

Соціально-психологічні чинники престижності масових професій та їх урахування в профорієнтаційній роботі з молоддю

М. І. Найдъонов, Л. В. Григоровська, О. І. Хоріна.

Найдъонов, М. І. Соціально-психологічні чинники престижності масових професій та їх урахування в профорієнтаційній роботі з молоддю : Навчальна програма спецкурсу / М. І. Найдъонов, Л. В. Григоровська, О. І. Хоріна. – К., Міленіум, 2009. – 26 с. – Url: <http://doi.org/10.59416/MDPW3648> ; http://profprestige.org.ua/publ/Programa_spetskursu.pdf.

Анотація. Навчальна програма спецкурсу "Соціально-психологічні чинники престижності масових професій та їх урахування в профорієнтаційній роботі з молоддю" для системи підвищення кваліфікації як навчально-методична розробка інтегрує сучасний предмет моніторингових досліджень (за даними всеукраїнського репрезентативних опитувань, проведених Інститутом соціальної та політичної психології АПН України 2008—2000 р та груп-рефлексивну технологію.

Ключові слова: престижність професій, соціально-психологічні чинники престижності масових професій, моніторинг, профорієнтаційна робота з молоддю.

АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОЇ ТА ПОЛІТИЧНОЇ ПСИХОЛОГІЇ АПН УКРАЇНИ

Спецкурс

СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ПРЕСТИЖНОСТІ МАСОВИХ ПРОФЕСІЙ ТА ЇХ УРАХУВАННЯ В ПРОФОРІЄНТАЦІЙ- НІЙ РОБОТІ З МОЛОДДЮ

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

(для педагогів, психологів, соціальних працівників, які безпосередньо залучені до профорієнтаційної роботи з молоддю, працівників державної служби зайнятості)

Укладачі: Найдъонов М. І., Григоровська Л. В., Хоріна О. І.

Затверджено

на засіданні вченої ради Інституту соціальної та політичної психології АПН України Протокол № 13/09 від 22 грудня 2009 р.

КИЇВ, 2009

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту соціальної та політичної психології АПН України, протокол № 13/09 від 22 грудня 2009 року

Укладачі – співробітники лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів:

Найдьонов М. І., к.психол.н., с.н.с., провідний науковий співробітник;
Григоровська Л. В., к.пед.н., доцент, провідний науковий співробітник;
Хоріна О. І., молодший науковий співробітник

Рецензенти:

О. В. Киричук, д. пед. н., професор, дійсний член АПН України, зав. кафедри психології Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

В. О. Васютинський, д. психол. н., професор, зав. лабораторії психології мас і спільнот Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Соціально-психологічні чинники престижності масових професій та їх врахування в профорієнтаційній роботі з молоддю. – Навчальна програма спецкурсу для системи підвищення кваліфікації. – Навчально-методична розробка. / Укладачі: М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська, О. І. Хоріна. – К., Міленіум, 2009. – 26 с.

Лектор: к.психол.н., ст. наук. співробітник, провідний науковий співробітник лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів *Найдьонов Михайло Іванович*

Викладач: молодший науковий співробітник лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів *Хоріна Олена Іванівна*

© Інститут соціальної та політичної психології АПН України, 2009

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту соціальної та політичної психології АПН України, протокол № 13/09 від 22 грудня 2009 року

Укладачі – співробітники лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів:

Найдьонов М. І., к.психол.н., с.н.с., провідний науковий співробітник;
Григоровська Л. В., к.пед.н., доцент, провідний науковий співробітник;
Хоріна О. І., молодший науковий співробітник

Рецензенти:

О. В. Киричук, д. пед. н., професор, дійсний член АПН України, зав. кафедри психології Інституту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України

В. О. Васютинський, д. психол. н., професор, зав. лабораторії психології мас і спільнот Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Соціально-психологічні чинники престижності масових професій та їх врахування в профорієнтаційній роботі з молоддю. – Навчальна програма спецкурсу для системи підвищення кваліфікації. – Навчально-методична розробка. / Укладачі: М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська, О. І. Хоріна. – К., Міленіум, 2009. – 26 с.

Лектор: к.психол.н., ст. наук. співробітник, провідний науковий співробітник лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів *Найдьонов Михайло Іванович*

Викладач: молодший науковий співробітник лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів *Хоріна Олена Іванівна*

© Інститут соціальної та політичної психології АПН України, 2009

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Вступ. Актуальність пропонованого спецкурсу "Соціально-психологічні чинники престижності масових професій та їх урахування в профорієнтаційній роботі з молоддю" зумовлена необхідністю оновлення системи профорієнтаційної роботи. До цього спонукає гострота проблеми зайнятості населення, що стоїть як перед українським суспільством у цілому, так і перед молоддю зокрема. Незбалансованість ринку праці в Україні є цілком очевидною. Проте існуючі тут перекоси і проблеми, зокрема молодіжне безробіття, значних масштабів трудову міграцію, неможливо пояснити лише суто економічними чинниками – дисбалансом між попитом на робочу силу та її наявною пропозицією (хоча в умовах фінансово-економічної кризи, що наприкінці 2008 року вразила чи не всі країни світу, у тому числі й Україну не можна не зважати на об'єктивне скорочення кількості робочих місць).

Про всю складність ситуації, що характеризує сьогодні український ринок праці, свідчить хоча б той факт, що за наявності резерву потенційних працівників в Україні з року в рік (за даними Державної служби зайнятості) значною залишається навіть кількість офіційно заявлених роботодавцями вакантних робочих місць, які не знаходять свого покриття. Якщо в одних галузях економіки гостро відчувається дефіцит робочої сили, то в інших спостерігається очевидне перевищення її пропозиції над попитом.

Така незбалансованість ринку праці закладається вже під час **вибору** професії, на етапі планування молоддю людиною свого професійного майбутнього як оволодіння певною спеціальністю. Саме запит потенційного отримувача професії, а не реальна потреба економіки у фахівцях, визначає конфігурацію пропозиції на ринку освітніх послуг з підготовки фахівців різних напрямів та рівнів. Економіка потерпає від нестачі інженерів, кваліфікованих робітничих кадрів, а університети та інститути (у тому числі й державні) і далі готують у невідповідній до її потреб кількості юристів, економістів, менеджерів тощо, значний відсоток яких, отримавши диплом про вищу освіту, поповнює лави безробітних. І саме тим, що згаданий запит обумовлено ін-

шими, ніж ринковий попит, чинниками, пояснюється наявність і стабільність наявного дисбалансу ринку праці.

У чому тут справа? Потрібно зважати на те, що для людини, яка обирає професію, її вибір (чи відбувається він уперше в її житті, чи як перекваліфікація) – це одна з реальних можливостей посісти бажане місце в соціальній структурі з усіма наслідками, що з цього випливають. Він значною мірою може визначатися потенціалом професії надати людині через її опанування певного соціального капіталу, який узагальнено можна визначити як престижність професії. Тож уявлення людей про престижність професій правомірно розглядати як один з регуляторів ринку праці, перекося якого стають дедалі більшою проблемою, несприятливою перспективою в розвитку певних галузей економіки, а неопераціоналізованість цих уявлень сприяє примноженню безконтрольності означеного явища на різних рівнях соціосистеми.

Однак право людини на вільний вибір професії, як і право операторів ринку освітніх послуг на підприємницьку ініціативу, не можуть бути обмежені прогнозом щодо браку попиту на якусь професію. Тому збалансування ринку праці, зменшення диспропорцій між наявною надлишковою кількістю фахівців, що мають престижні в очах суспільства професії, і нестачею працівників дефіцитарних професій (тобто тих, з яких відчувається гострий дефіцит працівників) потребує знаходження нових форм соціального, корпоративного замовлення, нового рівня координації суспільних інституцій.

Одним із джерел пошуку розв'язання проблем тут є психологічне наповнення понять "престижність" і "дефіцитарність" професій, розуміння соціально-психологічних чинників престижності професій, отримання відповіді щодо можливості змінити громадську думку про престижність певного їх спектру. Врахування впливу соціально-психологічної складової на стан ринку праці, особливості проблем, якими він позначений на різних етапах, потребує моніторингового відстеження динаміки престижності професій, отримання постійно оновлюваної інформації щодо специфіки komponування чинників, що впливають на вибір професії. Тож укладачі програми спецкур-

су "Соціально-психологічні чинники престижності масових професій та їх врахування в профорієнтаційній роботі з молоддю" надають їй статусу експериментальної, яким передбачено подальше опрацювання програми на підставі отримання у моніторинговому дослідженні нових даних щодо престижності–дефіцитарності професій та чинників впливу на вибір професії молоддю.

Спецкурс "Соціально-психологічні чинники престижності масових професій та їх врахування в профорієнтаційній роботі з молоддю" *призначений передусім для педагогів, психологів, соціальних працівників, які безпосередньо залучені до профорієнтаційної роботи з молоддю.* Стане він у пригоді і працівникам державної служби зайнятості під час проведення роботи з тими клієнтами, які потребують перекваліфікації.

Метою даного спецкурсу є підвищення компетентності зазначених фахівців у сфері профорієнтації, передусім у тій її частині, яку можна назвати психологічною складовою. До неї ми відносимо опанування психологічного змісту понять, пов'язаних із світом професій і чинниками їх вибору, розуміння соціально-психологічних чинників вибору професії людиною та способів профорієнтаційної роботи, що на це розуміння спираються.

Відповідно до визначеної мети навчальна програма спецкурсу складається з трьох **сміслових блоків**, у яких розкриваються:

- 1) сутність понять "профорієнтаційна робота з молоддю", "престижність професії", "соціально-психологічні чинники престижності професій"; "модна професія", "масова професія", "малопоширена професія", "дефіцитарна професія";
- 2) сутність та особливості соціально-психологічних чинників престижності професій;
- 3) сутність та особливості профорієнтаційної роботи з молоддю, зокрема при виборі престижної професії з урахуванням чинників, що на нього впливають.

Завдання спецкурсу:

1. Розкрити психологічний зміст понять "профорієнтаційна робота", "престижність професій", "соціально-психологічні чинники престижності професій"; "престижні професії", "дефіцитарні професії", "масові професії", "модні професії".
2. Розглянути соціально-психологічні чинники, що впливають на громадську думку щодо престижних професій, з поділом їх за територіально-географічним критерієм: престижні в регіоні (проживання респондента), в Україні, у світі.
3. Надати відповіді на запитання про значимість впливів суспільних інституцій та бізнесу на громадську думку щодо престижності професій як контексту першого вибору професії та вибору професії як перекваліфікації.
4. Розглянути особливості уявлень населення України про престижність професій.
5. Проаналізувати особливості соціально-психологічних чинників престижності професій у регіональному, віковому, статевому, освітньому розрізі.
6. Проаналізувати відмінності у ставленні до вибору престижних професій учнівської молоді та дорослого населення України.
7. Розглянути особливості профорієнтаційної роботи з молоддю з огляду на сучасні проблеми ринку праці в Україні та щодо вибору престижних масових професій.
8. Опрацювати засоби та методи профорієнтаційної роботи з молоддю з урахуванням соціально-психологічних чинників престижності професій та їх впливу на вибір професії молодою людиною.

Форми роботи. Програмою передбачено застосування таких форм роботи: лекційне викладання матеріалу, семінарські та практичні заняття, тренінг-практикум.

Спецкурс розраховано на 32 години (12 – лекційних, 8 – семінарських, 4 – практичних занять та 8 – тренінг-практикум).

Підсумковий контроль – рефлексія слухачів щодо нових знань, досвіду, переживань (емоцій), отриманих під час занять за програмою спецкурсу.

Крім загальнодоступних наукових, інформаційних джерел програма спирається на результати проведених Інститутом соціальної та політичної психології АПН України протягом 2008 – 2009 років усеукраїнських репрезентативних опитувань. Ці опитування здійснено в межах виконання колективом науковців Інституту прикладного наукового дослідження за темою "Моніторинг рівня та чинників престижності професій" (номер державної реєстрації 0108U001802).

Дослідницький інструмент, який використовувався в дослідженні, було сконструйовано відповідно до *дефіцитарної концепції дослідження престижності*, яку покладено в основу опитувальника з вивчення громадської думки щодо престижності професій. Вихідною точкою для формулювання цього підходу стало вивчення потреб Міністерства праці та соціальної політики України. Сформульований у результаті запит містив дві основні вимоги до дослідження: вивчення рівня престижності лише *певного спектру професій*, потреба в яких є найбільш гострою, та його (переліку) обґрунтованість достовірними статистичними даними, акумульованими у статистиці Державного центру зайнятості щодо кількості вакансій в Україні.

Отже, під час проведення опитувань використовувався обмежений перелік професій, які ми умовно назвали дефіцитарними, тобто такими, за якими кількість вакансій є найбільшою, а дефіцит робочої сили – сталим (тобто таким, що зберігався на рівні максимальних порівняно з іншими професіями значень протягом 2001–2007 років – періоду накопичення наданої нам Державним центром зайнятості України статистики)¹. Орієнтація при побудові переліку професій на сталу дефіцитарність вирішила проблему його *скорочення за збереження повноти диференціації оцінюваних професій на класи ві-*

¹ Детально про спосіб конструювання переліку і його зміст див. Хоріна О. І. [34].

дповідно до їх структурування в чинному Класифікаторі професій України, а отже і до міжнародних стандартів.

Результати проведених досліджень оформлено у 3-х бюлетенях [4, 16, 31].

НАВЧАЛЬНО-ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН

№ п/п	Теми занять	В с ь о г о	Кількість годин за видами занять			
			Лек- ції	Семі- нари	Прак- тичні	Тре- нінг- прак- тикум
1.	Уведення в спецкурс	2	2			
2.	Тренінг-практикум, частина 1. Актуальні проблеми профорієнтаційної роботи та пошук способів їх розв'язання	4				4
3.	Тема 1. Поняття престижності професії. Престижність як аргумент вибору професії	4	2	2		
4.	Тема 2. Престижність професій очима громадян України	2			2	
5.	Тема 3. Соціально-психологічні чинники вибору престижних професій	4	2	2		
6.	Тема 4. Престижність професій і її чинники очима школярів	2			2	
7.	Тема 5. Ринок праці і його вплив на вибір професії	2	2			
8.	Тема 6. Профорієнтаційна робота з молоддю, її зміст, форми, методи	4	2		2	
9.	Тема 7. Профорієнтаційна робота в	4	2		2	

	контексті попиту на кваліфіковані робітничі кадри					
10.	Тренінг-практикум, частина 2. Престижність як фактор вибору професії та її соціально-психологічні чинники. Врахування орієнтації на престижність професій у профорієнтаційній роботі	4				4

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА

УВЕДЕННЯ В СПЕЦКУРС (лекція – 2 год.)

Значення вибору професії в житті людини та функції профорієнтаційної роботи в його забезпеченні. Орієнтування у змісті занять: цілі, завдання спецкурсу, специфіка його змістового наповнення та форм опанування матеріалу. Створення мотивації до опанування матеріалу спецкурсу.

ТЕМА 1. ПОНЯТТЯ ПРЕСТИЖНОСТІ ПРОФЕСІЇ. ПРЕСТИЖНІСТЬ ЯК АРГУМЕНТ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ (лекції – 2 год., семінар – 2 год.)

Поняття престижності професії, історія та результати зарубіжних та вітчизняних досліджень. Поняття "соціального статусу". "Модна", "масова", "малопоширена", "дефіцитарна" професії, їх відмінність та зв'язок з поняттям престижності професії. Характеристики престижності професій: стійкість (рос. устойчивость), крос-культурна порівнюваність. Способи визначення престижності професій. Престижність як аргумент вибору професії. Класифікація професій: міжнародний стандарт, Класифікатор професій України, класифікація професій за Є. О. Климовим.

ТЕМА 2. ПРЕСТИЖНІСТЬ ПРОФЕСІЙ ОЧИМА ГРОМАДЯН УКРАЇНИ (практичне заняття – 2 год.)

Уявлення громадян України про те, що визначає престижність професії (складові престижності). Рейтинги професій за критерієм престижності за оцінками громадян України. Регіональні, вікові, статеві відмінності. Вплив освітнього рівня, місця проживання респондентів на оцінювання престижності професій (на матеріалі досліджень Інституту соціальної та політичної психології АПН України, 2008–2009 роки).

ТЕМА 3. СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ЧИННИКИ ВИБОРУ ПРЕСТИЖНИХ ПРОФЕСІЙ (лекції – 2 год., семінар – 2 год.)

Професійне самовизначення та його чинники. Соціально-психологічні чинники вибору престижних професій. Соціально-психологічні стереотипи та їх вплив на оцінювання престижності професій. Вікові, статеві, регіональні відмінності соціально-психологічних чинників престижності професій в українському суспільстві; вплив освітнього рівня, професії респондентів на чинники престижності професій (на матеріалі досліджень Інституту соціальної та політичної психології АПН України, 2008–2009 роки).

ТЕМА 4. ПРЕСТИЖНІСТЬ ПРОФЕСІЙ І ЇЇ ЧИННИКИ ОЧИМА ШКОЛЯРІВ (практичне заняття – 2 год.)

Соціальна ситуація вибору майбутньої професії: психологічний зміст і сучасні реалії. Ціннісне підґрунтя вибору професії. Престижність професії в структурі мотивів професійного вибору сучасної молоді. Типові помилки при виборі професії. Відмінності учнівської (старшокласники) та дорослої вибірок щодо оцінки престижності професій. Можливості впливу на зміну вибору професії школярами (на матеріалі досліджень Інституту соціальної та політичної психології АПН України, 2008–2009 роки).

ТЕМА 5. РИНОК ПРАЦІ І ЙОГО ВПЛИВ НА ВИБІР ПРОФЕСІЇ (лекції – 2 год.)

Ринок праці в Україні: статистика та уявлення громадян. Затребувані і незатребувані професії. Проблеми та суперечності потреб ринку праці і ринку освітніх послуг в Україні. Проблема вибору професії і працевлаштування молоді. Упередженість в оцінюванні престижності професій. Думка громадян України щодо причин непопулярності робітничих професій, можливості та способів відновлення їх престижності та збалансування ринку праці.

ТЕМА 6. ПРОФОРІЄНТАЦІЙНА РОБОТА З МОЛОДДЮ, ЇЇ ЗМІСТ, ФОРМИ, МЕТОДИ (лекції – 2 год., семінар – 2 год.)

Профорієнтація, профконсультація, професіографія. Функції профорієнтації. Форми профорієнтаційної роботи. Загальнопедагогічні і специфічні принципи профорієнтаційної роботи. Концепції профконсультації і роль профконсультантів. Методи й методики профорієнтації (Мотиви вибору професії, тест СЖО, Диференційно-діагностичний опитувач (ДДО), Опитувач за схемою побудови особистої професійної перспективи (ОПП) Н. С. Пряжникова й Є. О. Климова тощо). Особливості профорієнтаційної роботи з молоддю на сучасному етапі. Підготовка учнів до свідомого професійного самовизначення як місії профорієнтолога (профконсультанта). Врахування соціально-психологічних чинників у профорієнтаційній роботі з молоддю.

ТЕМА 7. ПРОФОРІЄНТАЦІЙНА РОБОТА В КОНТЕКСТІ ПОПИТУ НА КВАЛІФІКОВАНІ РОБІТНИЧІ КАДРИ (лекції – 2 год., семінар – 2 год.)

Особливості профорієнтаційної роботи щодо вибору престижних масових професій. Професія, спеціальність, кваліфікація, посада. Особистісні стратегії вибору професії та їх мотиваційні рушії (соціальний статус, саомреалізація, добробут, виживання тощо). Уявлення громадян про регулювання ринку праці в Україні: внутрішня трудова міграція, державні програми з перекваліфікації. Місце ЗНО в регулюванні ринку праці за оцінками громадян.

ПРОГРАМА ТРЕНІНГ-ПРАКТИКУМУ

"Соціально-психологічні чинники престижності масових професій та їх урахування в профорієнтаційній роботі з молоддю"

Тренінг-практикум спрямований на підвищення готовності до профорієнтаційної роботи з молоддю через оволодіння методикою проведення тренінгу з усвідомлення підстав професійного самовизначення та ролі в ньому фактора престижності професії.

Цільова аудиторія тренінг-практикуму – класні керівники, шкільні психологи, педагоги НВК, що працюють з молоддю, яка самовизначається на отримання професії (учні 10-11-х класів), фахівці державної служби зайнятості, що працюють з молоддю – клієнтами центрів зайнятості, які визначилися на перекваліфікацію.

Програму тренінг-практикуму розроблено на основі проведення фокус-групових занять із студентами першого курсу факультету соціології Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Форма роботи – групова.

Кількість учасників тренінгу: визначається чисельністю академічної групи слухачів курсів підвищення кваліфікації.

Кількість тренерів – 2. Кількість тренерів зумовлюється: а) вірогідністю поділу групи учасників на підгрупи в ході тренінг-практикуму; б) необхідністю (бажаністю) виконання рефлексивної функції другим тренером, вільним від безпосередньої роботи з групою.

Час, необхідний для проведення тренінгу: 8 (4+4) годин.

Мета тренінг-практикуму:

- підвищити компетентність учасників і їх готовність до профорієнтаційної роботи з молоддю;

- поглибити розуміння мотивів вибору професії сучасною молоддю та місця престижності в їх структурі;
- дати поштовх до рефлексивного осмислення своєї місії профконсультанта.

Завдання тренінг-практикуму:

- актуалізувати наявні проблеми профорієнтаційної роботи з молоддю та стереотипні уявлення щодо способів їх розв'язання;
- розширити діапазон уявлень щодо чинників професійного самовизначення та соціально-психологічних чинників престижності професій;
- опанувати методику проведення тренінгу з усвідомлення молоддю основ свого вибору професії та місця престижності в ньому;
- узагальнити набутий у тренінг-практикумі досвід через його рефлексію.

Тренінг-практикум проводиться за авторською технологією (М. І. Найдьонов), у змістовому плані спирається на актуальні (реальні або прогнозовані) проблеми аудиторії в межах визначеної тематики (профорієнтаційна робота), технологічно – являє собою послідовну низку процедур, реалізація яких у групі учасників стимулює їхні персональні (інтелектуальні, особистісні, комунікативні) прояви та збагачення кожного (знаннями, досвідом переживань, взаємодії тощо) через досвід участі у групах різної конфігурації, зміну яких передбачено технологічно.

ЗМІСТ

ЧАСТИНА 1. Проблеми профорієнтаційної роботи в сучасних умовах та способи їх розв'язання

Час – 4 год.

Мета:

- налаштування аудиторії на сприймання спецкурсу;
- окреслення актуального для неї проблемного поля з даної тематики;
- опанування методики тренінг-практикуму через особисту участь.²

² Учасникам надаються для ознайомлення матеріали щодо правил і процедур тренінг-практикуму (Найдьонов М.І. Формування системи рефлексивного управління в організаціях. К.: Міленіум, 2008. – С. 327-332), які є додатком до даного спецкурсу.

0-й етап. Початок тренінг-практикуму. Вступне слово тренера (ведучого). Привітання, оголошення теми тренінг-практикуму, регламенту роботи. Ознайомлення учасників із специфікою тренінгової форми заняття, правилами роботи в групі.

(Технологія проведення тренінг-практикуму передбачає укладання персональних попередніх угод з учасниками, в яких обумовлюються правила участі, можливі психологічні ризики, обов'язки та відповідальність тренера та учасників, персональні запити учасника до тренера щодо результатів участі в тренінг-практикумі. Підписання такої угоди дає можливість зосередитися на змістовій роботі, уникнувши конфліктизації через прийняття правил взаємодії. Завдяки формулюванню запитів тренер дістає змогу краще зрозуміти учасників і скоригувати свої дії відповідно до висловлених ними очікувань³. Варіант письмової угоди може бути замінено усним формулюванням бажаного через відповідь на запитання "Що Ви очікуєте отримати від участі в тренінг-практикумі?". До того ж в контексті даного тренінг-практикуму це запитання має потенціал проявлення стереотипних уявлень учасників щодо змістового наповнення ними поняття компетентності в профорієнтаційній роботі, розуміння її задач).

1-й етап. Створення проблемного поля. Ведучий оголошує тему першого кола обговорення – створення переліку проблем (проблемного поля), з якими найчастіше доводиться стикатися учасникам у своїй роботі, коли йдеться про допомогу учням у виборі професії.

Під час висловлювань учасників тренер заохочує їх ставити **запитання на зрозуміння** до висловленого колегами змісту (проблем). (Запровадження цієї процедури ґрунтується на досвіді авторів спецкурсу з проведення групової роботи і розумінні поширеної причини її неефективності – неспіввіднесеності розуміння висловленого змістового повідомлення, через яке кожний з

³ Цей аспект відносин тренера і учасників знаходить своє завершення у підсумковій рефлексії, в якій учасниками надається загальна оцінка їх задоволеності (незадоволеності) щодо своєї участі в тренінг-практикумі.

партнерів рухається своєю інтелектуальною траєкторією, віддаляючись від досягнення групових цілей).

У другому колі обговорення на прохання тренера кожний учасник висловлює ставлення до складеного переліку проблем, спільно визначається їх ієрархія за критерієм важливості.

2-й етап. Пошук рішень: робота в міні-групах над розв'язанням проблем. Учасникам пропонується самовизначитися щодо своїх інтересів у вирішенні зазначених ними проблем. Так відбувається поділ учасників на групи. (У випадку аморфності аудиторії процедура поділу може відбуватися за формальним критерієм, наприклад "розрахунку на перший-другий". Прийом поділу на підгрупи сприяє груповій динаміці, дає змогу у відведений обмежений час охопити увагою більш широке коло проблем, активізує інтелектуальний потенціал учасників з огляду на їх (оговорену попередньо і обумовлену процедурно) відповідальність за одержаний у підгрупах інтелектуальний продукт і адекватне його представлення іншим учасникам під час роботи в мікс- (змішаній) групі).

У підгрупах учасники спрямовують свою роботу на пошук шляхів розв'язання проблем, дотримуючись процедури: пропонують шляхи розв'язання, висловлюють своє ставлення до висловлених пропозицій, наближаючись таким чином до найбільш адекватного рішення.

3-й етап. Підсумки. Обмін результатами роботи в підгрупах. Напрацювання підгруп щодо способів розв'язання проблем презентуються всій аудиторії учасників на спільному засіданні.

Коментар. Описаний вище період тренінг-практикуму дає змогу учасникам, по-перше, "випустити пару", спричинену складностями в роботі, в конструктивній формі обговорення проблем і пошуку рішень; по-друге, опанувати правила групової роботи і методику проведення тренінг-практикуму (звісно, у найпростішому її вигляді), розширюючи діапазон можливостей у спілкуванні.

4-й етап. Рефлексія ситуації вибору професії. Учасникам пропонується висловитися на тему "Чим є для молодшої людини ситуація вибору професії? Які труднощі вона у зв'язку з цим переживає? Які проблеми вирішує? Чого (якої допомоги) очікує від профконсультанта?". (Процедурно робота відбувається за вже знайомою схемою: формулювання змістових відповідей за темою кола обговорення, висловлювання ставлення до них. Даний етап допомагає увійти в ситуацію того, хто професійно самовизначається, налаштуватися на неї і створює передумови для опанування ролі людини, що обирає професію, яка передбачається другою частиною тренінг-практикуму).

5-й етап. Підбиття підсумків (рефлексія). Учасникам пропонується висловити свої враження від роботи, відповівши на запитання: "Що нового з'явилося за час тренінг-практикуму у Ваших знаннях, почуттях, досвіді?". Це запитання спрямовує учасників на рефлексію змісту роботи, своїх особистих здобутків, дає змогу їх зафіксувати. Ефект цієї процедури посилюється її публічністю, яка вимагає відповідальності.

ЧАСТИНА 2. Престижність як фактор вибору професії та її соціально-психологічні чинники. Врахування орієнтації на престижність професій у профорієнтаційній роботі

Час – 4 год.

Мета – опанування методики сприяння професійному самовизначенню через усвідомлення чинників вибору професії та впливу на нього фактору престижності.

Вступне слово тренера. Тренер повідомляє учасникам мету даної частини тренінг-практикуму і способи роботи в ньому.

Уведення учасників у рольову позицію. Тренер пропонує учасникам на час проведення тренінг-практикуму уявити себе в ролі людини, яка перебуває в ситуації вибору професії (учня, клієнта служби зайнятості, що має плани змінити професію), щоб побачити ситуацію її очима, зрозуміти її

думки, мотиви, устремління, цінності. Це допоможе більш адекватно вибудувати взаємодію та реалізувати свої професійні функції.

Методичний коментар. Тренер розкриває принципи формування групи. Бажано, щоб її учасники перебували в рівних позиціях щодо здійсненності вибору професії. Оскільки тренінг-практикум спрямований на допомогу у виборі професії, то група складатиметься з осіб, що професійно не визначились, не вибрали професію чи не мають упевненості щодо остаточності своїх планів (як свідчать дані, таких серед учнів загальноосвітніх шкіл – більшість; наприклад, за даними РАО в Російській Федерації такими є 2/3 випускників шкіл).

0-й модуль. Оволодіння учасниками методикою проведення етапу **знайомства** членів групи. Тренер повідомляє, що традиційним етапом тренінгової роботи є етап знайомства, і пропонує учасникам висловити свої міркування, як його можна провести, враховуючи контекст (профорієнтаційна робота і ступінь знайомства учасників групи – учні одного класу, збірна група клієнтів служби зайнятості).

У другому колі висловлюється ставлення до пропозицій. Тренер надає (якщо потрібно) свій варіант початку розмови (знайомства учасників, створення загальногрупового контексту): "Ви всі учні, і скоро вам доведеться обирати свою майбутню професію. Розкажіть, будь ласка, чим ви керуватиметеся (керуєтеся), коли обертиметеся навчальний заклад для її опанування".

Або (у випадку, коли учасники не знайомі один з одним): "Назвіть своє ім'я (якщо хочете); розкажіть про те, чим Ви керуєтеся, обираючи майбутню професію".

1-й модуль. Спрямовання уваги учнів (рефлексія) на свої орієнтири **у виборі професій**. Тренер звертається до учасників з такою пропозицією: "Я зараз наведу низку аргументів, які часто визначають (впливають на) вибір людиною своєї майбутньої професії".

Запитання 1. Які з них на сьогодні ви вважаєте для себе найбільш вагомими?

- 1) наявність до неї здібностей;
- 2) невеликий конкурс у навчальний заклад;
- 3) можливість не розлучатися з друзями (буду вчитися "за компанію");
- 4) порада батьків, рідних;
- 5) порада друзів, знайомих;
- 6) думки, ідеї, позиції, що транслюються телебаченням та іншими засобами масової інформації;
- 7) престижність професії;
- 8) продовження сімейної традиції;
- 9) висока зарплатня;
- 10) можливість працювати, навчатися ближче до дому (або навпаки);
- 11) затребуваність професії: маючи цю професію, завжди можна знайти роботу;
- 12) наявність знайомих у цій сфері, які допоможуть добре влаштуватися;
- 13) успішність (перспективність) галузі, яка розвивається, отже, можна зробити кар'єру.

Запитання 2. Чому, на Вашу думку, люди намагаються отримати престижні професії?

- 1) престижна професія викликає в людини почуття гордості;
- 2) престижною професією можна похвалитися перед друзями, знайомими;
- 3) престижна професія батьків дасть більше шансів у житті їхній дитині;
- 4) престижна професія додає авторитету в сім'ї;
- 5) люди вважають надбання престижної професії досягненням;
- 6) дізнавшись, що ти маєш престижну професію, люди починають ставитися до тебе з більшою повагою;
- 7) маючи престижну професію, можна легко зайти в будь-який кабінет і розв'язати багато проблем;
- 8) престижна професія додає людині значущості, більшої ваги в суспільстві;

- 9) престижна професія дає змогу почувати себе вищим за інших людей;
- 10) престижна професія – це квиток до кола обраних;
- 11) непрестижна професія позбавляє людину поваги інших;
- 12) престижна професія засвідчує високу конкурентоздатність людини.

Коментар ведучого щодо чинників вибору професій, їхнього впливу на можливі наслідки зробленого на їх основі професійного вибору. Виокремлення престижності професії як фактору впливу на професійне самовизначення.

2-й модуль. Основні уявлення учнів щодо престижності професії.

Тренер пропонує учасникам відповісти на запитання так, як би на них, на їхню думку, відповіли учні.

Запитання 1. Чи враховуєте Ви престижність професії, коли обираєте своє майбутнє, і як саме враховуєте?

Запитання 2. Що таке, на Вашу думку, престижність узагалі? Яке перше слово спадає на думку, коли ви чуєте "престижність, престижне"?

- Що може бути престижним?
- Що може бути ознакою престижності?
- Можете назвати якнайбільше синонімів того, що схоже на престижність?
- Пригадайте і розкажіть якусь ситуацію, в якій у Вас особисто приходили думки з приводу престижності чогось?
- Як можна визначити, що таке непрестижне?
- Від чого залежить ваша думка про щось, що воно непрестижне?
- Що має відбутись, щоб Ваша думка про престижне чи непрестижне могла змінитись? Наведіть, будь ласка, приклад із свого життя про таку зміну Вашої думки.

Запитання 3. Розкажіть, що для Вас є престижність професій?

- Які професії Ви вважаєте найбільш престижними?
- Які є найбільш престижними в Україні?
- Чи існують, на Вашу думку, непрестижні професії? Наведіть приклад.

Запитання 4. Чи вважаєте Ви, що деякі професії невинновдано позбавлені статусу престижних? Які саме?

Запитання 5. Як можна розрізнити престиж професії і посади?

- Що з перерахованого вами вище (при називанні престижних і неперестижних професій) є професією, а що посадою (якщо таке змішування було)?
- Професії й галузі (назвіть найпрестижніші галузі)?
- Професії та місця роботи, компанії?

Запитання 6. У певні періоди існує мода на певні професії. Як Ви думаєте, чи всі модні професії є престижними?

Запитання 7. Що таке масові професії? Які масові професії, на Вашу думку, можна віднести до престижних?

3-й модуль. Ставлення учнів до престижності професії

Запитання 8. Які особливості професії впливають на Ваше ставлення до неї як до престижної? Що може збільшити престижність професії у Ваших очах?

Тренер пропонує учасникам виконати вправу з **"ранжування суб'єктивних чинників престижності професій"**, опановуючи в такий спосіб методику її проведення.

Інструкція

Я запропоную вам зараз 12 карток, на яких перелічено різні особливості професії. Розкладіть картки в ряд зліва направо так, щоб зліва лежала картка, на якій зазначено особливість, що, на Вашу думку, найбільше впливає на ставлення до професії як до престижної. Праворуч, у кінці ряду, буде лежати картка із зазначеною на ній особливістю, яка найменше впливає на визначення професії престижною. Серед карток є одна порожня. Якщо Ви вважаєте, що якась особливість, що впливає на визначення професії престижною, не вказана, напишіть її та покладіть у ряду на те місце, яке, на Вашу думку, їй належить. Коли закінчите роботу, пронумеруйте картки зліва направо, написавши на них числа від 1 до 13, і тоді піднімете руку, що Ви виконали за-

вдання. На цю роботу ми маємо приблизно 10 хвилин. Чи все зрозуміло? (Відповіді на запитання).

Працюйте, будь ласка, індивідуально, нічого не обговорюючи. У нас для цього буде така можливість пізніше (*Роздати картки*).

Обговорення виконання завдання.

- Чи важким було завдання, у чому полягала трудність?
- У якій мірі Ви впевнені, що цей ряд карток відбиває саме Вашу думку?
- А тепер порівняймо результати нашої роботи.
- а) Назвіть, будь ласка, всі по черзі свою першу картку. Хто хоче, скажіть, чому саме цю картку Ви поклали на перше місце?
- б) Назвіть останню картку. Хто хоче сказати, чому вона залишилась останньою?
- в) Чим Ви можете пояснити розбіжності (якщо вони будуть) чи схожість (якщо вона буде) ваших виборів?
- г) Назвіть, будь ласка, номер, який у Вашому ряду займає "можливість пишатися, бути гордим, що ти маєш саме цю професію?" Наскільки це є особливістю професії чи, можливо, якихось інших обставин? Яких?
- д) Чим Ви можете пояснити розбіжності (якщо вони будуть) чи схожість (якщо вона буде)?
- е) Розкажіть, які особливості професій Ви дописали додатково, де їх розташували і чому? Чи не має у Вас бажання змінити порядок карток у ряду? (Якщо є, то попросити перемістити і зафіксувати під першим рядом чисел новий порядок від 1 до 13). (Це завдання спрямоване на виявлення зрушень в усвідомленні чинників престижності під впливом їх ранжування).

Рефлексія вражень від виконання завдання з ранжування: Чи сподобалося Вам це завдання, які нові думки щодо престижності професій з'явилися у Вас у ході обговорення результатів?

4-й модуль. Соціально-психологічні чинники престижності професій (2). (Попередити, що це останній і, можливо, найцікавіший етап роботи).

Запитання 9. Чия думка була б для Вас важливою, якби Ви захотіли зорієнтуватися щодо рівня престижності якоїсь певної професії?

Запитання 10. Що могли б до цього додати:

- Ваші батьки?
- Ваші друзі?
- Учителі?
- Представники державних установ (яких саме)?
- Представники громадських організацій (яких саме)?
- Телебачення чи радіо?
- Інтернет?

(Зазначений перелік доцільно називати в порядку, який презентує інстанції від більш до менш вагомих. Значення їх можна виявити під час попередньої роботи. Даний список не є закритим.)

Запитання 11. Що може змусити Вас відмовитися від вибору професії, яка вважається престижною? (Для того щоб задати напрямки думки, можна скористатися таким переліком:

- несприятливі обставини (які?);
- невиправданість зусиль, потрібних для отримання престижної професії ("краще синиця в руці, ніж журавель у небі");
- плани родини щодо майбутньої професії дитини, що суперечать її власним намірам;
- власні уявлення про престижність, моду, які не відповідають загальноприйнятим;
- усвідомлення браку необхідних здібностей;
- страх відчути на собі можливі негативні наслідки отримання престижної професії (труднощі з працевлаштуванням, несприятлива конкурентна атмосфера);

ра на робочому місці, висока ймовірність у разі кризи раніше за інших втратити роботу тощо).

Запитання 12. Крім дефіциту робочої сили в одних галузях в Україні, одночасно є надлишок фахівців з певного кола професій. Як у такій ситуації Ви будете приймати рішення щодо вибору свого професійного майбутнього?

Запитання 13. Після набуття професії в навчальному закладі далеко не кожному молодому фахівцю щастить отримати роботу. Відсоток тих, хто не зміг працевлаштуватися, досить великий. Як будете діяти Ви, якщо опинитеся в такій ситуації? (обговорити "за" і "проти" наведених нижче альтернатив):

- шукатиму роботу за кордоном;
- спробую отримати іншу професію;
- тимчасово працевлаштуюся на роботу, на яку є попит, до появи бажаної вакансії;
- буду працевлаштовуватися хай і на непрестижну, але затребувану роботу.

Запитання 14. Чи може, на Вашу думку, людина пишатися своєю професією незалежно від того, що про неї думають:

- представники інших професій?
- близькі?
- друзі?
- незалежно від того, яка складається громадська думка щодо професії?

5-й модуль. Чи змінилося після обговорення місце престижності професії в низці тих чинників, що впливають на Ваш вибір професії (порівняно з тим, про що Ви говорили на початку нашої зустрічі)?

Підведення підсумків. Завершальна рефлексія. Тренер виводить учасників з рольової позиції і просить їх уже з позиції профконсультанта (потенційного чи реального) здійснити рефлексію своїх здобутків у тренінг-практикумі: "Що нового з'явилося у ваших знаннях, почуттях, досвіді? Які нові інструменти для профорієнтаційної роботи Ви отримали?"

Завершення тренінг-практикуму. Прощання.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. *Галицький В.М.* Співпраця соціальних партнерів у розв'язанні проблем зайнятості молоді. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: - http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rpzn/2008-2/08gvmpzm.pdf
2. *Головаха Е.М.* Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – К., 1988.
3. *Григоровська Л. В.* Соціальна ситуація дефіцитності-престижності професій / Л. В. Григоровская, М. И. Найденов // Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики : Матеріали науково-практичної конференції. — К. : ІПК ДСЗУ, 2009. — С. 136–143. — Режим доступу: http://iris-psy.org.ua/publ/st_0091.pdf.
4. Моніторинг рівня та чинників престижності професій протягом 2008–2009 років : інформаційний бюлетень. Липень ' 2009 / за ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; упоряд. О. І. Хоріна. — К. : ІСПП АПН України, 2009. — 62 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2009.pdf.
5. Зміст, форми та методи профконсультаційної роботи зі старшокласниками в процесі профільного навчання : науково-методичний посібник / автор Мельник О. В. – К.: Педагогічна думка, 2008. – 56 с.
6. *Іванова Н.* Враховувати потреби ринку праці // Проф.-техн. освіта. 2006. – № 2. – С. 4–7.
7. *Йовайша Л.А.* Проблемы профессиональной ориентации школьников. – М., 1983.
8. *Киричук О.В.* Психологічна концепція професійного навчання безробітних //Бюлетень Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України. – 2003. – №1. – С.21–23.
9. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения: Учебное пособие. – М., 1996.
10. *Климов Е.А.* Как выбирать профессию. – М., 1990

11. Концепція державної системи професійної орієнтації населення (Схвалено Постановою № 48 Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 року) // Людина і праця. – 1994. – № 4. – С. 22 – 29.
12. Концепція профорієнтації учнівської молоді / Є. Павлютенков, В. Зінченко, М. Тименко, М. Янцур // Психолого-педагогічні новини. – 1994. – № 3. – С. 5 – 7.
13. Критерии и показатели готовности школьников к профессиональному самоопределению / Под ред. С. Н. Чистяковой, А. Я. Журкиной. – М.: Филология, 1997. – 80 с.
14. Людина і світ професій: Програма для 8–9 класів загальноосвітніх навчальних закладів (70 год.) // Бех І. Д. (науковий консультант), Мельник О. В., Гуцан Л.А., Морін О. Л. та ін. // Трудова підготовка в закладах освіти. – К.: НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2008. – № 1. – С. 43 – 56.
15. *Маршавин Ю.* Как улучшить работу центров занятости? // Персонал. – 2001. – № 7.
16. Моніторинг рівня та чинників престижності професій : інформаційний бюлетень. Жовтень ' 2008 / за ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської ; упоряд. В. Ю. Бистревський, Л. М. Калачнікова. — К. : ІСПП АПН України, 2008. — 140 с. — Режим доступу: http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2008.pdf.
17. *Ничкало Н.Г.* Трансформація професійно-технічної освіти України: Монографія / Н. Г. Ничкало – К. : Педагогічна думка, 2008. – 200 с.
18. *Оксамитна С., Патракова А.* Ієрархія престижності професій і занять. // Українське суспільство 1992 – 2007. Динаміка соціальних змін / За ред. д.ек.н. В. Ворони, д.соц.н. М. Шульги. – К.: Інститут соціології НАН України, 2007. – С. 170–179.
19. *Олійник В.В.* Основні проблеми розвитку професійно-технічної освіти / В.В. Олійник // Післядипломна освіта в Україні. – 2008. – Спецвипуск. – С. 7–10.

20. Педагогічне управління професійним самовизначенням учнівської молоді : Метод. посібник / за ред. М.П. Тименка. – К.: Інститут проблем виховання АПН України, 1999. – 153 с.
21. Підготовка до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи): Навч.-метод. посібник / За ред. Г. О. Балла, П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – К.: Наукова думка, 2000. – 180 с.
22. Побудова кар'єри: Програма для 10 – 11 класів загальноосвітніх навчальних закладів // Бех І. Д. (науковий консультант), Мельник О. В., Гуцан Л.А., Морін О. Л. та ін. // Трудова підготовка в закладах освіти. – К.: Мегапринт, 2007. – 36 с.
23. *Побірченко Н. А.* Вибір успішної професії на ринку праці: посібник / Н.А. Побірченко, А.М. Гончар, О.П. Сергєєнкова. – К. : Науковий світ, 2009. – 77 с.
24. Профконсультационная работа со старшеклассниками / Под ред. Б.А. Федоришина. – К.: Рад. школа, 1980. – 160 с.
25. Профорієнтаційна робота із школярами в умовах профільного навчання : наук.-метод. посіб. для вчителів / Мельник О. В., Уличний І. Л.; За ред. О.В. Мельника. – К. : Педагогічна думка, 2008. – 128 с.
26. *Пряжников И.С.* Деловая игра как средство активизации учащихся в профессиональном самоопределении // Вопросы психологии. – 1987. – № 4.
27. *Симончук Е.В.* Рабочий класс в Украине: хроника потерь // Социология: теория, методы, маркетинг. — 2005. — № 4. — С. 5-25.
28. *Симончук Е.В.* Вынужденная профессиональная мобильность // Подвижность структуры: Современные процессы социальной мобильности. — К.: Институт социологии НАН Украины, 1999. — С. 174–191
29. Словник-довідник з професійної орієнтації учнів / В. В. Синявський, О. В. Мельник. – К.: Мегапринт, 2007. – 119 с.
30. *Тименко М. П., Мельник О. В.* Формування готовності старшокласників до професійного самовизначення в умовах ринку праці // Педагогіка і психологія. – 1995. – № 3. – С. 109 – 117.
31. Український стандарт міжнародної шкали престижності професій : інформаційний бюлетень. Липень ' 2009 / за ред. М. І. Найдьонова,

- Л. В. Григоровської ; упоряд. О. І. Хоріна. — К. : ІСПП АПН України, 2009. — 50 с. — Режим доступу:
http://profprestige.org.ua/publ/Inf_bul_2009s.pdf.
32. Федоришин Б. А. Психологические и методические основы профориентационной работы с учащимися. — К., 1979. — 24 с.
33. Фукуяма С. Теоретические основы профессиональной ориентации. — М.: МГУ, 1989. — 108 с.
34. Хоріна О. І. Визначення спектру актуальних і дефіцитних професій як індикація перебігу кризових явищ / О. І. Хоріна // Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики : Матеріали науково-практичної конференції. — К. : ІПК ДСЗУ, 2009. — С. 234–243. — Режим доступу: <https://www.academia.edu/11306455>.
35. Чистякова С.Н., Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников: Организация и управление. — М., 1986.

Підписано до друку 24.12.2009 р. Формат 60x84/16. Папір офсетний.
Гарнітура Times New Roman. Ум. друк. арк. 1,0. Наклад 50 прим.

Видавництво “Міленіум”
Свідectво про внесення суб’єкта видавничої справи до державного реєстру
Видавників і розповсюджувачів видавничої продукції
ДК № 535 від 19.07.2001 р.
м. Київ, вул. Фрунзе, 60. Тел./факс 222-74-35
Друк ФОП Ятченко А. Д.