

Міністерство освіти і науки України  
Департамент освіти і науки Дніпропетровської облдержадміністрації  
Криворізький центр професійної освіти металургії та машинобудування

## **Конкурсна робота**

### **Дайджест для менеджера з профорієнтаційної роботи**

(обласний конкурс серед педагогічних працівників  
професійно-технічних навчальних закладів  
**«Профорієнтатор року»**)

Номінація: **«Проектна профорієнтаційна діяльність»**

Автор: **Вітер Ольга Валентинівна,  
практичний психолог вищої категорії,  
психолог-методист**

Підпис \_\_\_\_\_

## Дайджест для менеджера з профорієнтаційної роботи

**Дайджест** (англ. *digest*- стислий виклад) — інформаційний продукт (статті, підбірка), який містить основні положення статей, чи в якому стисло передається зміст найцікавіших публікацій за певною тематикою.

Останнім часом у життя навчально-виховних закладів національної системи освіти увійшло багато нових термінів і понять. Серед них дуже часто вживаними стають поняття "менеджер" і "менеджмент", притаманні, насамперед, тезаурусу економічної науки. Як наслідок, закономірно виникають запитання.

Чи пов'язані ці поняття якимсь чином із професійною діяльністю педагогічних працівників професійно-технічної освіти?

Менеджер з профорієнтаційної діяльності - данина моді чи потреба часу?

Нові реалії педагогічної дійсності, зумовлені кардинальною зміною суспільних відносин, коли кожний з працівників системи профтехосвіти зазнає стресів та стикається з невизначеністю, коли ерозія традиційних цінностей призвела до серйозного розладу власних переконань та моральних орієнтирів, висувають необхідність вибудовувати свої особистісні цінності, визначати чіткі життєві й виробничі цілі. Це зумовлено тим, що перед викладачами у зв'язку з тим, що традиційні ієрархічні професійно-педагогічні відносини порушені, авторитарний стиль не спрацьовує, а продуктивна праця потребує нових засобів впливу на учнів, не вдаючись до наказів, тиску виникла величезна кількість моральних, етичних, матеріальних та інших проблем, які потрібно вміти вирішувати. Усе це сприяло посиленню інтересу педагогічних працівників до сучасного менеджменту в освіті.

На відміну від традиційно вживаного у вітчизняній психолого-педагогічній літературі поняття "керування" термін "менеджмент" більш адекватно враховує нові реалії педагогічної дійсності, зумовлені дією нових засобів та інноваційних технологій навчання.

Аналіз новітніх літературних джерел свідчить, що менеджмент в освіті (педагогічний менеджмент) — це комплекс принципів, методів, організаційних форм і технологічних прийомів управління навчально-виховним та навчально-пізнавальним процесами, спрямованих на підвищення ефективності таких процесів в умовах розвитку ринку освітніх послуг.

Очевидно, що за нових умов ринкової економіки оволодіння основами менеджменту в освіті допоможе кожному з педагогічних працівників більш успішно вирішувати власні професійні проблеми, ефективно здійснювати функції самоменеджменту в сфері педагогічної діяльності (управління собою), формулювати чіткі особистісні цілі, раціонально використовувати час, кваліфіковано переробляти і використовувати інформацію.

Менеджер - це не проста професія та спеціальність. Він синтезатор різних тенденцій розвитку організації, що вимагає особливої структури знань.

Освоювати прийоми та стиль ефективного управління треба не тільки знаннями, і навіть не навчальною практикою, але самим життям у його макрота мікропрояві, спостереженнями й осмисленням щоденної дійсності. Треба не тільки учить, а й виховувати. Чомусь сьогодні про виховання мало говорять. Але стати професіоналом, не виховуючи в собі та інших визначені якості, неможливо. Адже професіонал - це не тільки знання, а й людина з визначеним ставленням до людей і суспільства, минулого, сьогодення та майбутнього. Виховувати складніше, ніж навчати. Особливо якщо виховувати не нав'язуючи та забороняючи, а створюючи умови для усвідомлення ролі та специфіки професії, формування визначених звичок.

### **Дещо з історії профорієнтації**

Історія появи деяких елементів оцінки профпридатності людини йде в глибину століть. Це відноситься в основному до діагностики знань, умінь і здібностей. Вже в середині III тисячоліття до н.е. в Стародавньому Вавилоні проводили випробування випускників шкіл, які готували писарів. Завдяки великим на ті часи знанням професійно підготовлений писар був центральною фігурою месопотамської цивілізації; він умів вимірювати поля, ділити майно, співати, грати на музичних інструментах. Під час випробувань перевіряли його вміння розбиратися в тканинах, металах, рослинах, а також знання всіх чотирьох арифметичних дій.

У III тисячолітті до н.е. в Китаї існувала широко розповсюджена посада і професія урядового чиновника. Відповідно і тут з'явилися перші елементи профвідбору на цю посаду. Церемонії помітно сприяла атмосфера урочистості й краса навколо молодих людей, що наслідилися тримати державні іспити на заняття цієї посади. Іспити ці в китайському суспільстві сприймалися майже як свято. Тему іспиту нерідко давав сам імператор, він же проводив безпосередню перевірку знань на заключному етапі багатоступінчастого конкурсного відбору претендентів.

Даних, подібних приведеним вище, є багато, і всі вони вказують на досить ранній період виникнення елементів того, що зараз прийнято називати профдіагностикою і профвідбором. Якщо виходити з поширеної зараз точки зору про включеність профдіагностики і профвідбору в систему професійної орієнтації, то можна сказати, що профорієнтація виникла давно.

Як бачимо, робота з профорієнтації завжди проводилась обізнаними людьми, небайдужими до своєї діяльності. На жаль у профтехосвіті не існує такої посади як менеджер з профорієнтаційної діяльності є секретар приймальної комісії, який в більшості своїх повноважень виконує контролюючу функцію і дуже рідко бере на себе керування профорієнтаційним

напрямок діяльності навчального закладу. В кожному навчальному закладі, на мій погляд, повинен бути спеціаліст – менеджер з профорієнтаційної діяльності. Посадові обов'язки якого будуть набагато ширше ніж у секретаря приймальної комісії, бо він буде відповідати не тільки за набір учнів, а ще і за формування професійної ідентичності учнів, шляхи кар'єрного зростання, надавати допомогу учням та членам педколективу у працевлаштуванні, рекламувати освітні послуги навчального закладу, бути керівником консалтингового центру. ***Взагалі робота менеджера з профорієнтаційної роботи – це робота з формування іміджу навчального закладу на ринку освітніх послуг.***

В нашому консалтинговому центрі, який був створений за вимогою часу у 2010 році, і який значно покращує профорієнтаційну роботу, було створено декілька проектів, які успішно може використовувати в своїй роботі менеджер з профорієнтаційної діяльності, а саме:

□ «Дайджест для випускників» - збірка інформаційного матеріалу, яка може допомогти випускникам під час працевлаштування та пошуку роботи (додаток 1);

□ Методична збірка «Через гру – в доросле життя». Це добірка профорієнтаційних ігор які з успіхом застосовуються на годинах спілкування, у тренінгах з профорієнтації молоді та працевлаштуванню тощо (додаток 2);

□ Бібліотечка консалтингового центру – створення якої надало можливість учням отримати стислу інформацію з питань працевлаштування (додаток 3)