

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ДЕПАРТАМЕНТ ОСВІТИ І НАУКИ
ДНІПРОПЕТРОВСЬКОЇ ОБЛАСНОЇ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНЕ УЧИЛИЩЕ №74

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТА ОСОБЛИВОСТІ ПРОВЕДЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ В ПТНЗ

Виконав :
Бицкало С. М -
практичний психолог

с. Шев'якіно 2014р.

Вступ.

На фоні подій, що відбуваються у сфері освіти в Україні, актуальною стає профорієнтаційна робота. Велика кількість вищих навчальних закладів створюють конкуренцію професійно-технічним училищам в питанні забезпечення необхідної кількості абітурієнтів. Останніми роками проявляється тенденція отримання поголовної вищої освіти молоддю. Проте, необхідно сказати, що сучасна вища освіта у більшості своїй, не дає високого рівня знань та необхідних практичних навиків студентам. Навчання у вузах здебільшого нагадує придбання диплома у розстрочку. Тому, прийшовши на роботу, після закінчення університету, багатьох молодих спеціалістів необхідно ще деякий час навчати тому, що вони вже повинні знати і уміти, маючи диплом того чи іншого спеціаліста. Ось чому часто роботодавці, при прийомі на роботу, віддають перевагу тим, у кого є певний досвід роботи за даною спеціальністю.

Ще одним фактором зменшення кількості вступаючих на навчання є спад народжуваності в Україні. Така тенденція пов'язана з цілим рядом причин. До них відносяться:

- рівень економіки в державі;
- середній рівень доходів громадян;
- зміна устрою життя молодого покоління (занятість професійна кар'єра);
- небажання народжувати;
- небажання мати багато дітей;
- погіршення стану здоров'я людей репродуктивного віку;
- урбанізація населення, яка веде до самотності та усамітнення, до небажання створювати сім'ї.

Ці, та ще ряд інших причин, призводять до зменшення кількості жителів в країні і тим самим до зменшення числа вступаючих на навчання.

Але поряд з негативними моментами у даній ситуації є й позитивні. Такий стан справ спонукає навчальні заклади всіх рівнів покращувати рівень підготовки своїх студентів чи учнів, підвищувати рівень педагогічної майстерності, що в цілому позитивно впливає на конкурентоспроможність випускників на ринку праці. Виходячи з вище сказаного, напрашується висновок, що успішна робота навчального закладу у першу чергу залежить від того на якому рівні проводиться профорієнтаційна робота.

У даному проекті пропонується варіант профорієнтаційної роботи практичного психолога професійно-технічного навчального закладу.

Як відомо, практичний психолог навчального закладу хоча і є педагогічним працівником, проте його функції, обов'язки та методи роботи дещо відрізняються від роботи вчителів чи майстрів виробничого навчання. Тому й виникла ідея побудувати роботу по агітації випускників шкіл, щодо вступу на навчання до училища у напрямку, що відрізняється від того, який зазвичай застосовується у таких заходах.

Відомо, що на кінцевий результат будь-якої справи впливає не тільки те, що ти робиш, а й те, як ти це робиш, та чи вмієш ти зацікавити інших своєю роботою. Видумувати якісь нові технології чи методики ми не будемо. Спробуємо, вже маючи

у користуванні певний психолого-педагогічний інструментарій, привернути увагу, викликати зацікавленість у наших потенційних учнів, спочатку до своєї персони, а згодом як до представника професійно-технічного навчального закладу.

Звичайно ж, робота по залученню абітурієнтів повинна бути поетапною та носити системний характер.

1. Діагностика поведінки за допомогою спостереження.

Отже, перший етап професійного орієнтування випускників шкіл звичайно ж розпочинається зі знайомства. На цій ділянці роботи ми визначаємось з тими учнями, які, на наш погляд, у недалекому майбутньому зможуть поповнити учнівський колектив училища.

Наступною складовою процесу завоювання уваги наших підопічних, та створення зацікавленості їхньою майбутньою діяльністю є організація індивідуального підходу до кожного випускника школи. З цього моменту починаємо виявляти професійні якості та схильності учнів. Розпочинаємо все із спостереження. Для цього зручно використовувати схему спостереження, запропоновану американським психоаналітиком Карен Хорні. Дана схема дає можливість діагностувати направленість поведінки людини у якості типу її особистості.

Під час спостереження за поведінкою клієнта беруться до уваги такі ознаки як: хода, поза, жести, міміка, погляди, мова, мовлення, одяг та загальний стиль поведінки. У разі, якщо більшість цих ознак відповідають якомусь одному з трьох типів направленості особистості, робимо висновок про те, що дана особа характеризується відповідним типом направленості.

Перший тип направленості поведінки, це тип: “Проти людей”. Він властивий людям сильним, впевненим у собі, агресивним, схильним до домінування. Направленість поведінки “До людей” властива людям спілковитим, веселим, дружелюбним, довірливим, схильним до близьких контактів. Представники направленості “Від людей” є людьми невпевненими, замкнутими, схильними до захисту.

Для уточнення та узагальнення спостережень зручно користуватись наступною схемою:

Схема спостережень

Ознаки	Типи направленості особистості		
	“Проти людей”	“До людей”	“Від людей”
Хода	Швидка, кроки широкі, не звертає уваги на перешкоди, зачіпає речі та предмети.	Швидка, плавна, ритмічна.	Швидка з короткими кроками, часті зупинки.
Поза	Руки далеко від тіла не з'єднані між собою, часто стиснуті в кулаки. Ноги широко розставлені. Сідає на всю площину сидіння,	Руки не стиснуті, вільно лежать на якійсь поверхні. Тіло злегка нахилене вперед у бік співрозмовника.	Руки близько до тіла, притиснені до тулуба, стиснуті або схрещені на грудях. Ноги одна поперед другої, або одна на другій. Сидить

	відкинувшись на спинку. Розміщується близько до співрозмовника.	Голова часто похилена на бік . Ступні розміщені поруч.	на краю стільця. В руках часто тримає якийсь предмет.
Жести	Часто розмахує руками, гойдається всім тілом, стукає по предметах, що оточують, бере співрозмовника за одяг чи поплескує по плечу.	Часто киває головою, доторкається до співрозмовника, гладить його руками.	Під час розмови часто почісує різні ділянки свого тіла чи обличчя, покручує в руках різні дрібні предмети.
Міміка	Часто зводить брови, хмуриться, на лобі утворюються вертикальні зморшки. Сильно стискає зуби, або оскалює їх.	Часто посміхається.	Часто піднімає брови, на лобі утворюються горизонтальні зморшки. Рот злегка відкритий.
Погляд	Дивиться прямо на співбесідника, часто зпід-лоба.	Дивиться на співбесідника прямо або скося.	Намагається не дивитись прямо на співбесідника, часто відводить погляд у бік.
Мова	Говорить голосно, інколи зриваючись, говорить багато, швидко майже без затримок. Часто не слухає співбесідника, перебиває.	Говорить голосно, спокійно, плавно без пауз. Уважно слухає.	Голос тихий, інколи дрижить. Мова незв'язна, багато затримок. Небагатослівний.
Мовлення	Багато займенників “ Ви ”, прикметників та дієслів у наказовій формі: “Ви повинні ”, “Тобі потрібно ”, “Давайте ”.	Часто використовує займенники “Я ” і “Ми ”. Задає багато питань, використовує багато вигуків та викриків.	Часто використовує вирази “Я повинен ”, “Мені потрібно ”, “ Не можу ”, “Не повинен ”. Багато слів-паразитів.
Одяг	Неохайний, розхристаний.	Сучасний, відповідає ситуації.	Одітий акуратно, одягу багато, застебнуте все.
Стиль поведінки	Багато вимагає і критикує, часто кричить, ображає, погрожує, відмовляється від виконання вимог.	Часто прикидається, капризує, вихваляється, сміється, жартує.	Часто виправдовується, захищається, уточнює, вагається.

2. Інтерв'ю по вибору професії.

На етапі перших зустрічей з випускниками шкіл важливо правильно побудувати свою розмову в напрямку отримання максимальної кількості інформації. Іншими словами: правильно зробити інтерв'ю, тому, що саме цей метод дослідження є найбільш поширеним засобом психологічної діагностики на практиці.

Відносно проста, на перший погляд, процедура інтерв'ю, що полягає в реєстрації відповідей респондента на запитання інтерв'юера, може призвести до ілюзії повної доступності, простоти та правильності цього методу. Адже багато хто вважає, що аналіз змісту сказаного респондентом по відношенню до самого себе дає можливість найбільш швидко і легко вирішити завдання діагностики особливостей його особистості, його станів, справжніх переживань та відносин. Між іншим, те що людина говорить про себе не завжди відповідає тому, що вона про себе думає, не кажучи уже про те, як на справді поводить себе в різних ситуаціях та реагує на ті чи інші події. А у багатьох з нас є певні причини приховувати деякі свої відносини і почуття не тільки від інших, але від самих себе.

Таким чином, в результаті правильно організованого та проведеного інтерв'ю, дійсно можна отримати набагато більше інформації про людину (у нашому випадку учня), ніж та яка вміщується в його словах. Отриману інформацію додаємо до своїх спостережень і робимо перші висновки, щодо професійної направленості даного респондента.

Що ж означає правильно організувати та провести інтерв'ю, які питання задати? Так от, для того, щоб виявити справжнє емоційне відношення молодій людині до різних занять, людей чи подій, ми спочатку просимо розповісти про те, що їй у житті найбільше подобається, що приносить їй найбільше задоволення, чого вона прагне, що її цікавить, чим захоплюється. Потім ми просимо учня розповісти про те, що йому не подобається, чого він боїться, що викликає в нього ускладнення. Далі запитуємо про навчання, про сім'ю, про друзів та однокласників.

Наступним і основним етапом у профорієнтаційній роботі з випускниками дев'ятих та одинадцятих класів є етап вибору професії. Як правило до цієї роботи необхідно приступати під час другої або третьої зустрічі, тобто після того як відбулося знайомство, проведене спостереження та виявлені типи направленості поведінки молодих людей. Найзвучніше цю бесіду проводити у формі індивідуального інтерв'ю. Цілями даного дослідження є:

- виявлення інтересів та схильностей учня;
- спонукання співрозмовника до самостійного професійного вибору;
- допомога молодим людям у плануванні професійного та життєвого шляху;
- пропозиція обрати одну з професій за якими готують в нашому навчальному закладі.

Інтерв'ю доцільно проводити у такому порядку:

1. Формулювання проблеми молодій людині (відсутність вибору професії надмірна фіксація на одному рішенні, сумніви у правильності прийнятого рішення).
2. Визначення життєвих цілей учня, постановка орієнтирів та мотивів вибору професії.
3. Виявлення інтересів і схильностей клієнта.
4. Пошук ресурсів, можливостей та здібностей учня.
5. Уточнення думки клієнта про свої інтереси та здібності, посилення до прикладів з його досвіду, обговорення ситуацій та випадків.
6. Спільне планування дій.
7. Аналіз прийнятих рішень.

8. Підготовка альтернативних варіантів рішень.

Приблизний зміст питання для клієнта на початку інтерв'ю такий:

1. Чим ви займаєтесь ще, окрім навчання в школі?
2. Чи вибрали ви собі майбутню професію?
3. Що б ви хотіли отримати в результаті нашої бесіди?
4. На які запитання ви хотіли б отримати відповіді?

Наступні запитання пропонуються в залежності від того чи обрав собі учень майбутню професію. Якщо вибір ще не зроблено, то пропонуються наступні запитання:

5. Що перешкоджає вам обрати професію? Що може вам у цьому допомогти?
6. Що ви вже робили для того, щоб прийняти таке рішення?
7. Про що б ви хотіли дізнатись додатково? Яка інформація вам необхідна?
8. Якою справою ви займаєтесь залюбки? Які у вас уподобання, хобі? Про ви мрієте?
9. Що вам найбільше подобається робити? Чому?

10. Які професії найбільше відповідають вашим інтересам та уподобанням?

11. Що ви вмієте робити? Що у вас найкраще виходить? До чого ви схильні в найбільшій мірі? Наведіть приклади своїх успіхів.

12. У чому ви відчуваєте найбільші ускладнення чи труднощі?

13. Як ви відноситеся до продовження навчання? Чому б ви хотіли навчитись? Для чого? Як це можна зробити?

14. Які професії найбільше відповідають вашим можливостям і здібностям?

15. Як ви думаєте, які професії зараз є найбільш необхідними? Які будуть користуватися попитом в майбутньому? Чому?

16. Які професії користуються найбільшою популярністю серед молоді? В чому причина їхньої популярності? Яка конкуренція на ці робочі місця?

17. Які професії ви вважаєте найбільш привабливими та прийнятними для себе? Чому?

18. Які ваші життєві цілі? Як обрана вами професія зможе допомогти у досягненні цих цілей?

19. Які дії вам необхідно виконати для досягнення своїх цілей? В якій послідовності? Що ви будете робити, якщо не досягнете бажаного результату?

Якщо учень вже визначився з майбутньою професією то задаємо питання такого змісту:

5. Як називається ця професія?

6. Чому вам хочеться обрати саме цю професію? Що вплинуло на ваш вибір?

7. Де ви отримали інформацію про цю професію?

8. Що ви знаєте про цю професію? Який на неї попит? На скільки вона популярна? Який рівень заробітної плати? Які вимоги висуває ця професія до людини, до її здоров'я, до знань, умінь, навичок, до характеру?

9. В яких навчальних закладах можна здобути обрану вами професію?

10. Кого з людей даної професії ви знаєте? Що ви можете про них сказати?

11. Чим вам подобається займатися? Які ваші покликання, хобі, про що ви мрієте?

12. Що вам найбільше подобається робити? Чому?

13. Що у вас найкраще виходить? До якої справи у вас найбільший хист? Наведіть приклади ваших успіхів.

14. В чому ви відчуваєте ускладнення та труднощі? Чому?

15. Як ви відноситеся до продовження навчання?

16. Які професії, на вашу думку, користуються найбільшим попитом на ринку праці? Які будуть користуватися попитом у майбутньому?

17. Які професії користуються попитом у молоді? У чому причина їхньої популярності?

18. Що може допомогти вам в оволодінні майбутньої професії, а що перешкоджатиме?

19. Що ви будите робити у випадку невдачі? Які невдачі можуть вас спіткати на шляху до оволодіння професією?

20. Які варіанти професій ви вважаєте найбільш прийнятними та привабливими для себе?

Окрім запитань, під час проведення інтерв'ю, можливе використання проєктивних методик, асоціацій, рисунків, вправ, що надають додатковий матеріал для обговорення та структурують бесіду.

Причинами помилок при організації та проведенні інтерв'ю можуть бути:

- особисті якості інтерв'юера, такі як: замкнутість, надмірна речова активність, неухважність, імпульсивність, нетактовність;
- порушення конфіденційності;
- примусовий характер зустрічі;
- невдалий час проведення інтерв'ю;
- надто короткий чи надто тривалий час спілкування;
- некомфортні умови проведення зустрічі;
- неадекватність теми та її недоступність для респондента, відсутність зацікавленості з його боку, чи навпаки надмірна значущість теми;
- відсутність попереднього контакту з учнем;
- відсутність безпосередньої реєстрації відповідей.

3. Психолого-діагностичне профорієнтаційне тестування.

Велику зацікавленість з боку учнів завжди викликала робота з психологічними тестами. Не виняток і профорієнтаційні методики. Проте, профорієнтаційні психологічні тести дають можливість оцінювати належність людини тільки до груп професій, а не до окремої професії. Частина спеціалістів вважають, що психологічні тести досить точно діагностують людські здібності. Нажаль це не завжди так. Інколи вони дають нам тільки приблизну інформацію. Це означає, що на основі їхніх показників ми не зможемо рекомендувати молодій людині якусь одну конкретну професію. Тому всі професії умовно поділено за предметом праці на п'ять типів:

1. Людина-людина;
2. Людина-техніка;
3. Людина-інформація;
4. Людина-мистецтво;

5. Людина природа.

За характером праці професії діляться на два класи:

1. Творча людина;
2. Людина-виконавець.

Отже, спершу ми визначаємо належність людини до певного типу і класу професій. А вже потім, маючи ці показники, орієнтуємось на інші характеристики, такі як: стан здоров'я, інтереси, мотиви.

Опитувальник “ Профорієнтація ” (модифікація ДДО Клімова) використовується для допомоги учням під час вибору професій. Процедура опитування займає від 10 до 15 хвилин. Анкета складається з двох частин: “Я хочу ” та “Я можу ”.

ОПИТУВАЛЬНИК "ПРОФОРІЄНТАЦІЯ - 1" (модифікація ДДО Е.А. Клімова)

Інструкція: навпроти кожного висловлювання закресліть цифру, що відповідає мірі вашого бажання займатися цим видом діяльності(0-зовсім немає, 1-здебільшого так, 2-вірно, 3-зовсім вірно).

Я ХОЧУ

(МЕНІ ПОДОБАЄТЬСЯ, МЕНЕ ПРИТЯГУЄ, Я ВВАЖАЮ за краще)

1. Обслуговувати людей	0	1	2	3
2 3				
Займатися лікуванням	0	1	2	3
Навчати, виховувати	0	1	2	3
Захищати права і безпеку людей	0	1	2	3
Управляти людьми	0	1	2	3
	Сума балів :			
2. Управляти машинами	0	1	2	3
Ремонтувати устаткування	0	1	2	3
Збирати і налагоджувати техніку	0	1	2	3
Обробляти матеріали, виготовляти різні предмети і речі	0	1	2	3
Займатися будівництвом	0	1	2	3
	Сума балів :			
3. Обробляти тексти і таблиці	0	1	2	3
Робити розрахунки і обчислення	0	1	2	3
Переробляти інформацію	0	1	2	3
Працювати з кресленнями, картами, схемами	0	1	2	3
Приймати, передавати сигнали, повідомлення	0	1	2	3
	Сума балів :			
4. Займатися художнім оздобленням	0	1	2	3

Малювати, фотографувати	0	1	2	3
Створювати витвори мистецтва	0	1	2	3
Виступати на сцені	0	1	2	3
Шити, вишивати, малювати	0	1	2	3
Сума балів :				
5. Доглядати за тваринами	0	1	2	3
Заготовлювати продукти	0	1	2	3
Працювати на відкритому повітрі	0	1	2	3
Вирощувати овочі і фрукти	0	1	2	3
Мати справу з природою	0	1	2	3
Сума балів :				
А. Працювати руками	0	1	2	3
Виконувати рішення	0	1	2	3
Відтворювати наявні зразки, розмножувати, копіювати	0	1	2	3
Отримувати конкретний практичний результат	0	1	2	3
Утілювати ідеї в життя	0	1	2	3
Сума балів :				
Б. Працювати головою	0	1	2	3
Приймати рішення	0	1	2	3
Створювати нові зразки	0	1	2	3
Аналізувати, вивчати, досліджувати, спостерігати				
випробовувати, контролювати	0	1	2	3
Планувати, конструювати, проектувати, розробляти, створювати	0	1	2	3
Сума балів :				

ОПИТУВАЛЬНИК "ПРОФОРІЄНТАЦІЯ - 2"

(модифікація ДДО Е.А. Клімова)

Інструкція: навпроти кожного висловлювання закресліть цифру, що відповідає мірі вашої здатності цим видом діяльності(0-зовсім немає, 1-здебільшого так, 2-вірно, 3-зовсім вірно).

Я МОЖУ

(ЗДАТНИЙ, УМІЮ, МАЮ НАВИЧКИ)

1. Знайомитися з новими людьми	0	1	2	3
Бути чуйним і доброзичливим	0	1	2	3
Вислуховувати людей	0	1	2	3
Розбиратися в людях	0	1	2	3
Добре говорити і виступати публічно	0	1	2	3
Сума балів :				
2. Шукати і виправляти несправності	0	1	2	3
Використати прилади, машини, механізми	0	1	2	3
Розбиратися в технічних пристроях	0	1	2	3
Вправно спілкуватися з інструментами	0	1	2	3
Добре орієнтуватися в просторі	0	1	2	3
Сума балів :				

3. Бути зосередженим і усидливим	0	1	2	3		
Добре лічити про себе	0	1	2	3		
Кодувати інформацію	0	1	2	3		
Оперувати знаками і символами	0	1	2	3		
Шукати і виправляти помилки	0	1	2	3		
	Сума балів :					
4. Створювати красиві, із смаком зроблені речі	0	1	2	3		
Розбиратися в літературі і мистецтві	0	1	2	3		
Співати, грати на музичних інструментах	0	1	2	3		
Складати вірші, писати оповідання	0	1	2	3		
Малювати	0	1	2	3		
	Сума балів :					
5. Розбиратися в тваринах або рослинах	0	1	2	3		
Розводити рослини або тварин	0	1	2	3		
Боротися з хворобами, шкідниками	0	1	2	3		
Орієнтуватися в природних явищах	0	1	2	3		
Працювати на землі	0	1	2	3		
	Сума балів :					
A. Швидко виконувати вказівки	0	1	2	3		
Точно наслідувати інструкції	0	1	2	3		
Працювати по заданому алгоритму	0	1	2	3		
Виконувати одноманітну роботу	0	1	2	3		
Дотримуватися правил і нормативів	0	1	2	3		
	Сума балів :					
B. Створювати нові інструкції і давати вказівки	0	1	2	3		
Приймати нестандартні рішення	0	1	2	3		
Легко придумувати нові способи діяльності	0	1	2	3		
Брати на себе відповідальність	0	1	2	3		
Самостійно організувати свою роботу	0	1	2	3		
	Сума балів :					

Обробка анкети "Профорієнтація":

У кожній групі з п'яти суджень необхідно підрахувати сумарну кількість балів і записати внизу кожного стовпця. Сумарна оцінка по кожній групі може складати від 0 до 15 балів.

Потім визначається максимальний сумарний бал(МСБ) за результатами двох анкет("Я хочу" + " Я можу") за кожним типом професій. Максимальна сумарна оцінка за кожним типом може складати від 0 до 30 балів.

Залежно від того, в якій групі набраний максимальний сумарний бал, визначається найбільша схильність або здатність до відповідного типу або класу професій.

	1	2	3	4	5	A	B
«Я хочу»							
«Я можу»							
МСБ:							

Перші п'ять груп суджень, позначені цифрами від 1 до 5, характеризують п'ять типів професій, розділених за ознакою "предмет праці" : 1) людина-людина, 2) чоловік - техніка, 3) чоловік - знакова система, 4) чоловік - художній образ, 5) чоловік - природа.

Останні дві групи суджень, позначені буквами А і Б, відповідають двом класам професій, розділених за ознакою "характер праці" : А) виконавські(часто не вимагає наявності вищої освіти), Б) творчі(вимагає наявності вищої освіти).

Не існує правил, чому віддати перевагу в процесі вибору професії - нахилам, чи здібностям. Вони можуть бути взаємопов'язані. Це спостерігається в тому випадку, що коли людині подобається якийсь вид діяльності, то вона займається ним впродовж тривалого періоду часу, витрачаючи на нього більше зусиль. Тому відповідні здібності можуть розвиватись і вдосконалюватись. Можлива ситуація навпаки. Якщо людина володіє певними здібностями до якогось виду діяльності, то вона краще з нею справляється і отримує більше задоволення коли нею займається. Тому даний вид діяльності стає для неї більш привабливим. З власного досвіду можу сказати, що десь близько 90% учнів, що прийшли на навчання до нашого професійного навчального закладу, відповідають тому типу професій до якого мають здібності і нахили.

Більш конкретну інформацію, щодо обраної професії у відповідності до типу особистості учня, дає анкета самооцінки. Приваблює дана методика тим, що вона є ефективним інструментом самодіагностики клієнта.

Інструкція.

Ця анкета призначена для визначення особливостей вашого характеру. Кожен з дев'яти рядків містить у собі одне незакінчене речення і вісім можливих варіантів його закінчення. Для кожного речення виберіть, будь-ласка, один, два або три варіанти його закінчення, які в найбільшій мірі відповідають вашому уявленню про себе і позначте клітинки, що відповідають цим варіантам.

Запропонована анкета являє собою простий і ефективний інструмент діагностики типу особистості. Так як дана методика є способом експрес-діагностики і рівень її надійності та валідності не дозволяє в достатній мірі говорити про ступінь непридатності до тієї чи іншої професії, тому ми використовуємо її тільки у профорієнтаційній діагностиці. Обробка анкети є дуже простою та займає мало часу, що у нашій ситуації є важливим. Кожен стовпчик, що відповідає обраному варіанту закінченого речення, вказує на один з восьми типів акцентуації особистості. У кожній вертикалі підраховуємо кількість значків і отриману суму записуємо внизу відповідного стовпчика. Якщо оцінка по одному чи двох типах перевищує оцінку по інших, більш як на два бали, робимо припущення про наявність акцентуації особистості. При цьому, в залежності від виявленого типу акцентуації чи комбінації з двох типів, можна рекомендувати чи не рекомендувати для професійного навчання певні професії.

Оцінка рівня відповідності професій різним типам особистості

Тип	Клас	Професія	Типи особистості							
			1. Антено- невротичний	2. Дистимний	3. Демонстра- тивний	4. Збудлений	5. Інтровер- тивний	6. Педанти- чний	7. Замкнутий	8. Гіперти- мний
1. Людина-техніка	Викона- вець	Водій	-			-	+			
		Маляр	-	+				+	+	-
		Механік	-	+			+	+	+	+
		Слюсар	-	+	-	+	+	+	+	
2. Людина-інформація	Викона- вець	Діловод		+	-	-		+	+	-
		Касир	-	+	-	-		+		-
		Оператор ПК	+	+	-	-		+	+	-
		Бухгалтер	-	+	-	-		+		-
3. Людина-природа	Викона- вець	Кухар	-	+		-	+	+		
		Фермер	-			+	+			

Примітка. Професії взяті у відповідності до тих, за якими готують у нашому навчальному закладі.

“+” означає, що представникам даного типу особистості може бути рекомендована дана професія.

“-” означає, що представникам даного типу особистості вибір даної професії може бути не рекомендований, внаслідок підвищеної ймовірності труднощів у процесі навчання і професійної діяльності.

□ – відсутність знака свідчить про те, що представники даного типу особистості можуть обирати дану професію, особливо при наявності здібностей, інтересів чи інших якостей які необхідні для оволодіння спеціальністю.

Анкета самооцінки стану здоров'я

Звичайно ж, методик експрес-діагностики професійної орієнтації є багато, проте ми скористаємося ще однією, котра оптимально підходить для наших умов. Вона має назву “Анкета самооцінки стану здоров'я ” і призначена виключно для вирішення задач профорієнтаційного консультування.

Опитувальник містить 21 пункт, у кожному з яких вказані назви певних хвороб та розладів. Учням необхідно відмітити ті з них, на які вони страждають. Обробка анкети зводиться до визначення професій, при оволодінні і реалізації яких, можуть виникати певні труднощі та ускладнення у випадку наявності налічених хвороб та розладів. У результаті даної методики мають рекомендований характер і не можуть слугувати підґрунтям для відмови у прийомі на навчання.

Інструкція.

Ця анкета призначена для оцінки стану вашого здоров'я з метою визначення професій, які можуть бути для вас не рекомендованими. Позначте, будь-ласка, клітинки, що відповідають тим видам захворювань та розладів на які ви страждаєте.

№	Види захворювань та розладів
1.	<input type="checkbox"/> Серцеві захворювання чи порушення артеріального тиску (в т.ч. серцева

Примітка. ”-” означає, що при даному захворюванні чи розладі, вибір даної професії може бути не рекомендований.

4.Мотивація вибору майбутньої професії.

Важливе місце у житті кожної людини займає мотивація. Насправді, все, що ми робимо, у кінцевому результаті визначається мотивами. Обираємо ми собі заняття, коло спілкування, дружину чи чоловіка, успішно навчаємось чи працюємо – все це, так чи інакше, пов’язане з потребами та мотивами. Облік мотивів, відносин і потреб людини необхідні для ефективного психологічного консультування, в тому числі і професійного консультування випускників шкіл.

Мотиваційна сфера особистості охоплює потреби, спонукання, схильності, інтереси, цінності, установки, позиції. Вона тісно пов’язана з системою відносин людини до різних сторін життя: до інших людей, до самого себе, до своєї діяльності.

В структурі відносин найбільш значущим є відношення до свого майбутнього, до себе і до різних видів діяльності. Відношення до майбутнього характеризується очікуваннями, надіями, намірами, планами, уявленнями людини про те, що з нею може відбутись, чим вона може займатись. Відношення до себе визначає, ким людина себе вважає, з ким себе ідентифікує, до якої категорії людей себе відносить, на кого хоче бути схожою, у якій мірі задоволена собою. Відношення до різних видів діяльності характеризує наявність, силу і зміст спонукань до відповідних видів діяльності, і зміст переживань, що виникають при цьому.

У нашому випадку, всі три види відношень мотиваційної сфери набувають неабиякої актуальності, і це підсилюється ще тим фактом, що проблема вибору майбутнього у молодих людей здебільшого постає вперше. Перед нами стоїть завдання визначення можливих напрямків розвитку подій у плані продовження навчання випускниками шкіл і можливого залучення цих молодих людей до вступу в наш навчальний заклад. Беручи до уваги вищесказане, в процесі проведення профорієнтаційної роботи спробувати вмотивувати вибір клієнта на нашу користь. На мою думку, нічого особливого, крім вже зробленого, робити не треба. Тієї уваги, турботи та нових знань про себе і свої можливості, які ми надали своїм підопічним під час проведення з ними індивідуальної роботи, здебільшого вистачає для того, щоб вони захотіли продовження знайомства з нами.

5.Профорієнтаційні ігри та вправи.

Досить цікавою та результативною формою роботи є групова профорієнтація, яка підвищує інтенсивність процесу вибору професії, посилює інтереси учнів до себе та своїх можливостей, активізує самостійну діяльність молоді, формує навички спільного обговорення, аналізу та прийняття рішень. Даний спосіб групової роботи створює невимушену, доброзичливу атмосферу, моделює ситуації професійного, життєвого і особистісного самовизначення.

В основу більшості ігрових профорієнтаційних вправ покладені відомі психотехнічні методики і елементи групової психотерапії.

При проведенні ігрових профорієнтаційних вправ бажано виконувати наступні умови:

1. Висока динаміка проведення ігор дає можливість краще усвідомлювати змодельовану проблему в цілому і підтримувати дисципліну в погано організованих групах, так як учасники при цьому не встигають відволікатись.
2. Слід акцентувати увагу учасників не на помилках, а на позитивних, цікавих і правильних висловлюваннях і діях.
3. Необхідно дотримуватись принципу добровільної участі в ігрових процедурах і завданнях.
4. Навіть, якщо вправи прості і не тривають довго, повторювати їх слід не більше 5 разів, інакше учасники, самі того не помічаючи, втрачають до неї інтерес.
5. Ведучому необхідно намагатись якомога менше висловлюватись, даючи можливість проявити себе учасникам.
6. При плануванні заняття, завжди потрібно мати про запас декілька додаткових вправ, на випадок, якщо учасникам не сподобається той матеріал, який ви запропонували спочатку.
7. Не потрібно підводити важливий підсумок кожній ігровій вправі, адже нерідко, більш важливим виявляється ефект післядії, коли учасники по-своєму усвідомлюють проблему, змодельовану у даній вправі, навіть відкривають для себе нові істини про які раніше не знали.

Гра « Поле чудес ».

Цілі гри: розминка, формування уявлень про різноманітність світу професій, засвоєння назв професій.

Процедура гри. Учасники гри утворюють команди по три учня. Одна з команд розпочинає гру, загадавши назву однієї з професій, оголосивши тільки кількість букв у слові. Наступна команда називає букву. Якщо такої букви у слові немає, то перша команда сповіщає про це і хід передається іншій команді. Якщо названа буква присутня в слові, то перша команда називає кількість цих букв та порядок їх розташування. В такому випадку команда називає наступну букву. Відгадавши назву професії, команда сама загадує назву іншої професії і гра продовжується.

Тривалість гри 20 хвилин.

Гра « Так – ні ».

Цілі гри: формування уявлень про характеристики професій, виявлення найбільш характерних ознак професій, розвиток навичок логічного мислення.

Процедура гри. Команди залишаються у такому ж складі як і в попередній грі. Учасники кожної трійки вирішують, хто буде грати першим, хто - другим, хто – третім. Перший мовчки загадує назву професії. Завдання другого – задати як можна меншу кількість запитань, щоб відгадати яку професію задумав перший. Дозволяється задавати тільки такі питання, на які перший зможе відповісти тільки «так» чи «ні». Третій слідкує за збереженням правил гри і рахує скільки питань задав другий до того як відгадав задуману професію. Після того, як професію відгадано, учасники трійки міняються ролями. Таким чином, кожен повинен спробувати себе у всіх трьох ролях.

В процесі обговорення спостерігачі сповіщають хто з учасників гри задав найменше питань. Ті хто відгадував, розповідають кому було важко, а кому легко визначати задуману професію, розповідають про причини ускладнень, і можливостях більш швидкого вирішення задачі. Ті хто відповідали на запитання відзначають, які з питань були найбільш вдалими, корисними, найшвидше просували їх до цілі.

Тривалість гри 20-25 хвилин.

Гра «Необхідні люди»

Цілі гри: формування уявлень про сфери трудової діяльності, повторення та закріплення знань про професію.

Процедура гри. Учасники об'єднуються в команди по три учні. Кожна команда шляхом стислого обговорення повинна скласти список професій, котрі необхідні в якійсь одній сфері діяльності. Так, перша група повинна скласти список професій, які необхідні для випікання хлібини, друга – для будівництва житлового будинку, третя – для створення телепередачі, четверта – для руху міського транспорту, п'ята – для прокладання автомобільної дороги, і т.д. В процесі спільного обговорення учасники кожної групи підраховують кількість професій, необхідних для вирішення їхніх задач, зачитують список, обґрунтовують свій вибір. Інші учасники гри задають питання, піддають сумніву вибір групи, критикують їхнє рішення, намагаються обмежити список професій, виключаючи з нього ті, без яких можна обійтись.

Тривалість гри 30 хвилин.

Гра «Спробуй вгадати».

Ціль гри : формування уявлень про необхідність відповідності між вибором професії і особистістю людини, рефлексія професійних переваг, закріплення знань про різноманітність професій.

Процедура гри. Ведучий запрошує одного учасника гри, хто не проти групового обговорення його результатів у якості головного героя. Таємно від інших учасників головний герой складає список з п'яти професій в порядку привабливості для себе і передає його ведучому. Інші учасники об'єднуються в групи по три учні. Кожна група, в результаті обговорення, повинна записати ті п'ять професій, які на їхню думку найбільше відповідають інтересам головного героя. Таким чином, гру повинна вгадати як можна більше професій вибраних головним героєм. З власного досвіду необхідно додати, що при проведенні цієї гри буде краще коли і головний герой і команда вибирають професії з уже підготовленого списку. Це значно пришвидшує і спрощує процедуру. Список не повинен перевищувати 30 професій. Далі листки від кожної команди передаються головному герою, який підраховує кількість вгаданих професій. Визначається група – переможець. Зачитуються професії які обрав головний герой, а також список, що склала команда, яка вгадала найбільше професій. В процесі подальшого обговорення представники команди, що перемогла пояснюють іншим учасникам гри, чому вони вибрали саме ці професії, і наскільки вони відповідають інтересам, характеру і здібностям головного героя. У свою чергу, головний герой висловлює свою думку відносно професій обраних ним і учасниками команди – переможця. Крім того, він може дізнатись думку всіх інших учасників гри про те, які якості можуть допомогти йому в успішному навчанні та подальшій професійній діяльності, а що може йому перешкоджати. Інші учасники обговорюють обрані головним героєм професії, їхню відповідність його індивідуальним особливостям, задають питання йому та членам команди що перемогла. При бажанні гра може бути продовжена з іншим головним героєм.

Тривалість гри 30 хвилин.

Існує ще цілий ряд цікавих групових занять, які з успіхом можна застосовувати при проведенні профорієнтаційної роботи з випускниками дев'ятих та одинадцятих класів середніх шкіл, і які широко представлені в сучасній психологічній літературі. Описаний в даній роботі метод профорієнтаційної роботи розрахований на три – чотири зустрічі з учнями і містить групову та індивідуальну форму роботи, які викликають не тільки зацікавленість респондентів, але дозволяють зорієнтувати молодь у виборі професії.

