог (2)
Механік (1) – Дизайнер (6)
Філософ (2) – Лікар (3)
Еколог (2) – Бухгалтер (4)
Програміст (2) – Адвокат (5)
Кінолог (2) – Літературний перекладач (6)
Фармацевт (2) – Юрисконсульт (3)
Генетик (2) – Архітектор (6)
Продавець (3) – Оператор поштового зв'язку (4)
Соціальний працівник (3) – Підприємець (5)
Викладач ВУЗу (3) – Музикант-виконавець (6)
Економіст (4) – Менеджер (5)
Коректор (4) – Диригент (6)
Інспектор митниці (5) – Художник-модельєр (6)
Телефоніст (1) – Орнітолог (2)
Агроном (1) – Топограф (4)

Лісничий (1) – Директор (5)
Майстер по пошиттю одягу (1) – Хореограф (6)
Історик (2) – Інспектор дорожнього руху (4)
Антрополог (2) – Екскурсовод (3)
Вірусолог (2) – Актор (6)
Офіціант (3) – Товарознавець (5)
Кондитер (1) – Священнослужитель (3)
Повар (1) – Статистик (4)
Фотограф (1) – Адміністратор торговельної зали (5)
Страховий агент (3) – Архіваріус (4)
Тренер (3) – Телерепортер (5)
Слідчий (3) – Мистецтвознавець (6)
Нотаріус (4) – Брокер (5)
Оператор ЕВМ (4) – Манекенниця (6)
Фотокореспондент (5) – Реставратор (6)
Бортпровідник (3) – Водій (1)
Біолог-дослідник (2) – Озеленювач (1)
Метролог (1) – Картограф (4)
Радіомонтажник (1) – Художник по дереву (6)
Геолог (2) – Перекладач-гід (3)
Журналіст (5) – Режисер (6)
Бібліограф (2) – Аудитор (4)
Головний бухгалтер (4) – Інспектор карного розшуку (5)
Перукар-модельєр (6) – Психолог (3)
Бджоляр (1) – Комерсант (5)
Суддя (3) – Стенографіст (4)

Підрахуйте кількість знаків «+». Максимальна кількість цих знаків вказує на відповідність одному із шести професійних типів.

Реалістичний тип

Професіонали означеного типу схильні виконувати конкретні справи, займатися конкретними речами та їх використанням, віддають перевагу заняттям, які вимагають застосування фізичної сили, спритності. Зорієнтовані здебільшого на практичну працю, швидкий результат діяльності. Схильності до спілкування з людьми, формулюванню та викладенню думок розвинені слабкіше. Найчастіше люди цього типу вибирають професії механіка, елект-

рика, інженера, агронома, садівника, кондитера, повара та інші професії, які передбачають вирішення конкретних завдань, наявність рухливості, наполегливості, зв'язку з технікою. Спілкування не є провідним у структурі діяльності.

Інтелектуальний тип

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

Соціальний тип

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

Артистичний тип

Професіонали означеного типу оригінальні, незалежні у процесі ухвалення рішень, зрідка орієнтуються на соціальні норми та схвалення, володіють незвичайним поглядом на життя, гнучкістю та швидкістю мислення, високою емоційною вразливістю. Відносини з людьми будують, спираючись на свої емоції, відчуття, інтуїцію, уяву. Володіють хорошою реакцією та загостреним сприйняттям. Люблять і вміють спілкуватися. Професійна схильність найбільшою мірою пов'язана з акторсько-сценічною, музичною, образотворчою діяльністю.

Підприємницький тип

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

Конвенціональний тип

Професіонали означеного типу практичні, не відходять від задуманого, енергійні, тяжіють до конкретики, зорієнтовані на соціальні норми. Надають перевагу чітко визначеній діяльності, вибирають із навколишнього середовища цілі і завдання, які поставлені перед ними звичаями та суспільством. Зазвичай вибирають професії, які пов'язані з канцелярськими і розрахунковими роботами, створенням і оформленням документів, встановленням кількісних співвідношень між числами, системами умовних знаків, такі як бухгалтер, нотаріус, топограф, коректор та інші, тобто таких професій, які вимагають обробки інформації, наданої у вигляді умовних знаків, цифр, формул, текстів. Сфера діяльності в таких видах діяльності обмежена і не є провідною, що цілком влаштовує цей тип особистості. Комунікативні й організаторські здібності слабо розвинені, але в таких людей прекрасно розвинені виконавські якості [9].

Зробіть висновок про свої професійні переваги і відповідно до них врахуйте інші плюси та пріоритети під час вибору майбутньої професії.

Бажаємо успіхів!

Додаток 8

ТЕМИ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПРОФОРІЄНТАЦІЯ ТА ПРОФВІДБІР» *(за О. М. Борисенко)*

Змістовий модуль І. Профорієнтаційна робота та професійний відбір як сфери діяльності психолога

Тема 1. Профорієнтаційна робота як сфера діяльності психолога

Тема 2. Чинники професійної орієнтації особистості

Тема 3. Професійний відбір як сфера діяльності психолога

Тема 4. Психологічний аналіз діяльності та професійні вимоги до особистості

Змістовий модуль ІІ. Етапи, види, фази, типи професійної діяльності

Тема 5. Професіографія як підсумок психологічного вивчення трудової діяльності

Тема 6. Етапи, види, фази, типи професійної діяльності

Тема 7. Професійна стагнація особистості та кар'єрний розвиток

Тема 8. Вплив мотивації на становлення професійної діяльності особистості

Змістовий модуль ІІІ. Індивідуальне консультування молоді у виборі професійної діяльності

Тема 9. Особливості індивідуального консультування молоді у виборі професійної діяльності

Тема 10. Практичні аспекти роботи тренера у кар'єрному консультуванні сучасних компаній

Змістовий модуль ІV. Особливості планування й управління професійною діяльністю

Тема 11. Особливості планування професійної діяльності

Тема 12. Особливості управління професійною діяльністю

Додаток 9

ПЛАН ПРАКТИЧНИХ ЗАНЯТЬ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ «ПРОФОРІЄНТАЦІЯ ТА ПРОФВІДБІР» *(за О. М. Борисенко)*

Модуль І. Практичне заняття 1

Тема. Профорієнтаційна робота як сфера діяльності психолога

План

1. Історія розвитку профорієнтації
2. Теорія і практика зарубіжної профорієнтації

Практичне заняття 2

Тема. Чинники професійної орієнтації особистості

План

1. Аспекти профорієнтаційної роботи: профорієнтаційне просвітництво, профорієнтаційне інформування, профорієнтаційна пропаганда, профорієнтаційне консультування
2. Етапи розвитку особистості-спеціаліста

Практичне заняття 3

Тема. Професійний відбір як сфера діяльності психолога

План

1. Особливості профвідбору
2. Методи професійного відбору
3. Загальна методологія здійснення підбору кадрів
4. Методи пошуку і залучення кандидатів
5. Види і принципи професійного відбору

Практичне заняття 4

Тема. Психологічний аналіз діяльності та професійні вимоги до особистості

План

1. Теоретико-методологічні положення вивчення сутності психологічних особливостей професійної діяльності

2. Вимоги професій до особистості, поняття професійно важливих якостей

Модуль ІІ. Практичне заняття 5

Тема. Професіографія як підсумок психологічного вивчення трудової діяльності

План

1. Принципи системної професіограми та алгоритм її складання

2. Методи визначення професійно важливих якостей

Практичне заняття 6

Тема. Професійна діяльність: зміст, види, етапи, фази

План

1. Загальне розуміння професійної діяльності у науці

2. Етапи, види, фази, типи професійної діяльності

Практичне заняття 7

Тема. Професійна стагнація особистості і кар'єрний розвиток

План

1. Кар'єрні кризи на різних етапах професіоналізації

2. Основні причини кар'єрної кризи

3. Алгоритм успішного проходження професійних криз

Практичне заняття 8

Тема. Вплив мотивації на становлення професійної діяльності особистості

План

1. Поняття мотивації та її теорії, що пояснюють поведінку особистості у побудові кар'єри

2. Методи дослідження та способи поліпшення кар'єрної мотивації

Модуль ІІІ. Практичне заняття 9

Тема. Особливості індивідуального консультування молоді у виборі професійної діяльності

План

1. Тлумачення сутності та змісту кар'єрного консультування у науковій літературі

2. Індивідуальне консультування з питань подальшого планування кар'єри учнів випускних класів і працюючих

Практичне заняття 10

Тема. Практичні аспекти роботи тренера у кар'єрному консультуванні сучасних компаній

План

1. Особливості проведення асесмент-центру у процесі консультування компаній

2. Аспекти роботи коуча у кар'єрному консультуванні працівників сучасних компаній

Модуль IV. Практичне заняття 11

Тема. Особливості планування професійної діяльності

План

1. Особливості планування та розвиток професійної діяльності працівника в організації

Практичне заняття 12

Тема. Особливості управління професійною діяльністю

План

1. Управління трудовою кар'єрою, його цілі та механізми

2. Система управління професійною діяльністю

3. Рекомендації щодо вдосконалення управління професійною діяльністю

Додаток 10

ЗАВДАННЯ ДО САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ
(за О. М. Борисенко)

Змістовий модуль І

Тема 1. Профорієнтаційна робота як сфера діяльності психолога

Завдання

1. Історія розвитку профорієнтації

2. Теорія і практика зарубіжної профорієнтації

Методичні вказівки

Під час самостійної роботи необхідно поглиблено опрацювати предмет профорієнтація та профвідбір. Пріоритетні завдання профорієнтації та профвідбору. Зв'язок профорієнтації та профвідбору з: психологічними, юридичними, суспільними та іншими науками. Історія розвитку профорієнтації. Теорія і практика зарубіжної профорієнтації. Напрями дослідження профорієнтації у XX столітті. Роль Ф. Парсонса, Г. Мюнстенберга в історії розвитку профорієнтації.

Тема 2. Чинники професійної орієнтації особистості

Завдання

1. Аспекти профорієнтаційної роботи: профорієнтаційне просвітництво, профорієнтаційне інформування, профорієнтаційна пропаганда, профорієнтаційне консультування

2. Етапи розвитку особистості-спеціаліста

Методичні вказівки

Під час самостійної роботи необхідно поглиблено опрацювати аспекти профорієнтаційної роботи: профорієнтаційне просвітництво, профорієнтаційне інформування, профорієнтаційна пропаганда, профорієнтаційне консультування. Пояснити поняття: трудове виховання і навчання; професійна орієнтація; професійний добір; професійна підготовка; професійна адаптація; професійна діяльність.

Тема 3. Професійний відбір як сфера діяльності психолога

Завдання

1. Особливості профвідбору
2. Методи професійного відбору
3. Загальна методологія здійснення підбору кадрів
4. Методи пошуку і залучення кандидатів
5. Види і принципи професійного відбору

Методичні вказівки

Під час самостійної роботи потрібно взяти до уваги особливості профвідбору. Методи професійного відбору. Констатуючий і організуючий профвідбори. Загальну методологію здійснення підбору кадрів. Методи пошуку та залучення кандидатів. Види і принципи професійного відбору (етапи та блоки).

Тема 4. Психологічний аналіз діяльності та професійні вимоги до особистості

Завдання

1. Теоретико-методологічні положення вивчення сутності психологічних особливостей професійної діяльності

2. Вимоги професій до особистості, поняття професійно важливих якостей

Методичні вказівки

Під час самостійної підготовки до занять потрібно зауважити на теоретико-методологічні положення вивчення сутності психологічних особливостей професійної діяльності. Вимоги професій до особистості, поняття професійно важливих якостей. Вивчення ролі стану психічних і фізіологічних функцій людини у забезпеченні її професійної надійності та придатності.

Змістовий модуль ІІ

Тема 5. Професіографія як підсумок психологічного вивчення трудової діяльності

Завдання

1. Принципи системної професіограми та алгоритм її складання

2. Методи визначення професійно важливих якостей

Методичні вказівки

У процесі самостійної підготовки до занять потрібно зауважити на принципи системної професіограми та алгоритм її складання. Основні особливості професіографії. Для оцінки рівня професійної придатності суб'єкта діяльності необхідно його індивідуально-психологічні якості зіставити з вимогами, що пред'являються людині у зв'язку з конкретною трудовою діяльністю. Методи визначення професійно важливих якостей.

Тема 6. Професійна діяльність: зміст, види, етапи, фази

Завдання

1. Загальне розуміння професійної діяльності у науці
2. Етапи, види, фази, типи професійної діяльності

Методичні вказівки

Під час самостійної роботи потрібно зважати на загальне розуміння професійної діяльності у науці. Основні напрями внутрішньо-організаційної кар'єри. Горизонтальний, вертикальний, доцентровий напрями. Етапи кар'єри, попередній етап, етап становлення, просування, збереження, завершення. Взаємозв'язок між етапами життя і стадіями кар'єри. Етап кар'єри і фаза розвитку професіонала. Фази: оптації, адепта, адаптанта, інтернала, майстра, авторитета, наставника. Побудова кар'єри. Три стадії кар'єри за С. Холлом. Три стадії професійної діяльності.

Тема 7. Професійна стагнація особистості та кар'єрний розвиток

Завдання

1. Кар'єрні кризи на різних етапах професіоналізації
2. Основні причини кар'єрної кризи
3. Алгоритм успішного проходження професійних криз

Методичні вказівки

Під час самостійної роботи потрібно брати до уваги професійні кризи на різних вікових етапах. Причини відмови від кар'єри. Кар'єрний ріст і професійна деградація. Криза середини кар'єри. Деформація в кар'єрі. Деформація управлінських рішень. Зміни у відношенні до працівників. Деформація менталітету. Деформації емоційної сфери. Редукція професійних обов'язків. Деформація

іміджу працівника. Деструктивні конфлікти в організації. Кар'єрні бар'єри в професійній діяльності.

Тема 8. Вплив мотивації на становлення професійної діяльності особистості

Завдання

1. Поняття мотивації та її теорії, що пояснюють поведінку особистості у створенні кар'єри

2. Методи дослідження та способи поліпшення кар'єрної мотивації

Методичні вказівки

Під час самостійної роботи потрібно акцентувати на етапах кар'єри і потребах працівника. Фізіологічні потреби. Матеріальні потреби. Моральні потреби. Духовні потреби. Потреби досягнення цілі. Основні мотиви кар'єри особистості. Змістові теорії. Процесуальні теорії. Класична теорії Ф. Тейлора. Теорії А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Мак-Клеланда, теорію людських ставлень Р. Лайерта. Теорія обумовлення Б. Скіннера. Теорія очікування В. Врума. Мотиваційна теорія Л. Портера і Л. Лоуера. Внутрішня мотивація. Мотиваційна теорія трудових інвестицій.

Змістовий модуль ІІІ

Тема 9. Особливості індивідуального консультування молоді у виборі професійної діяльності

Завдання

1. Тлумачення сутності та змісту кар'єрного консультування у науковій літературі

2. Індивідуальне консультування з питання подальшого планування кар'єри учнів випускних класів та працюючих

Методичні вказівки

Під час самостійної роботи потрібно зауважити на професійну самоідентифікацію. Підсилення психологічних можливостей. Формування професійної самосвідомості особистості. Конкретизацію кар'єрних уподобань та перспектив. Визначення тактики та стратегії подальшої поведінки у професійному середовищі. Складові консультування з питань кар'єри. Психологічний компонент. Соціально-психологічний компонент. Соціологічний компонент.

Зняття невизначеності та нерішучості у виборі кар'єри. Підвищення ефективності діяльності та адаптаційних можливостей. Управління професійними стресами.

Тема 10. Практичні аспекти роботи тренера у кар'єрному консультуванні сучасних компаній

Завдання

1. Особливості проведення асесмент-центру у процесі консультування компаній

2. Аспекти роботи коуча у кар'єрному консультуванні працівників сучасних компаній

Методичні вказівки

Під час самостійної роботи потрібно брати до уваги коучинг в кар'єрному консультуванні. Складові коучингу. Основні сесії кар'єрного коучингу. Аспекти роботи коуча у кар'єрному консультуванні працівників сучасних компаній.

Особливості проведення асесмент-центру у процесі консультування компаній.

Змістовий модуль IV

Тема 11. Особливості планування професійної діяльності

Завдання

1. Особливості планування та розвиток професійної діяльності працівника в організації

Методичні вказівки

Під час самостійної роботи потрібно зважати на поняття планування в кар'єрі. Завдання планування кар'єри. Кар'єрна стратегія. Лінійний і нелінійний розвиток. Пастки кар'єри. Планування кар'єри організації. Планування кар'єри працівника. Особливості планування кар'єри в різні вікові періоди. Біосоціальний фактор. Сімейні стосунки. Теорія кар'єри Е. Шейна. Поняття якорі кар'єри. Технічні функціональні здібності. Загальні управлінські здібності. Автономія – незалежність. Безпека-стабільність. Підприємництво – творчість. Захопленість-почуття зайнятості роботою. Орієнтація на складні, але цікаві завдання – відповідь на виклик (життя, обставин). Японська модель планування кар'єри. Чинники, що важливі для планування кар'єри.

Тема 12. Особливості управління професійною діяльністю

Завдання

1. Управління трудовою кар'єрою, його цілі та механізми

2. Система управління професійною діяльністю

3. Рекомендації щодо вдосконалення управління професійною діяльністю

Методичні вказівки

Під час самостійної роботи потрібно зауважити на автономію – незалежність. Безпеку-стабільність. Підприємництво-творчість. Захопленість як почуття зайнятості роботою. Орієнтація на складні, але цікаві завдання – відповідь на виклик (життя, обставин та ін.). Японська модель планування кар'єри. Фактори, важливі для планування кар'єри. Законодавство. Економічні умови. Ринок праці. Організаційний стиль. Стилі керівництва. Професійний характер діяльності. Мікроклімат колективу. Планування кар'єри як планування успіху. Основні шляхи для успішного росту. Участь у спеціальних проектах.

Додаток 11

ПЕРЕЛІК ЗАПИТАНЬ ДЛЯ ПЕРЕВІРКИ ЗНАНЬ

1. Що таке профорієнтація? Опишіть.
2. Основні аспекти професійної орієнтації.
3. Що таке професійна адаптація?
4. Що таке професійна атестація персоналу?
5. Що таке професійна ротація персоналу?
6. Що таке профпропаганда, завдання та засоби профпропаганди?
7. Аспекти професійної орієнтації.
8. Що таке професійна деформація та реабілітація?
9. Що таке професійна підготовка?
10. Що таке професіонально значущі якості при профвідборі?
11. Загальне розуміння поняття кар'єри у науці.
12. Основні підходи до розуміння кар'єри у США.
13. Основні підходи до розуміння кар'єри у Японії.
14. Вкажіть та проаналізуйте чинники успішної кар'єри.
15. Вкажіть та коротко поясніть Ваше розуміння умов успішної кар'єри.
16. Вкажіть та охарактеризуйте етапи трудової кар'єри.
17. Вкажіть та охарактеризуйте види трудової кар'єри.
18. Вкажіть та охарактеризуйте фази розвитку професіонала.
19. Охарактеризуйте основні моделі трудової кар'єри.
20. Опишіть історію розвитку профорієнтації.
21. Опишіть теорію Д. Голланда.
22. Опишіть теорію Д. Сьюпера.
23. Що таке профвідбір. Основна мета профвідбору. Головні завдання під час проведення професійного відбору?
24. Професійна придатність та її формування.
25. Методи професійного відбору.
26. Загальна методологія здійснення підбору кадрів.
27. Рекомендації для проведення співбесіди.
28. Помилки у процесі проведення співбесіди.

29. Особливості методів оцінки мотивації професійного вдосконалення спеціалістів.

30. Охарактеризуйте процедуру, функції, завдання професійної атестації персоналу.

31. Етапи професійного підбору персоналу.

32. Що таке професіограма? Перелічіть основні тематичні блоки, які висвітлюються у типовій професіограмі.

33. Що висвітлюється в психограмі?

34. Які особливості, переваги та недоліки «внутрішніх» джерел залучення працівників на посади?

35. Які особливості, переваги та недоліки «зовнішніх» джерел залучення працівників на посади?

36. Особливості проведення асесмент-центру у процесі консультування компаній.

37. Ціль асесмент-центру. Переваги АЦ.

38. Класичний асесмент-центр складається з таких компонентів …

39. Практичні аспекти роботи коуч тренера у кар'єрному консультуванні сучасних компаній.

40. Що таке коучинг? Основні його завдання.

41. Міфи про коучинг (за книгою Бетлі Сюзан).

42. Охарактеризуйте індивідуальне кар'єрне консультування (теорії У. Крайтс, Г. Роу).

43. Основні етапи та причини кар'єрної кризи.

44. Загальна характеристика дауншифтінгу та апшифтінгу.

45. Конкретні цілі управління кар'єрою. Система управління кар'єрою охоплює ...

46. Охарактеризуйте «Програму розвитку кар'єри співробітників».

47. Що таке планування кар'єри? Планування кар'єри передбачає …

48. Що таке кар'єрограма?

49. Як Ви розумієте поняття «Розвиток кар'єри»? Необхідні кроки для розвитку кар'єри?

50. Поняття мотивації та її теорії, що пояснюють поведінку особистості у створенні кар'єри.

51. Методи дослідження та способи поліпшення кар'єрної мотивації.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Аксіологія // Великий тлумачний словник сучасної української мови [Електронний ресурс]. – Режим доступу: Lingvo.ua.
2. Александрова О. Ф. Роль і місце ціннісних орієнтацій у сучасній теорії виховання / О. Ф. Александрова // Вісник Запорізького національного університету. – Педагогічні науки. – № 1 (17). – 2012. – С. 92–95.
3. Асташова Н. А. Концептуальные основы педагогической аксиологии / Н. А. Асташова // Педагогика. – 2002. – № 8. – С. 8–13.
4. Бабенко Ю. А. Теоретичні аспекти дослідження цінностей / Ю. А. Бабенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: file:///C:/Users/Anna/Downloads/vdakkkm_2013_3_23.pdf.
5. Боднар А. Я. Особливості професійного самовизначення особистості на етапі навчання у ВНЗ / А. Я. Боднар, Н. Г. Макаренко // Наукові записки. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота; Національний університет «Києво-Могилянська академія». – 2006. – Т. 59. – С. 49–55.
6. Васянович Г. Професійні якості майбутнього фахівця: науково-методологічні критерії визначення і класифікації / Г. Васянович, В. Онищенко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua/6296/1/Вас._Онищ._Ст._3.pdf
7. Ващенко К. М. Ціннісні засади сучасної системи освіти / К. М. Ващенко // Мультиверсум: філософський альманах: збірник наукових праць. – 2008. – Вип. 73. – С. 168–178.
8. Вишневський О. Теоретичні основи сучасної української педагогіки: навч. посібник / О. Вишневський. – Дрогобич: Коло, 2003. – 528 с.
9. Вовк Л. М. Психолого-педагогічний супровід старшокласників в умовах профільної освіти / Л. М. Вовк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: files.praktichnij-psikholog5.webnode.com.ua
10. Гендерна нерівність на українському ринку праці: причини та наслідки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://svitppt.com.ua/rizne/genderna-nerivnist-na-ukrainskomu-rinku-praci-prichini-ta-naslidki.html
11. Діагностичні методики для визначення профільності [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://sites.google.com
12. Дубасенюк О. А. Виховання духовно-моральних цінностей майбутніх учителів / О. А. Дубасенюк // Естетичне виховання дітей та молоді: теорія, практика, перспективи розвитку: збірник наукових праць; за ред. О. А. Дубасенюк, Н. Г. Сидорчук. – Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка, 2012. – С. 195–206.
13. Жінки в політиці: міжнародний досвід для України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.uk.xlibx.com

14. Завалишина Д. Н. Практическое мышление: специфика и проблемы развития / Д. Н. Завалишина. – М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2005. – 376 с.

15. Зозуля К. С. Ціннісні пріоритети у структурі професійної культури майбутнього вчителя початкових класів / К. С. Зозуля [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Vchdpu/2011_91_1/Zozulja.pdf

16. Зязюн І. А. Аксіологічні орієнтири сучасної культури / І. А. Зязюн // Проблеми освіти у Польщі та в Україні в контексті процесів глобалізації та євроінтеграції: зб. матеріалів міжнародної науково-практичної конференції (м. Київ-Житомир, 22–24 квітня, 2009 р.); за ред. В. Кременя, Т. Левовицького, С. Сисоєвої. – К.: КІМ, 2009. – С. 37–48.

17. Зязюн І. А. Діалектика ціннісних суджень та відношень / І. А. Зязюн // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти: зб. наук. праць; за ред. Л. Л. Товажнянського, О. Г. Романовського. – Вип. 27 (31): у 3-х ч. – Х.: НТУ «ХПІ», 2010. – Ч. 1. – С. 28–39.

18. Ильин В. В. Аксиология / В. В. Ильин. – М.: Изд-во Московского университета, 2005. – 216 с.

19. Исаев И. Ф. Профессионально педагогическая культура преподавателя высшей школы: воспитательный аспект / И. Ф. Исаев. – Москва-Белгород: Везелица, 1992. – 102 с.

20. Інтенсифікація виробництва [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://uk.wikipedia.org/wiki/Інтенсифікація_виробництва

21. Інформаційне видання «Державна служба в цифрах 2014» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://issuu.com/104873/docs/csf_ukr_2014?e=0/7849100

22. Історія виникнення профорієнтації як науки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://mnykcmr.blogspot.com/2014/11/blog-post_13.html

23. Казьмірик С. М. Цінності та їх класифікація в аксіосфері людини / С. М. Казьмірик // Наукові праці. Педагогіка. – 2012. – Вип. 197. – Т. 209. – С. 90–92.

24. Каленюк І. До питання про освітній потенціал країни / І. Каленюк // Економіка України. – 2001. – № 1. – С. 70–72.

25. Кобзев М. С. Педагогическое руководство в системе учебно-воспитательной работы вуза / М. С. Кобзев. – Саратов: Изд-во Сарат. ун-та, 1975. – 260 с.

26. Ковальчук З. Я. Критерії оптимізації навчання у вищому навчальному закладі / З. Я. Ковальчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://eprints.oa.edu.ua/2539/1/Kovalchuk.pdf

27. Ковальчук Р. Л. Удосконалення організації навчального процесу у вищих навчальних закладах / Р. Л. Ковальчук [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://elibrary.nubip.edu.ua/12962/1/11krl.pdf

28. Когут І. Чим відрізняються жінки і чоловіки: про гендерну (не)рівність у вищій освіті / І. Когут [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.cedos.org.ua/uk/discrimination/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviky-pro-hendernu-ne-rivnist-u-vyshchii-osviti

29. Коджаспирова Г. М. Словарь по педагогике / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2005. – 176 с.

30. Кравцов С. Консультант кадровика: перша кадрова газета / С. Кравцов // Професійна класифікація. – № 15 (51). – 2013. – С. 3–4.

31. Левшин С. В. Формирование профессионального самосознания студентов как фактор успешной адаптации в профессии: дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Сергей Валентинович Левшин. – Ставрополь, 2011. – 215 с.

32. Лисовский В. Т. Духовный мир и ценностные ориентации молодежи России: монография / В. Т. Лисовский. – СПб.: СПбГУП, 2000. – 508 с.

33. Лободинська О. М. Ґендерні аспекти працевлаштування випускників ВНЗ (на прикладі західного регіону України): автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. соціол. наук: 22.00.04 / О. М. Лободинська; Київський національний університет імені Тараса Шевченка. – К., 2009. – 16 с.

34. Людина і світ професій: навч.-метод. посібник / О. В. Мельник, О. Л. Морін, Л. А. Гуцан, С. М. Дятленко, І. І. Ткачук та ін.; за ред. О. Л. Мельника. – Івано-Франківськ: «НАІР», 2015. – 160 с.

35. Матяж С. В. Класифікація цінностей та ціннісних орієнтацій / С. В. Матяж, А. О. Березянська // Соціологія. – Вип. 213. – Т. 225. – С. 27–30.

36. Мейжис І. А. Цінності і соціальна еволюція суспільств / І. А. Мейжис // Соціологія. Наукові праці. – 2008. – Вип. 171. – Т. 84. – С. 18–28.

37. Мельничук І. М. Філософсько-методологічний аналіз аксіологічного підходу в системі вищої освіти / І. М. Мельничук // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2012. – Вип. 3 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/Vnadps_2012_3_18.pdf

38. Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича // Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / отв. ред. А. Ф. Кудряшов. – Петрозаводск: Петроком,1992. – С. 112–114.

39. Міненко О. О. Професійне становлення практичного психолога як система парадигмальних змін / О. О. Міненко // Вісник Харківського Національного Університету. Серія «Психологія». – 2002. – № 550. – С. 209–211.

40. Москаленко О. В. Сучасні концепції ціннісно-смислової сфери особистості / О. В. Москаленко // Вісник НТУУ-КПІ. Філософія. Психологія. Педагогіка. – 2010. – Вип. 2. – С. 113–117.

41. Мукомел С. А. Педагогічна аксіологія як наука про цінності освіти / С. А. Мукомел // Педагогічні науки; Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького. – Вип. 125. – С. 108–113.

42. Орлов В. Аксіогенез уявлень учнів ПТНЗ про професійний успіх / В. Орлов [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua/10027/1/орлов.pdf

43. Панченко Л. М. Філософія освіти: ціннісні аспекти / Л. М. Панченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gileya/2009_18/Gileya18/F12.pdf

44. Политическая психология: хрестоматия / сост. Е. Б. Шестопал. – М.: Аспект Пресс, 2007. – 448 с.

45. Помилки при виборі професії [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.dcz.gov.ua/kha/doccatalog/document?id=7950

46. Помиткін Е. О. Теоретичні підходи та емпіричне дослідження духовної культури педагогічного персоналу / Е. О. Помиткін [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua

47. Поршнев Б. Ф. Функция выбора – основа личности / Б. Ф. Поршнев // Проблемы личности: материалы симпозиума. – М.: Педагогика, 1969. – Т. 1. – С. 344–349.

48. Потуй Ю. П. Професійні цінності: сутність і роль у формуванні особистості сучасного фахівця / Ю. П. Потуй // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2013. – Вип. 33 (86). – С. 331–337.

49. Преференція [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ru.wiktionary.org/wiki

50. Прищак М. Д. Психологія управління в організації: навчальний посібник / М. Д. Прищак, О. Й. Лесько; 2-ге вид., перероб. і доп. – Вінниця: ВНТУ, 2016. – 150 с.

51. Про гендерну (не)рівність у вищій освіті [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.cedos.org.ua/en/discrimination/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviky-pro-hendernu-ne-rivnist-u-vyshchii-osviti

52. Проблеми загальної та педагогічної психології: збірник наукових праць Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. – К.: Інститут психології ім. Г. С. Костюка НАПН України, 2010. – Т. XII. – Ч. 4. – 492 с.

53. Професійне самовизначення // Гончаренко С. У. Український педагогічний словник / С. У. Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – С. 376.

54. Професійне самовизначення учнівської молоді в умовах освітнього округу: монографія / Л. А. Гуцан, О. Л. Морін, З. В. Охріменко, О. М. Пархоменко, Л. І. Гриценок; І. І. Ткачук; за ред. О. Л. Моріна. – Х.: «Друкарня Мадрид», 2016. – 220 с.

55. Профорієнтація – це важливо! [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://sites.google.com/site/orientaciasever228

56. Процко Х. В. Історія становлення професійної орієнтації як складової освітнього процесу / Х. В. Процко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Vchdpu/ped/2011_88/Protsko.pdf

57. Пряжников Н. С. Профессиональное самоопределение в культурно-исторической перспективе / Н. С. Пряжников // Вопросы психологии. – 1996. – № 1. – С. 64.

58. Психологічні основи профорієнтації, профвідбору та атестації кадрів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://posibnyky.vntu.edu.ua/ps_v_org/222.html

59. Рагімова Р. Гендер і професія: урок із профорієнтації в умовах гендерної рівності / Р. Рагімова // Психолог. – 2010. – № 39 (423). – С. 23–26.

60. Руденко Л. А. Професійне самовизначення молоді: шляхи вирішення проблеми / Л. А. Руденко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua

61. Сабатовська І. С. Професійно важливі якості за спеціальністю «Викладач вищої школи» / І. С. Сабатовська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dspace.ukrfa.kharkov.ua/bitstream/123456789/4320/1/3.pdf

62. Сердюк Л. З. Ціннісні основи самотворення особистості / Л. З. Сердюк // Психолого-педагогічні основи процесу самотворення особистості: монографія / Л. З. Сердюк, Т. М. Яблонська, І. В. Данилюк, О. І. Пенькова, Н. Д. Володарська та ін.; за ред. Л. З. Сердюк. – К.: Педагогічна думка, 2015. – С. 39–43.

63. Сидоренко В. К. Структурний аналіз процесу професійного самовизначення особистості / В. К. Сидоренко // Педагогічний альманах. – 2012. – Вип. 16. – С. 6–12.

64. Синякова В. Б. Професійне самовизначення особистості / В. Б. Синякова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://kyivobl.man.gov.ua/zakhody/Poradi_psihologa

65. Сластенин В. А. Введение в педагогическую аксиологию / В. А. Сластенин, Г. И. Чижакова. – М.: Академия, 2003. – 192 с.

66. Столович Л. Н. Природа эстетической ценности / Л. Н. Столович. – М.: Политиздат, 1972. – С. 127–128.

67. Сухомлинський В. О. Серце віддаю дітям / В. О. Сухомлинський. – К.: Радянська школа, 1978. – 270 с.

68. Типи професій за Є. Л. Клімовим [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uspix.net/tipi-profesij-za-ye-l-klimovim-rezultati-testu

69. Тугаринов В. П. Избранные философские труды / В. П. Тугаринов. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. – 344 с.

70. Тушева В. В. Цінності у структурі професійної культури майбутнього вчителя / В. В. Тушева. – Бердянськ: БДПУ, 2010. – № 1. – С. 151–157.

71. Фромм Э. Бегство от свободы; Человек для самого себя: пер. с англ. / Э. Фромм; предисл. П. С. Гуревич. – М.: Изида, 2004. – 398 с.

72. Шестаковський О. П. Гендерна нерівність на ринку праці України: структурні передумови і тривкі стереотипи / О. П. Шестаковський // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна. – 2013. – № 169. – С. 169–174.

73. Шиделко А. Освітні ціннісні орієнтації молоді / А. Шиделко // Scientific and practical edition: Austria, 20 February 2015. – Prague, Czech Republic: Publishing Center of The International Scientific Association «Science & Genesis», 2015. – Volume 2. – P. 39–42.

74. Шиделко А. Освітній рівень психолого-педагогічних фахівців і його відповідність потребам ринку праці / А. Шиделко // Гуманітарна освіта і потреби ринку праці: монографія; за ред. Г. П. Васяновича, С. М. Вдович. – К.: Педагогічна думка, 2012. – С. 42–55.

75. Шиделко А. В. Поняття цінностей і ціннісних орієнтацій в контексті професійних преференцій учнів ПТНЗ / А. В. Шиделко // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 2013. – № 4. – С. 213–219.

76. Шиделко А. В. Врахування ціннісних аспектів у проектуванні процесу суспільно-гуманітарної підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ / А. В. Шиделко // Сучасні технології у суспільно-гуманітарній підготовці кваліфікованих робітників у ПТНЗ: матеріали обласної науково-практичної конференції. – Львів, 2015. – С. 57–60.

77. Шиделко А. В. Емпіричне дослідження професійного становлення учнів (аксіологічний аспект) / А. В. Шиделко // Prague (Czech Republic), 26-27 th of September 2014. Publishing Center of The International Scientific Association «Science & Genesis», Copenhagen, 2014. – Т. 4. – P. 47–52.

78. Шиделко А. В. Професійне самовизначення молодої особистості / А. В. Шиделко // Молодь і ринок. – 2013. – № 8 (103). – С. 46–50.

79. Шиделко А. В. Соціально-психологічні основи підготовки майбутнього фахівця до професійної діяльності / А. В. Шиделко // Психологічні аспекти професійної підготовки конкурентоздатних фахівців: монографія; Г. С. Дегтярьова, М. М. Козяр, І. М. Матійків, Л. А. Руденко,

А. В. Шиделко; за ред. Л. А. Руденко. – К.: Педагогічна думка, 2013. – С. 23–46.

80. Шиделко А. В. Сучасний стан професійної адаптації та дезадаптації особистості / А. В. Шиделко // Теоретичні основи професійної адаптації: збірник наукових праць; за ред. Г. П. Васяновича. – Львів: Сполом, 2007. – С. 81–98.

81. Шиделко А. В. Ціннісні орієнтації як чинник формування майбутнього фахівця у ПТНЗ / А. В. Шиделко // Вища освіта України у контексті інтеграції до європейського освітнього простору. – К.: Гнозис, 2014. – Т. VIII (50). – С. 486–493.

82. Шкіренко О. В. Духовні цінності як чинник розвитку духовного потенціалу особистості в сучасних умовах / О. В. Шкіренко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lib.iitta.gov.ua

83. Шнейдер В. А. Развитие ценностных ориентаций преподавателей колледжа как фактор их профессионального роста: автореф. дис. на соиск. ученой. степени канд. пед. наук: 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / В. А. Шнейдер. – Магнитогорск, 2006. – 22 с.

84. Шпрангер Е. Культурология. XX век. Энциклопедия / Е. Шпрангер. – СПб.: Университетская книга, 1998. – Т. 2. – С. 366–367.

85. Шумра Л. Л. Формування духовних цінностей студентів коледжу у процесі вивчення природничих дисциплін: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. пед. наук: 13.00.07 / Л. Л. Шумра; Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля. – Луганськ, 2007. – 23 с.

86. Ядов В. А. Саморегуляция и прогнозирование социального поведения личности / В. А. Ядов. – Л.: Наука, 1979. – 142 с.

87. Ядов В. А. Соотношение ценностных ориентаций и реального (явного) поведения личности в сферах труда и досуга. Личность и ее ценностные ориентации / В. А. Ядов // Информационный бюллетень ИКСИ. – 1969. – № 19. – С. 49–66.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

А. В. ШИДЕЛКО

ПРОФОРІЄНТАЦІЯ І ПРОФВІДБІР: АКСІОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ

Навчальний посібник

Редагування *І. Б. Попик*
Макетування *Н. М. Лесь*
Друк *І. М. Хоминець*

Підписано до друку 30.05.2017 р.
Формат 60×84/16. Папір офсетний. Умовн. друк. арк. 8,14.
Тираж 100 прим. Зам. № 40-17.

Львівський державний університет внутрішніх справ
Україна, 79007, м. Львів, вул. Городоцька, 26.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до державного реєстру
видавців, виготівників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 2541 від 26 червня 2006 р.