

ВПЛИВ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНИХ ЗАХОДІВ НА УЯВЛЕННЯ СТУДЕНТІВ ПРО МАЙБУТНЮ ДІЯЛЬНІСТЬ

Ситник Вікторія Володимирівна

аспірантка,

Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України,

sytnykviktoriia@gmail.com

Нами було проведено дослідження студентів – майбутніх програмістів за методикою ОСАІ та «Тестом світу». Студенти достатньо однотайно сприймали корпоративну культуру свого навчального закладу як бюрократичну. Але на формуючому етапі ми запропонували їм описати корпоративну культуру «Ідеальної фірми, на якій мені хотілося б працювати». З 25 досліджуваних студентів 10 вважали б прийнятною та бажаною таку саме бюрократичну культуру – це частина юнаків зі схематичною картиною світу та дівчата, орієнтовані на «екологічну» картину світу. Для 9 студентів виявилася бажаною адхократична творча атмосфера у трудовому колективі – частина осіб з «технічною» картиною світу та усі – з метафоричною. Троє (схематична картина світу) сприймали як бажану ринкову корпоративну культуру, і троє описували настільки неузгоджений варіант, що його було неможливо віднести до жодної корпоративної культури. Як виявилось, студенти достатньо успішно розуміють, у якому саме типі корпоративної культури вони хотіли б працювати, і правильно співвідносять це із своїми можливостями. По закінченні даного заняття студенти проводили його рефлексію, узагальнювали інформацію про самого себе, яку вони дізналися, розмірковували, що вони знали про себе завжди, а що було новим та неочікуваним. Потому вони отримували завдання на самостійну роботу другого етапу. Ми застосовували модифікацію профінформаційного заходу, який запропонувала К. Мілютіна [1]. За два тижні до наступного інтерактивного заняття всі студенти отримують завдання знайти серед своїх знайомих людину, яка працює та якій подобається робота у сфері інформаційних технологій та взяти інтерв'ю за таким планом:

- Як називається посада, на якій людина працює?
- Скільки років людина працює саме тут?
- Яка для цього потрібна освіта?
- Який зміст праці (що саме робить людина протягом робочого часу)?
- Яка заробітна платня та як вона нараховується?
- Чи є перспективи зростання та які саме?
- Чим ця робота подобається?
- Які в ній є недоліки?
- Скільки ще людина планує пропрацювати на цьому робочому місці?

Результати інтерв'ю оформлюються письмово.

2 етап. Студенти об'єднуються у 7 підгруп. Кожна підгрупа відразу отримує по 4 листки з інтерв'ю, та обмінюється з іншими підгрупами через 5 хвилин. Таким чином, за 35 хвилин всі студенти ознайомляться з усім наявним

інформаційним матеріалом. Кожна підгрупа має свою мету. Учні є членами журі, які мають обрати (обговорюючи та записуючи) по одному робочому місцю у таких номінаціях:

- найоригінальніша робота;
- найпростіша робота;
- найбільша оплата;
- найбільш потрібна робота;
- робота на віддаленому робочому місці;
- робота на фрі-лансі;
- гарний старт (робота, що має найбільшу перспективу кар'єрного або професійного зростання).

По закінченні, кожна підгрупа називає та обґрунтовує свій вибір.

3 етап. Обговорення. Студенти звертають увагу на нові для них варіанти працевлаштування, привабливі особисто для кожного конкретні спеціалізації, ознаки, за яким здійснюється професійний вибір.

Можливо проведення цього етапу профорієнтаційної роботи в аудиторній формі за методом «Жива бібліотека». В цьому форматі до аудиторії запрошуються представники різних видів діяльності, і студенти спілкуються з ними у вільному форматі, ставлячи всі запитання, що їх цікавлять. Цей формат менш структурований та потребує більших часових витрат від навчального закладу.

На проектному етапі студенти об'єднуються у підгрупи таким чином, щоб у кожній підгрупі були представники різних напрямів професійної діяльності в ІТ сфері. Їхньою метою є створення ідеї ІТ проекту та підприємства, яке буде його розробляти та впроваджувати. Тренер звертає увагу як на сам проект, так і на необхідність розділення праці відповідно до обраного напрямку професійного зростання. Після закінчення відбувається захист проектів, та аналізується корпоративна культура, яка виникла у кожній підгрупі. Студенти виставляють оцінки «привабливість своєї діяльності на проекті», «привабливість корпоративної культури, яка склалася». Це допомагає перевірити ставлення до професійного вибору, відчутти свої здібності до роботи в команді, усвідомити свій внесок у побудову корпоративної культури.

На четвертому етапі студенти виконують у парах та невеликих підгрупах вправи, які допомагають вибудувати власну перспективу професійного зростання. В якості прикладу можна навести вправу «Інтерв'ю»: «Учасники об'єднуються в пари. Один уявляє себе через 6–8 років, другий бере в нього інтерв'ю з ролі журналіста відеоканалу «Найкращий ІТ-шник»:

- Чому вас визнано ІТ-спеціалістом року?
- Що ви робили для цього?
- Які ваші дії були до цього?
- Які якості особистості сприяли цьому досягненню?

Можливі й інші запитання, які допомагають покроково уявити свої професійні досягнення та шлях до них, виявити власну професійну мотивацію. По завершенні часу учасники міняються ролями та продовжують спілкування.

По завершенні цього етапу учасники проходили повторне тестування за методикою «Каузометрія». Результати відображено у таблиці 1.

Таблиця 1

Динаміка показників методики «Каузометрія» (середні значення)

	Основна група		Контрольна група	
	До занять	Після занять	На початку	Через 2 місяця
Події минулого	4,5	4,1	4,6	4,7
Події майбутнього	1,9	6,9	1,8	1,5
Професійні події	2,0	4	1,9	1,8
Зв'язність подій	1,6	6,8	1,56	1,5

В основній групі відбулося достовірне збільшення подій майбутнього та професійно значущих подій, достовірно (на рівні 0,01 за критерієм Мана – Уїтні) збільшилася зв'язність подій. Достовірних відмінностей між двома дослідженнями контрольної групи не відбулося.

Проведення профорієнтаційних занять із студентами сприяло збільшенню інтересу до майбутньої професії, більшій впевненості у майбутньому. Студенти почали сприймати своє життя як цілеспрямований життєвий шлях, а не як сукупність випадкових подій. Сподіваємось, що проведена робота сприятиме подальшій успішній кар'єрі спеціалістів, але для розуміння віддаленого ефекту необхідне спостереження протягом 10–15 років.

Список використаних джерел

1. Мілютіна К.Л. Психологічний супровід безробітних в процесі зміни професійної ідентичності // Ринок праці та зайнятість в Україні: реалії та перспективи : колективна монографія / За наук. ред. С. Кожем'якіної, С. Калініної. – К.: ІПК ДСЗУ, 2018. – С. 182-193.

НАВЧАЛЬНО-ІГРОВІ СЕРЕДОВИЩА

Туранський Павло Васильович

магістрант спеціальності 014.09 Середня освіта (Інформатика),
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка,
turanskyj_pv@fizmat.tnpu.edu.ua

Лещук Світлана Олексіївна

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри інформатики та методики її навчання,
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка,
leshchuk_so@fizmat.tnpu.edu.ua

Освітній процес потребує такої організації своєї діяльності, яка забезпечила б розвиток індивідуальних здібностей і творчого ставлення до життя кожного учня, впровадження різних інноваційних навчальних програм, реалізацію принципу гуманного підходу до дітей. Ігрові технології є однією з унікальних форм навчання, яка дає змогу зробити цікавими і захоплюючими не тільки роботу учнів на творчо-пошуковому рівні, але й буденні кроки з вивчення предметів. Цікавість умовного світу гри робить позитивною, емоційно забарвленою монотонну діяльність із запам'ятовування, повторення, закріплення чи засвоєння інформації, а емоційність ігрового дійства активізує всі психічні процеси і функції