

22. Шляхи реалізації концепції допризовної підготовки і військово-патріотичного виховання. Матеріали Всеукраїнської науково-методичної конференції (25–27.02.2003 р. м. Миколаїв). – К., 2003. – 119 с.
23. Шляхи підвищення якості допризовної підготовки і військово-патріотичного виховання у закладах загальної середньої освіти: Збірник матеріалів Всеукраїнської науково-методичної конференції (23–25 квітня 1996 р. м. Миколаїв). – К., 1996. – 65 с.

**УДК 37.370.176**

**Н. М. Ковальська**

### ***КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ РІВНЯ ГОТОВНОСТІ СТАРШОКЛАСНИКІВ ДО ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ У СФЕРІ МЕНЕДЖМЕНТУ***

В умовах прискорення науково-технічного прогресу, переходу України до ринкової економіки особливого значення набуває підготовка підростаючого покоління до майбутнього життя та професійної діяльності відповідно до нахилів та можливостей особистості, а також потреб виробництва.

У сучасних умовах нестача спеціалістів-професіоналів у сфері менеджменту розглядається як одна з нагальних проблем економіки України. Незважаючи на те, що до професій сфери менеджменту ставляться складні й жорсткі вимоги, вони (військовий менеджер, бізнес-менеджер, шоу-менеджер, менеджер освіти та ін.) на сьогодні, за даними соціологічних досліджень, є досить престижними. Молодь із задоволенням їх обирає, однак, як правило, не усвідомлює того, що ефективність управлінської діяльності залежить від багатьох суб'єктивних і об'єктивних факторів. Запорукою успішної майбутньої трудової діяльності є, як відомо, готовність особистості до професійного самовизначення згідно із здібностями, інтересами і бажаннями.

У педагогічній теорії та практиці накопичено досить значний позитивний досвід формування в учнів готовності до вибору професії та здійснення трудової діяльності в подальшому (В. Асеєв, С. Батишев, Є. Климов, Г. Костюк, В. Мадзігон, Є. Павлютенков, В. Серіков, В. Сухомлинський та ін.). Серед дисертаційних досліджень останніх років, що стосуються питань професійної орієнтації, слід відзначити роботи Л. Карашук, В. Лапшиної, О. Тополь, В. Шаркунової та ін. Однак вони досліджували лише окремі аспекти проблеми, які пов'язані з готовністю старшокласників до професійного самовизначення (формування економічного мислення учнів, їх готовність до вибору професій сфери підприємницької діяльності, теоретичні й практичні основи менеджменту, економічної освіти та виховання молоді тощо).

Мета статті – обґрунтувати механізм оцінювання рівня сформованості готовності старшокласників до вибору професії у сфері менеджменту для визначення заходів, які необхідні для професійного самовизначення учнів 8–9 класів у сфері менеджменту.

У психологічному аспекті готовність до праці розглядається як стійкий психофізіологічний стан особистості, з якими, що зумовлюють доброзичливе відношення до трудової діяльності, можливість її активного творчого здійснення, а також актуалізацію цієї можливості при суспільній та особистісній необхідності. Вона передбачає мотиваційно-ціннісні, професійно-відповідні, професійно-практичні та самооціночні компоненти.

Під готовністю старшокласників до вибору професії в сфері менеджменту ми розуміємо інтегроване особистісне утворення, що охоплює відповідні бажання, мотиви, потреби, інтереси та ціннісні орієнтації особистості; здібності до самоконтролю, самовдосконалення і професійного самовизначення; спеціальні знання й уміння, а також комплекс індивідуально типологічних особливостей і професійно важливих якостей.

Проведений аналіз довів доцільність визначення сформованості готовності старшокласників до вибору професії у сфері менеджменту за трьома рівнями (умовно вважаємо готовність до вибору професії у сфері менеджменту за 1,00):

Високий (1,00–0,75).

Основні якості за всіма компонентами готовності повинні мати яскравий прояв обов'язково таких професійно важливих якостей, як ініціативність, самовладання, цілеспрямованість, самостійність. Наявність трудових планів, спрямованих на самоствердження в сфері менеджменту з чітким уявленням шляхів їх реалізації. Матеріальний прояв професійної діяльності виступає в поєднанні з духовними потребами. Трудова діяльність взагалі, і, зокрема менеджерська, розглядається не тільки як шлях досягнення матеріального добробуту, але й як засіб саморозвитку, самореалізації. Наявність об'єктивно-необхідного рівня знань про професії сфери менеджменту. Потяг до управлінської діяльності є, як правило, стійким. Здатність приймати рішення і брати на себе відповідальність, потяг до лідерства, творчої активності. Здатність до об'єктивної оцінки своєї професійної придатності. Свідома потреба у формуванні або вдосконаленні знань, умінь, професійно важливих якостей. Бажання досягти оптимальної готовності до професійного самовизначення за допомогою самовдосконалення, самоосвіти, саморозвитку з сформованим уявленням про шляхи свого професійного становлення.

Середній рівень (0,75–0,5).

Постійний прояв визначальних якостей за всіма компонентами готовності. Наявність необхідних якостей, які носять епізодичний, непостійний характер. Такі з них, як цілеспрямованість, ініціативність, самовладання, самостійність мають прояв частіше при зовнішніх впливах. Успіх, у тому числі й матеріальний, не досягається навіть сильним бажанням і відповідною діяльністю. Наявність життєвих цілей, що здебільшого відповідають спрямованості на успіх в діяльності менеджера, при відсутності чітких уявлень про їх реалізацію. Практичність, творча активність в діяльності мають чіткий прояв, але переважно при зовнішніх впливах. Суспільно корисна діяльність розглядається як засіб задоволення потреб власного добробуту незалежно від інтересів інших. Система спеціальних знань має несформований прояв на фоні високої зацікавленості конкретною діяльністю. Орієнтацію в сфері менеджменту ускладнює відсутність системних профорієнтаційних знань. Неадекватна самооцінка, яка не стимулює самоконтроль, самовиховання, саморозвиток. Оптимальне професійне самовизначення та професійне становлення можливі під впливом зовнішніх чинників або допомоги.

Низький рівень (менше 0,5).

Наявність ознак тільки окремих якостей за всіма компонентами готовності. Для прояву працьовитості потрібен значний зовнішній вплив. Цілеспрямованість, наполегливість, рішучість, ініціативність відсутні. Чіткості життєвих цілей та спонукання особистості на досягнення успіху в діяльності не спостерігаються. Наявність пасивності і відсутності творчого підходу в будь-якій діяльності. У всіх її видах допускається багато помилок, має місце нерішучість та уникання ризику. Низький загальний рівень розвитку. Уривчасті спеціальні теоретичні та практичні знання. Відсутність конструктивних умінь, недостатня розвиненість організаторських і комунікативних здібностей. Нездатність критично оцінювати ситуацію, чинити опір негативному. Незнання своїх особистих позитивних і негативних сторін призводить до неспроможності оцінити свої можливості, вчинки і наслідки своїх дій. Свідоме професійне самовизначення проблематичне.

Структурний аналіз одержаних матеріалів нашого дослідження дозволив розробити і обґрунтувати безпосередній інструментарій визначення готовності старшокласників до вибору професії у сфері менеджменту.

Компонент		Умовна вагомість компонента
мотиваційно-ціннісний	K1	0,2
професійно-відповідний	K2	0,5
професійно-практичний	K3	0,15
самооцінювальний	K4	0,35
Приклад визначення рівня готовності старшокласників до вибору професії у сфері менеджменту		$0,2 * K1 + 0,3 * K2 + 0,15 * K3 + 0,35 * K4 =$

Кожен з компонентів оцінюється відповідно до його критеріїв, які відображені у таблицях.

### Оцінка мотиваційно-ціннісного компонента

Фактори мотиваційно-ціннісного компонента	Вагомість факторів	Критерії факторів мотиваційно-ціннісного компонента	Значущість критеріїв
1. Система професійно – ціннісних орієнтацій:	0,25	1. Ієрархія і зміст структури професійно-ціннісних орієнтацій спрямовані на педагогічно-управлінську діяльність	1,0
		2. Ієрархія структури професійно-ціннісних орієнтацій, спрямованість на педагогічно-управлінську діяльність не є домінуючою	0,6
		3. Низький рівень сформованості інтересу до професійного самовизначення. Зміст професійно-ціннісних орієнтацій не відповідає спрямованості на успіх в менеджерській діяльності	0,3
2. Сформованість професійних інтересів	0,25	1. У системі мотивів суспільно корисної діяльності домінуючими є мотиви, зв'язані з процесом і змістом діяльності менеджера	1,0
		2. У мотивації суспільно корисної діяльності мотиви, пов'язані з процесом і змістом діяльності, займають значне місце	0,7
		3. У системі мотивів суспільно корисної діяльності переважають мотиви, не зв'язані з її процесом і змістом	0,3
3. Спонукальні мотиви	0,2	1. Наявність спонукально-професійних мотивів особистості і високим рівнем мотивації досягнення мети	1,0
		2. Прояв професійно-спонукальних мотивів чітко виявляється лише при зовнішніх впливах, але прагнення до успіху не підтверджується відповідною діяльністю	0,6
		3. Відсутність професійно-спонукальних мотивів особистості. Має місце низький рівень мотивації досягнення, невпевненості у собі	0,2
4. Наявність інтересу до діяльності менеджера	0,3	1. Стійкий професійний інтерес до педагогічної та менеджерської діяльності, зокрема. Висока пізнавально-професійна активність, самостійність при виконанні завдань	1,0
		2. Відносно стійкий інтерес до професії менеджера. Недостатня пізнавальна активність, ситуативність навчально-професійної діяльності, загальне позитивне ставлення до вирішення професійних задач	0,6
		3. Особистість має нестійкий професійний інтерес або його відсутність до діяльності менеджера. Пізнавальна інертність, епізодичний інтерес до окремих сторін діяльності менеджера	0,3
<b>Разом</b>	<b>1,00</b>		
Приклад розрахунку показника компонента: $K1 = 0,25 * 0,3 + 0,25 * 0,6 + 0,2 * 0,6 + 0,3 * 0,3 =$			

### Оцінка професійно-відповідного компонента

Вагомість професійно-відповідного компонента	Вагомість факторів	Критерії факторів професійно-відповідного компонента	Значущість критеріїв
1. Наявність конструктивних, організаторських та комунікативних здібностей	0,5	<p>1. Достатній рівень конструктивних, організаторських та комунікативних здібностей, здатність творчо підходити до вирішення поставленої задачі, розвинуті здібності впливу на людей. Тенденція до управлінської діяльності, передбачення наслідків висунутих ідей та рішень, які приймаються, здатність до відповідальності</p> <p>2. Наявність конструктивних, організаторських та комунікативних здібностей, але їх прояв періодичний, часто під впливом зовнішніх факторів. Невміння передбачати наслідки рішень, що приймаються. Нездатність висувати самостійно ідеї і зацікавити ними інших. Уникнення всебічного вирішення проблем, незацікавленість у кінцевому результаті</p> <p>3. Незначний прояв конструктивних, організаторських та комунікативних здібностей. Повна неспроможність самостійно організувати людей. Уникання складної роботи, стандартизована поведінка, повторення за зразком. Нездатність приймати рішення і брати відповідальність за їх результати</p>	1,0 0,6 0,3
2. Наявність професійно важливих якостей особистості	0,5	<p>1. Наявність професійно важливих якостей особистості. Високий рівень загального розвитку, інтелекту та ерудиції. Постійний прояв у діяльності професійно важливих якостей. Швидкість та самостійність при вирішенні проблем. Здатність до розумного ризику і лідерства</p> <p>2. Невисокий прояв професійно важливих якостей особистості або тільки деяких з них. Середній рівень розвитку. Достатня сформованість інтуїтивно-аналітичного і логічного мислення, уміння порівнювати і встановлювати взаємозв'язки. При зовнішніх впливах проявляються працьовитість, цілеспрямованість, ініціативність, наполегливість. Розуміння необхідності творчої праці, зваженого ризику. Між намірами та діями спостерігається значний розрив</p> <p>3. Низька сформованість професійно важливих якостей особистості. Невисокий рівень загального розвитку, інтуїтивно-аналітичного, логічного мислення, уміння порівнювати і встановлювати взаємозв'язки. Слабкий прояв цілеспрямованості, рішучості, впевненості, наполегливості, самостійності. Ставлення до праці байдуже. Робота, як правило, виконується неохоче і не якісно</p>	1,0 0,5 0,2
<b>Разом</b>	<b>1,00</b>		
Приклад розрахунку показника компонента: $K2 = 0,5 * 0,3 + 0,5 * 0,5 =$			

### Оцінка професійно-практичного компонента

Фактори професійно-практичного компонента	Вагомість факторів	Критерії факторів професійно-практичного компонента	Значущість критеріїв
1. Наявність знань про професію сфери менеджменту	0,6	1. Наявність інформаційних знань про діяльність менеджера. Спроможність дати професіографічну характеристику професії менеджера. Розуміння необхідності наявності професійно важливих якостей і спеціальних умінь в успішному виконанні професійної діяльності	1,0
		2. Достатня інформованість про професію менеджера. Спроможність дати відносно повну професіографічну характеристику професії менеджера. Усвідомлення значення рівня розвитку професійно важливих якостей для успішного виконання професійної діяльності	0,7
		3. Низький рівень інформаційних знань про професію менеджера. Неспроможність дати професіографічну характеристику професії менеджера. Нерозуміння значення рівня розвитку професійно важливих якостей і спеціальних умінь для успіху в професійній діяльності	0,4
2. Сформованість бажання самостійно здобувати інформацію щодо професій сфери менеджменту	0,4	1. Наявність теоретичних знань. Широка обізнаність з психолого-педагогічними, економічними питаннями. Здатність до пошуку нових способів виконання практичних завдань. Потяг до всебічного здобування інформації про професію менеджера	1,0
		2. Наявність теоретичних знань. На фоні відсутності цілісних знань у сфері менеджменту виявляється зацікавленість професією менеджера. Самостійне здобування інформації про професію менеджера	0,5
		3. Недостатній рівень спеціальних теоретичних і практичних знань. Відсутній або слабкий потяг до знань у сфері менеджменту. Безініціативне виконання практичних завдань	0,3
<b>Разом</b>	<b>1,00</b>		
Приклад розрахунку показника компонента: $K3 = 0,6 * 0,4 + 0,4 * 0,5 =$			

### Оцінка самооціночного компонента

Фактори самооціночного компонента	Вагом. факторів	Критерії факторів самооціночного компонента	Значущ. критеріїв
1	2	3	4
1. Сформованість критичності мислення	0,25	1. Високий рівень сформованості критичності мислення. Наявність адекватної самооцінки (уміння вірно оцінити свої можливості, вчинки і наслідки своїх дій). Наявність адекватної оцінки зовнішнього світу (наявність уміння вірно оцінити людей, мотиви їх вчинків і ситуацію та її наслідки). Здатність розуміти ставлення оточуючих до себе	1,0
		2. Наявність елементів критичності мислення. Самооцінка, оцінка зовнішнього світу незавжди адекватна	0,6
		3. Слабка критичність мислення. Наявність неадекватної самооцінки (нездатність оцінити свої можливості, вчинки і наслідки своїх дій). Фрагментарна оцінка зовнішнього світу (нездатність правильно оцінити ситуацію, вчинки і дії інших людей)	0,3

1	2	3	4
2. Сформованість уявлення про шляхи професійного становлення	0,35	1. Потяг до професійної самоосвіти, самовиховання, саморозвитку. Продуктивне опрацювання додаткової літератури, самостійне здобуття знань з спеціальності менеджера 2. Опрацювання додаткової літератури, самостійне здобуття знань потребує зовнішньої стимуляції 3. Слабке уявлення про шляхи професійного становлення. Відсутність потягу до самоосвіти, самовиховання, саморозвитку. Невміння самостійно поглиблювати свої знання	1,0  0,6  0,3
3. Здатність до об'єктивної оцінки своєї професійної придатності	0,4	1. Здатність до адекватної оцінки своєї професійної придатності. Об'єктивна самооцінка своїх знань і вмінь. Наявність стійкого прагнення до самопізнання, постійного поглиблення своїх знань і досвіду в сфері менеджменту 2. Об'єктивна оцінка своєї професійної придатності без допомоги практично, як правило, неможлива. Відносна адекватність самооцінки знань і умінь, професійно важливих якостей. Знання особистих сильних і слабких сторін не завжди використовуються для самовдосконалення 3. Нездатність до об'єктивної оцінки своєї професійної придатності. Відсутність прагнення до самопізнання. Неадекватна самооцінка знань, умінь, здібностей, професійно важливих якостей особистості. Відсутність прагнення до поповнення знань і необхідного досвіду	1,0  0,7  0,3
<b>Разом</b>	<b>1,00</b>		
Приклад розрахунку показника компонента: $K4 = 0,25 * 0,3 + 0,35 * 0,6 + 0,4 * 0,3 =$			

Приклад визначення рівня готовності старшокласників до вибору професії у сфері менеджменту за її компонентами:

**Оцінка мотиваційно-ціннісного компонента (K1)** за проявом відповідних компонентів (система професійно ціннісних орієнтацій (0,25) – низький рівень сформованості інтересу до професійного самовизначення. Зміст професійно ціннісних орієнтацій не відповідає спрямованості на успіх в менеджерській діяльності (0,3); сформованість професійних інтересів (0,25) – у системі мотивів суспільно корисної діяльності переважають мотиви, не пов'язані з її процесом і змістом (0,3); спонукальні мотиви (0,2) – відсутність професійно спонукальних мотивів особистості. Має місце низький рівень мотивації досягнення, невпевненості у собі 0,6; наявність інтересу до діяльності менеджера (0,3).

$$K1 = 0,25 \times 0,3 + 0,25 \times 0,3 + 0,2 \times 0,6 + 0,3 \times 0,3 = 0,36.$$

**Оцінка професійно-відповідного компонента (K2)** (наявність конструкторських, організаторських та комунікативних здібностей (0,5) – незначний прояв конструктивних, організаторських та комунікативних здібностей. Повна неспроможність самостійно організувати людей. Уникання складної роботи, стандартизована поведінка, повторення за зразком. Нездатність приймати рішення і брати відповідальність за їх результати (0,3); наявність професійно важливих якостей особистості (0,5) – невисокий прояв професійно важливих якостей особистості або тільки деяких з них. Середній рівень розвитку. Достатня сформованість інтуїтивно-аналітичного і логічного мислення, уміння порівнювати і встановлювати взаємозв'язки. При зовнішніх впливах проявляються працьовитість, цілеспрямованість, ініціативність, наполегливість. Розуміння необхідності творчої праці, зваженого ризику. Між намірами та діями спостерігається значний розрив (0,5).

$$K2 = 0,5 \times 0,3 + 0,5 \times 0,5 = 0,4.$$

**Оцінка професійно-практичного компонента (К3)** (наявність знань про професію сфери менеджменту (0,6) – низький рівень інформаційних знань про професію менеджера. Неспроможність дати професіографічну характеристику професії менеджера. Нерозуміння значення рівня розвитку професійно важливих якостей і спеціальних умінь для успіху в професійній діяльності (0,4); сформованість бажання самостійно здобувати інформацію щодо професій сфери менеджменту (0,4) – наявність теоретичних знань. На фоні відсутності цілісних знань у сфері менеджменту виявляється зацікавленість професією менеджера. Самостійне здобування інформації про професію менеджера (0,5).

$$K3 = 0,6 \times 0,4 + 0,4 \times 0,5 = 0,44.$$

**Оцінка самооцінного компонента (К4)** за проявом відповідних компонентів (сформованість критичності мислення (0,25) – слабка критичність мислення. Наявність неадекватної самооцінки. Фрагментарна оцінка зовнішнього світу (0,3); сформованість уявлення про шляхи професійного становлення (0,35) – опрацювання додаткової літератури, самостійне здобуття знань потребує зовнішньої стимуляції (0,6); здатність до об'єктивної оцінки своєї професійної придатності (0,4) – нездатність до об'єктивної оцінки своєї професійної придатності. Відсутність прагнення до самопізнання. Неадекватна самооцінка знань, умінь, здібностей, професійно важливих якостей особистості. Відсутність прагнення до поповнення знань і необхідного досвіду (0,3).

$$K4 = 0,25 \times 0,3 + 0,35 \times 0,6 + 0,4 \times 0,3 = 0,4.$$

Визначення рівня готовності старшокласників до вибору професії у сфері менеджменту  $0,2 \times 0,36 + 0,35 \times 0,44 + 0,15 \times 0,38 + 0,3 \times 0,4 = 0,4$ .

Результат 0,4 – відповідає низькому рівню готовності.

Таким чином, запропонована методика визначення рівнів сформованості в учнів 8–9 класів готовності до свідомого вибору професії в сфері менеджменту має слугувати перш за все, як діагностичне забезпечення програми формування готовності старшокласників до вибору професії у сфері менеджменту. Вона дозволяє своєчасно скорегувати відповідну роботу в напрямку конкретного учня.

Перспектива подальшого розвитку у розробці на основі механізму оцінювання рівня готовності старшокласників до професійного самовизначення у сфері менеджменту системи роботи, яка дозволила б формувати готовність старшокласників до свідомого вибору професії у сфері менеджменту.

#### **ЛІТЕРАТУРА:**

1. Дмитренко Г.А., Олійник В.В., Онуфрієва О.Л. Цільове управління: вимірювання результативності діяльності учнів і педагогів. – К.: УПКККО, 1996. – 84 с.
2. Макаренко А.С. Педагогика індивідуального действия // Пед. соч.: В 8 т.– М.: Педагогика, 1984. – Т. 4.– 172 с.
3. Павлютенков Е.М. Профессиональная ориентация учащихся. – К.: Рад. школа, 1983. – 152с.
4. Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации.– М.: Знание, 1983. – 95 с.
5. Тополь О.В. Формування готовності старшокласників до вибору професій сфери підприємницької діяльності: Дис. ...канд. пед. наук: 13.00.01. – К., 1997.– 207 с.

**УДК 37.013.42**

**Т. А. Логвиновська**

### **СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА РЕГУЛЯЦІЯ ТА УПРАВЛІННЯ АДАПТИВНОЮ ПОВЕДІНКОЮ СТУДЕНТСЬКОЇ МОЛОДІ**

Останнім часом актуальним є питання про формування адаптоздатності людини, яка розуміється як можливість здійснення адаптаційних надбудов на індивідуальному та особистісному рівнях. Ці властивості, на думку багатьох учених (Бараш Б.А., Андреевої Д.А., Слободчикова В.І.,