

В.С.Штифурак, Г.В.Коліжук, І.М.Мельник

**Профорієнтаційна діяльність: теорія
та практика**

Вінниця – 2013

УДК 159.98:331.548 (075.8)

DOI: <https://doi.org/10.31652/159.98-1-418>

ББК 88.4 я 73

Ш 91

Рекомендовано: вченою радою Вінницького державного педагогічного університету ім. Михайла Коцюбинського (протокол № 3 від 23 жовтня 2013р.)

Рецензенти:

Василенко Н.В. – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри методології та управління освітою Вінницького обласного інституту післядипломної освіти педагогічних працівників, заслужений вчитель України

Паламарчук О.М. – кандидат психологічних наук, доцент кафедри психології Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського

Штифурак В. С., Коліжук Г. В., Мельник І. М. **Профорієнтаційна діяльність: теорія та практика: навчальний посібник** / за заг. ред. В. С. Штифурака; Вінницький державний педагогічний університет ім. М. Коцюбинського. Вінниця : ВДПУ, 2013. 418 с. DOI: <https://doi.org/10.31652/159.98-1-418>

У навчальному посібнику розкрито та систематизовано психологічні основи профорієнтації як науково обґрунтованої системи взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей, що впливають на вибір професії або на заміну виду трудової діяльності. Представлені основні аспекти та форми профорієнтаційної роботи: профінформація, профдобір, профвідбір, профконсультування та профадаптація. У навчальному посібнику розкрито особливості роботи з дітьми різної рівня здібностей, профорієнтаційної роботи з різними освітньо-віковими категоріями, розвиток особистості як суб'єкта праці, сутність професійного самовизначення та роботу державних центрів зайнятості населення.

Призначений для студентів вищих навчальних закладів, вчителів, вихователів, практичних психологів, соціальних педагогів, батьків та широкого кола читачів.

©В.С. Штифурак, Г.В. Коліжук, І.М. Мельник

ЗМІСТ

ВСТУП.....	4
1. ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ЯК НАУКИ.....	8
1.1. Зарубіжний досвід організації профорієнтаційної роботи.....	8
1.2. Етапи профорієнтаційної роботи в Україні.....	25
1.3. Професіологія як складова профорієнтаційної діяльності.....	51
2. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ.....	75
2.1. Методологічні засади профорієнтаційної роботи	75
2.2. Організаційна структура профорієнтаційної діяльності в Україні..	91
2.3. Особливості професійного самовизначення в сучасних умовах...	125
3. ОСОБИСТІСТЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ.....	144
3.1. Динаміка професійного розвитку особистості у процесі життя....	144
3.2. Психологічне забезпечення професійної діяльності.....	157
3.3. Розвиток особистості як суб'єкта праці	182
3.4. Прогноз і планування кар'єри як завдання профорієнтаційної роботи.....	200
4. ОСНОВНІ ФОРМИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ.....	208
4.1. Професійна інформація.....	208
4.2. Професійна консультація.....	214
4.3. Професійний добір.....	234
4.4. Професійний відбір.....	239
4.5. Професійна адаптація.....	248
5. ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	269
5.1. Принципи організації профорієнтаційної допомоги.....	269
5.2. Особливості становлення та розвитку психолога-профконсультанта.....	273
5.3. Типові помилки при виборі професії.....	283
6. РОБОТА ДЕРЖАВНИХ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ У ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИЗНАЧЕННІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ НАСЕЛЕННЯ.....	291
6.1. Організація роботи функціонально просторових секторів центрів зайнятості.....	293
6.2. Профконсультаційні послуги центрів зайнятості.....	297
7. ЗДІБНОСТІ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ.....	301
7.1. Природа та структура здібностей.....	301
7.2. Види здібностей та їх зв'язок з професійно важливими якостями.....	326
7.3. Особливості роботи з дітьми різної категорії здібностей.....	341
ЛІТЕРАТУРА.....	347
ДОДАТКИ.....	359
СЛОВНИК ОСНОВНИХ ПОНЯТЬ.....	414

ВСТУП

Проблема самовизначення – це, насамперед, проблема визначення свого способу життя.

(С.Рубінштейн)

Вибір професії – один із найсерйозніших виборів, який має здійснити молода людина. Від того, чи відповідає обрана професія здібностям, інтересам і нахилам учня, чи затребувана ця професія на ринку праці, чи дає вона можливість кар'єрного зростання, залежить, як складеться подальше життя підлітка. Проте усвідомлено й обдумано здійснити цей вибір дуже складно.

Сучасним молодим людям досить складно зорієнтуватися у широкому світі сучасних професій і здійснити вибір майбутньої професійної діяльності з урахуванням свого покликання, своїх нахилів та здібностей. Останнім часом у навчальних закладах послабилася робота з профорієнтації учнів, втрачаються зв'язки з виробництвом, що негативно впливає на професійне спрямування та розвиток професійного самоусвідомлення молоді.

Орієнтація старшокласників на професійну діяльність у системі загальної середньої освіти, молоді у ПТНЗ та ВНЗ різного рівня акредитації, осіб з особливими потребами, безробітних у системі Державної служби зайнятості України потребує наукового переосмислення. Результатом такої роботи має бути впровадження в освітню практику нового змісту навчально-виховної роботи, нових форм профорієнтаційної роботи, оскільки разом з отриманням знань є нагальна необхідність послідовно готувати молодих людей до професійної діяльності, яка є найважливішою для переважної більшості людей сучасності. Разом з тим система профорієнтаційної роботи відповідатиме їхнім особистісним якостям і одночасно підтримуватиметься державними соціально-економічними програмами.

Професійна діяльність абсолютно необхідна як для окремої особи, так і для суспільства в цілому на різних його рівнях, включаючи світову спільноту, людство. Конкретній людині професія дає матеріальні засоби існування. Крім того вимогою сучасної гуманістичної психолого-педагогічної науки є така організація професійної діяльності людей, яка сприяла б не тільки підвищенню продуктивності праці, але й надавала можливість духовного розвитку людини. Дійсно, робота займає основне місце в житті людей і забирає їх основний час. Де, як не в професійній діяльності, людині слід перш за все добиватися розвитку й задоволення своїх потреб й інтересів, схильностей, здібностей (загальних, спеціальних, професійних), вдосконалення мислення, пам'яті й інших психічних процесів? Де людина може знайти найбільше застосування своїм силам і здібностям, досягти найбільш життєво значущих і цінних цілей,

самостверджуватися й одержати пошану в суспільстві? Звичайно, перш за все в професійній діяльності.

За даними наукових досліджень професійна орієнтація впливає на збільшення продуктивності праці (залежно від галузі на 10-30 %), скорочення плинності кадрів (на 20-25%), зниження аварійності та травматизму (на 35-45%), продовження періоду працездатності (на 8-10%), сприяє зниженню відрахування учнів з професійних навчальних закладів у 3-4 рази.

Результати інших досліджень свідчать, що продуктивність праці на 20% вища у працівників, котрі за своїми якостями відповідають вимогам професії, ніж у тих, котрі цим вимогам не відповідають, а близько 50% працівників, що змінюють місце роботи – це ті, котрі обрали професію не за здібностями [72, с.15].

Розроблення цілісної системи професійної орієнтації набуває особливого значення в умовах переходу до ринкової економіки, коли інтенсифікується процес вивільнення робочої сили і підвищуються якісні вимоги до кваліфікації працівників.

Професійна орієнтація відповідно до «Концепції державної системи професійної орієнтації населення» (Дод. А) є науково обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на заміну виду трудової діяльності.

Не секрет, що професійне самовизначення здійснюється у шкільному віці. Сьогодення поставило перед загальноосвітньою школою низку специфічних завдань. Їхнє успішне розв'язання передбачає активізацію розробки теоретичних і практичних аспектів проблеми професійного самовизначення та професійної орієнтації молоді. Перешкодою для успішного розвитку профорієнтації є те, що вона, як правило, розрахована на середнього учня; відсутній індивідуальний, диференційований підхід до особистості школяра; профорієнтаційна робота має переважно декларативний характер, не надаючи можливості кожному спробувати себе в різних видах практичної діяльності тощо.

Не менш важливі й протиріччя соціально-економічні: між сучасними вимогами до фахівців й застарілими уявленнями про шляхи розвитку економіки, її кадрове забезпечення; професійними планами молоді, що має високий рівень освіти, та потребою економіки в кадрах, здатних виконувати важку фізичну працю; необхідністю координації й інтеграції профорієнтаційних впливів і вирішенням цієї проблеми вузько відомими шляхами й засобами тощо.

У центр сучасної профорієнтації поставлена особистість, її соціально-особистісна орієнтація не тільки в період вибору професії, а й процес всього професійного розвитку. Профорієнтація носить формуюче-виховний характер, спеціальне значення відводиться діагностичному методу (Є.Клімов, К.Платонов). Також на важливість вивчення професій з метою профорієнтації вказують у своїх дослідженнях багато психологів, зокрема, В.Бодров, І.Бех, Л.Бурлачук, С.Геллерштейн, К.Гуревич, Є.Ільїн, Н.Левітов, Є.Клімов, Б.Кулагін, Н.Литвинова, С.Максименко, Є.Мільєрян, К.Платонов, Н.Побірченко, В.Рибалка, Б.Федоришин, І.Шпільрейн та інші дослідники проблем профорієнтації.

Отже, вибір професії багато в чому відображає життєві орієнтири особистості – прагнення досягти певного соціального статусу, рівень самооцінки та самоповаги, ціннісні пріоритети. Такий вибір вимагає досить зрілого та об'єктивного світогляду, певної життєвої компетенції та активності, реалістичності та енергії.

Реформування системи загальної середньої освіти, яка, зокрема, передбачає впровадження профільного навчання, подальшу демократизацію та гуманізацію школи, створює потенційно сприятливі умови для успішного розв'язання вищезазначених завдань.

Необхідною умовою створення освітнього простору, який сприяє свідомому професійному самовизначенню учня середньої школи, є кваліфіковане проведення з ним профорієнтаційної роботи. Система профорієнтаційних заходів надає учням можливість визначити своє місце у світі професій, оцінити свої професійні здібності, знайти особистісний сенс у професійній діяльності, виконуючи при цьому ряд важливих виховних функцій, до яких належать такі, як профілактика соціальних девіацій, переживань соціальної самотності, проявів різних форм асоціальної поведінки, подолання життєвої установки «тут і тепер» при плануванні свого професійного життя та кар'єри тощо.

Основними принципами, які зумовлюють розв'язання нагальних проблем профорієнтації, є діяльнісний підхід до аналізу психічних явищ; комплексний, системний підхід до оцінки індивідуально-психологічних особливостей оптанта; принцип динамічності (пролонгованості) та активності профорієнтаційної роботи. Профорієнтація є одним із напрямів роботи по підвищенню якості навчальної діяльності у різних вікових періодах і здійснюється, перш за все, для забезпечення максимально ефективної професійної самореалізації кожної людини з урахуванням її індивідуального особистісного потенціалу.

Людська діяльність усе більше знаходить духовний вимір. Фізична праця поступається місцем праці розумовій. Отже, якість робочої сили стає одним із головних чинників, який визначає конкурентоспроможність будь-якої компанії або фірми. Тому випускники професійних навчальних закладів повинні бути не тільки професіоналами (бездоганними спеціалістами у своїй галузі, які володіють технологіями виробництва), але і високоосвіченими (які впевнено орієнтуються в інших сферах, культурі, знають вітчизняну і світову історію, літературу, філософію, володіють декількома мовами), компетентними (самостійними, здатними до прийняття відповідального рішення, з абстрактним, системним, експериментальним мисленням, комунікабельними, здатними постійно вчитися і т.д.) людьми. Все це потребує створення нових типів навчальних закладів професійної освіти, які здійснюють багаторівневу підготовку кваліфікованих робітників і фахівців з вищою освітою, враховують регіональну специфіку, займаються виробничою і госпрозрахунковою діяльністю. Очевидно, що спеціалізація збільшує кількість різноманітних професій і водночас технологічні нововведення зменшують «час життя» будь-якої професії. Економіст Норман Ентон – спеціаліст з проблем робочої сили – пише, що поява і зникнення професії є, а надалі ще буде, настільки швидкими, що викличуть постійну невпевненість людей.

1. ПЕРЕДУМОВИ СТАНОВЛЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ ЯК НАУКИ

Завдання підготовки молодого покоління до життя, до практичної діяльності стояло перед людством завжди, хоч і у різних соціально-економічних формаціях воно вирішувалось по різному.

1.1. Зарубіжний досвід організації профорієнтаційної роботи

Професії з'явилися зразу ж із виникненням людського суспільства. Історія виникнення елементів оцінки профпридатності людини зникає у глибині віків. В основному це відноситься до діагностики знань, вмінь і можливостей. Вже в середині III тисячоліття до нашої ери у Стародавньому Вавилоні проводились іспити випускників шкіл, які готували писарів. Професійно підготовлений писар у той час був центральною фігурою тодішньої цивілізації. Він умів вимірювати поля, ділити власність, співати, грати на музичних інструментах. Під час іспитів перевірялось його вміння розрізняти тканини, метали, а також вміння усіх чотирьох арифметичних дій.

У Стародавньому Єгипті мистецтву терця навчали тільки тих, хто витримав систему певних іспитів. На початку кандидат проходив процедуру, яку в наш час можна назвати співбесідою. При цьому вивчали біографічні дані, рівень освіченості, оцінювали зовнішність, вміння вести бесіду. Потім вже перевіряли вміння працювати, слухати, мовчати, проводили іспит вогнем, водою, погрозою смерті тих, хто не був впевнений у своїх можливостях до навчання. Цю сувору систему іспитів і відбору успішно витримав відомий учений Піфагор. Повернувшись після навчання до Греції, він заснував свою школу, перепусткою до якої були серія іспитів схожих до тих, яких він на собі випробував.

Інші приклади дає нам історія Спарти, Афін, Риму. У Спарті була створена і успішно існувала система виховання воїнів. У Римі – система вибору і навчання гладіаторів. «Люди – писав Платон, – народжуються не дуже схожі один на одного, їх природа буває різноманітна, і можливості до тої чи іншої роботи також... Тому можна зробити все у більшій кількості, краще і легше, якщо виконувати одну яку-небудь роботу своїми природними здібностями». Отже, Платон вважав, що в ідеальному рабовласницькому ладі громадяни мають знати до якої діяльності вони мають схильність і здібності. Для визначення схильності людей до тієї чи іншої професійної діяльності Гіппократ робив спробу класифікувати їх по конституційно-морфологічних ознаках.

З розвитком суспільного розподілу праці кількість професій неухильно зростає. Змінюється також і якісний склад професій – залежно від складності

технології; форми організації праці та умов підготовки працівника. В епоху патріархального рабства в Греції існувало біля десятка професій: каменярі, теслі, гончарі, шорники (лимарі), майстри по обробці металів та ін. Пізніше, у V – IV ст.ст. до н.е., у Греції нараховувалось біля 50 професій.

У 1575 році в Іспанії була написана книга лікаря Хуана Уарте «Дослідження здібностей до наук», яка принесла автору європейську славу. Це була перша в історії психології праця, що висувала як спеціальну задачу вивчення індивідуальних розбіжностей у здібностях з метою професійного добору. Х.Уарте мріяв про організацію професійного добору в державному масштабі: «Для того, щоб ніхто не помилявся у виборі тієї професії, котра більш за все підходить до його природного обдарування, державі слід було би виділити уповноважених людей великого розуму та знання, які відкрили б у кожного його обдарування ще у юному віці; вони тоді змусили б його обов'язково вивчати ту галузь знань, котра йому підходить...» [183].

Більше ніж чотириста років назад соціалістами-утопістами Т.Мором (1478-1535), Т.Кампанелло (1568-1638) та іншими була висловлена ідея трудового навчання і виховання підростаючого покоління у зв'язку зі спробою вирішення проблеми усунення соціальної нерівності між людьми розумової і фізичної праці. Трудове навчання розглядалося як важливий фактор досягнення соціальної рівності шляхом загальної і рівної підготовки молодого покоління до життя і праці. Пізніше дані ідеї були ґрунтовніше розглянуті наступними мислителями Ж.-Ж.Руссо, У.Песталоцці, Р.Оуеном та іншими.

У вітчизняній філософській думці маємо оригінальну теорію видатного українського філософа-гуманіста, просвітителя і поета Г.Сковороди, який вважав принцип самопізнання своєї внутрішньої натури вольовим, творчим актом, спрямованим на виявлення й утвердження в кожній людині її природних схильностей до певного виду діяльності. Концепція спорідненої праці – це людський спосіб життєдіяльності, корисний для всього суспільства завдяки перетворенню праці з засобу життя на найпершу життєву потребу й найвищу насолоду. Ці думки Г.Сковороди про споріднену працю, що є і потребою, і найвищою насолодою, і його ідеалом суспільства, де кожен працює за своїми здібностями і де праця є найпершою потребою, про перенесення центру уваги зі сфери споживання у сферу продуктивної діяльності залишаються актуальними й нині.

Вищезазначені історичні данні потрібно розглядати, як науковою передумовою виникнення профорієнтації.

Існують різні погляди щодо етапності розвитку профорієнтації. Цікавим, на нашу думку, може виглядати розвиток профорієнтації в контексті теорії

Е.Тоффлера. Так, американський соціолог Е.Тоффлер визначав, що розвиток цивілізації історично здійснювався хвилями, яких є три:

1-а хвиля – *аграрна цивілізація*, яка тривала кілька тисячоліть;

2-а хвиля – *індустріальна цивілізація*, яка характерна з XIV до середини XX століття;

3-я хвиля – *інформаційна цивілізація*, яка виникла в другій половині XX століття і продовжується в XXI столітті.

І.О.Баклицький у розвитку системи профорієнтації виділяє три найважливіших етапи. Перший етап охоплює два перших десятиліття XX ст. Він характеризується розрізненими спробами приватної ініціативи, окремими державними засобами надати процесу вибору професії і професійного шляху логічніший характер, допомагати усувати випадкові фактори в цьому процесі, зменшити втрати із-за низької продуктивності праці, високого рівня виробничого травматизму й нещасних випадків, плинності кадрів у результаті професійної незадоволеності та професійної невідповідності значної частини робочої сили вимогам сучасного виробництва.

У 1920-1939 рр., які можна виділити як другий етап, суттєвого прогресу досягли в багатьох сферах професійної організації. Цей період визначався впливом багатьох факторів. Для армії та воєнної промисловості потрібні були величезні людські ресурси, щоб точно і швидко використовувати специфічні завдання, тому в період Першої світової війни почали активно розвиватися методи та техніка професійного відбору. Необхідність трудової реабілітації і надання допомоги в переході до нормального трудового життя великої кількості людей у післявоєнний період стимулювали розвиток і удосконалення методів профорієнтаційної роботи. Розширенню профорієнтаційної роботи також сприяли досягнення в галузі медицини, в загальній й експериментальній психології та психіатрії. Вони наочно показали необхідність і можливість надання допомоги молодим людям у виборі професійного шляху.

Друга світова війна двояко вплинула на розвиток профорієнтації. З одного боку, вона дала поштовх розвитку професійного консультування для дорослих, які були вимушені міняти професію у воєнних умовах. Вона стимулювала розвиток і удосконалення психологічних тестів й інших методів професійного відбору за багатьма професіями та спеціальностями. З іншого боку, вона зруйнувала багато існуючих інститутів профорієнтації. Для третього етапу, який охоплює післявоєнний період, характерним став перегляд багатьох концепцій і реорганізацій профорієнтаційної роботи. Характерною рисою цієї реорганізації поряд із удосконаленням профорієнтації для молоді стало чіткіше розуміння та прийняття відповідних мір з надання допомоги у виборі

професійного шляху для інших груп населення – дорослих, жінок, колишніх військовослужбовців, осіб з фізичними та розумовими вадами.

Профорієнтаційна робота стала основною прерогативою державних установ, а приватні заклади значною мірою втратили своє значення. Надання повноцінних послуг було визнано законодавчо, й воно стало важливою функцією соціальної політики держави. Поширювалась концепція тісного взаємозв'язку профорієнтації з такими галузями соціальної політики держави, як освіта, професійна підготовка та перепідготовка кадрів і працевлаштування.

Нині профорієнтація зосереджена не на індивідуальній консультативній діяльності спеціалістів з надання допомоги учням у виборі професій, а на пізнанні ними світу праці, груповій формі цієї роботи. Активніше використовують профінформаційний аспект, що професійна інформація повинна стати важливою частиною процесу освіти та професійної підготовки [7, с. 230-231].

Ми ж скористаємося періодизацією запропонованою вітчизняним фахівцем, завідувачем лабораторії трудового виховання та профорієнтації Інституту проблем виховання АПН України О.В.Мельником.

Доіндустріальний період. Незважаючи на те, що професійний відбір здібної й обдарованої молоді в окремих галузях праці (військова справа, будівництво, інженерія тощо) проводився ще з давніх часів, масового характеру він набув у період розвитку мануфактурного виробництва, яке суттєво розширило сферу професійної діяльності людини, її можливості обирати з поміж невпинно зростаючої кількості професій одну. Це й призвело до міграції молоді в пошуках роботи й вибору такої, в якій особистість могла виявити й реалізувати свої професійні здібності й забезпечити відповідні умови для життя та професійної праці. При цьому така проблема торкнулася одночасно і власників засобів виробництва, в яких з'явилася можливість, обирати для свого підприємства найбільш кваліфіковану робочу силу. Тобто, в доіндустріальний період почав поволі формуватися ринок праці, на якому відбувався обмін знань та можливостей людей на умови їхньої праці й життя. Такі суттєві зміни відбулися наприкінці XIX ст., передусім, у сфері військових і будівельних професій, транспорту і зв'язку, теплоенергетиці та машинобудуванні, які сформували попит на ринку праці на відповідні професії, кількість і якість працівників, їх підготовленість і вихованість. Для вирішення такої суперечності й почали інтенсивно створюватися профорієнтаційні служби, які мали на меті вирішити проблему співвідношення попиту роботодавців і бажання та можливостей людини працювати в певній професійній сфері.

У сфері наукових пошуків доіндустріального періоду також виявилася певна специфіка, дослідження розпочинають проводитися у двох

взаємопов'язаних напрямках. З одного боку, це вивчення окремих характеристик людини в процесі виконання нею трудових операцій на конкретному виробництві. Результати цього вивчення використовувались для удосконалення знарядь праці та їх модернізації відповідно до визначених типологічних особливостей працюючих. Такі теоретичні та прикладні дослідження суперечності людини і виробництва мали на меті підвищити результативність праці, запобігти травматизму і нещасним випадкам, встановити на основі вікових, фізичних і психофізіологічних показників оптимальний режим навантаження та відпочинку.

Другий напрям наукових досліджень сформувався внаслідок складності встановлення відповідності між особливостями людини і засобів праці, що й стало причиною проведення відбору майбутніх працівників щодо вимог конкретної професійної діяльності. Здійснювався профвідбір в доіндустріальний період за допомогою тестів та професійного випробовування безпосередньо в умовах виробництва. Саме тоді й уводиться у предмет спеціальних досліджень поняття «профпридатність», котре застосовується при визначенні відповідності претендентів вимогам окремих професій (залізничники, моряки підводних човнів, пілоти, архітектори та ін.). Тобто, упродовж тривалого часу (кінець XIX–початок XX ст.) досліджуються, переважно, проблеми «встановлення профпридатності», а зміст, форми та методи професійної орієнтації обмежуються діагностуванням індивідуальних особливостей випускників навчальних закладів і наданням рекомендацій щодо вибору тієї професії, до якої не було виявлено психофізіологічних протипоказань під час професійного консультування.

Отже, як відмічає О.В.Мельник головним здобутком дослідницьких пошуків у доіндустріальний період є визначення напрямів вивчення людини і професії, обґрунтування необхідності створення спеціальних центрів профорієнтації, напрацювання та практична перевірка величезної кількості об'єктивних психодіагностичних методів, розроблення методики професійного консультування випускників навчальних закладів [89,с.16].

Ідея наукового обґрунтування раціонального вибору молодими людьми професій і організованої допомоги їм в цьому виникла у формі профорієнтації в кінці XIX – початку XX століття. Психологічні аспекти професійного вибору і становлення особи виступають як об'єкт наукового дослідження з першого десятиліття XX століття.

У XIX столітті з'являються перші літературні джерела, які висвітлювали питання професійної орієнтації молоді. У 1849 році у Франції вийшла книга «Керівництво по вибору професії». Американський психолог Ф.Гальтон у 1883 році з метою профвідбору вперше запропонував використати тести для

діагностичної оцінки особистості. У Детройті у 1898 році Джесс Б.Девіс почав працювати в якості консультанта з учнями середньої школи в галузі проблеми освіти і професійного шляху, що показує зв'язок консультування і керівництва вибором професії. Формування вітчизняної психології праці пов'язано з іменем І.Сеченова. Його праці «Фізіологічні критерії для встановлення довготривалості робочого дня» (1897), «Норма робочих рухів людини» (1901) – поклали початок дослідженню раціональної організації праці та проектування трудової діяльності.

На початку XX століття виникають перші приватні служби по профорієнтації у США, Англії, Франції, Швейцарії. Так у 1903 році в Страсбурзі був відкритий перший кабінет профорієнтації, а у 1908 році в Бостоні (США) професором гарвардського університету Ф.Парсонсом був відкритий перший профконсультаційний центр «Бюро орієнтації». Даний центр мав на меті надавати допомогу підліткам у визначенні їх життєвого шляху. У претендента на ті чи інші професії виявляли здібності, певні психологічні якості, співвідносили їх з вимогами професій і, уже на підставі цього, видавали рекомендацію про придатність чи непридатність людини до даної професії. Така робота вперше будувалася на науковій основі: використання ідеї співвіднесення характеристик людини з вимогами професій до неї. У 1909 році Ф.Парсонсом була розроблена перша психологічна теорія професійного вибору в руслі підходу з позиції теорії рис і факторів. На думку Ф.Парсонса необхідно враховувати такі фактори успішності вибору професії:

- ✓ кожна людина, відповідає своїм індивідуальним якостям та здібностям, особливо тим, які мають професійне значення, найбільше підходить до певної професії, тому необхідно допомогти особі за допомогою психологічних тестів отримати інформацію про свої психічні властивості та здібності;

- ✓ професійна успішність та задоволення професією зумовлені ступенем відповідності індивідуальних якостей вимогам професії, тому потрібно ознайомити людину з вимогами, що висуваються до психофізичної організації людини з боку різних професій;

- ✓ професійний вибір є, по суті, свідомим і раціональним процесом в якому або сам індивід або його консультант визначає індивідуальну диспозицію психологічних чи фізіологічних якостей і співвідносить її з вже наявними диспозиціями вимог різних професій.

Серед характеристик професійного вибору Ф.Парсонс виділяє, насамперед, усвідомленість (свідомість) і раціональність, що він розуміє скоріше і як компроміс між здібностями, інтересами і цінностями індивіда, а також можливістю їх реалізації у різних професіях.

Пізніше у Нью-Йорку в 1910 році було відкрите аналогічне бюро. Його завдання полягало у вивченні вимог, які ставляться людині різними професіями, більш ґрунтовніше знання здібностей школярів. Бюро використовувало тести й анкети. Досвід цих бюро став широко розповсюджуватися у США. На початку XX ст. виникають перші приватні служби по профорієнтації у Англії, Франції, Швейцарії.

У той же час в Англії був прийнятий закон, який давав право шкільним властям, з дозволу міністерства народної освіти, відкривати заклади, де учні (не старше 17 років) могли отримувати допомогу у виборі професії порадою й довідкою чисто практичного характеру (інформація про стан ринку праці, про умови праці по тій чи іншій професії тощо). Вже у 1911 році видається спеціальний циркуляр, який регулює спільну роботу бірж праці й шкільних закладів. Згідно циркуляру в містах створювались комітети видачі порад по вибору професії і аналогічні шкільні комітети сприяння. З 1912 по 1917 роки такі комітети були створені у 130 округах. Перед закінченням школи комітети звертались до учнів та їх батьків з особливими листами, які містили вказівки щодо важливості вибору професії. При цьому школа намагалась, щоб учень не губив зв'язок із нею після закінчення курсу навчання. У деяких містах випускники протягом трьох років після закінчення школи знаходилися на обліку, їх відвідував вдома й на службі один із шкільних радників.

У західноєвропейських країнах у 1914 році була опублікована праця Г.Мюнстенберга «Психологія і ефективність виробництва». Він розробив систему тестів для професійного відбору телефоністів, вагоноводів, морських штурманів, детально проаналізувавши ці професії, опрацював рекомендації. Особливо цікавим є запропонований ним прилад для відбору водіїв трамвая, який допомагав оцінювати швидкість дії, обережність, спостережливість. Цей прилад складався з барабана із паперовою стрічкою, яку суб'єкт дослідження крутив із зручною для нього швидкістю. У прорізах інтегральний показник успішно об'єднував як ознаку швидкості, так і ознаку безпомилковості. Він намагався відтворити психологічну сутність професії водія, тобто моделював професійну діяльність.

Основний недолік тестів того періоду полягав у тому, що вони давали неповну інформацію про властивості психіки, не досліджували здібності в розвитку, не вивчали психологічну сутність явища, а детально підміняли сутність випадковим кінцевим результатом виконання і фальсифікацію подальшої математичної обробки отриманих балів. Тобто, психологічні явища підмінювали статистичними даними, щоб компенсувати психічну слабкість тестової методики.

У Німеччині у 1922 році був прийнятий закон про систему професійної орієнтації, консультації і на його основі положення, яке визначало принципи керівництва цією системою. Так згідно цього закону необхідно проводити планомірну підготовку підлітків до вибору професії; давати відповіді й інформацію, яка стосується вибору професії; проводити психологічне обстеження; супроводжувати рекомендації направленням на роботу чи на професійне навчання.

Одну з перших теорій професійного розвитку розробив Є.Гінцберг. Він наголошував на тимчасові аспекти при виборі професії. Вибір професії розглядається не як разова подія, а як розтягнутий на кілька років процес.

Доналд С'юпер у рамках своєї теорії професійного розвитку об'єднав точки зору цілого ряду теорій, як психологічних так і непсихологічних. Він визначав процес вибору професії тривалим, що розтягується на кілька років та подією, включену в ряд подій професійної біографії людини. Розроблена ним модель професійного розвитку охоплює все людське життя. Професійний шлях людини може бути розділений на п'ять етапів: зростання, пошук, зміцнення, стабілізація і спад. Період вибору професії і професійного становлення є другим п'ятиступінчастою моделі, яка охоплює вік від 14 до 25 років і характеризується тим, що індивід пробує свої сили у різних ролях при орієнтації на свої реальні професійні можливості.

Індустріальний період. Система професійної орієнтації, що склалася в доіндустріальний період, тривалий час (до 50-х рр. XX ст.) виконувала головне завдання – забезпечення кваліфікованою робочою силою діюче на той час виробництво. Проте поступово виробництво стає капіталомістким, тобто для виготовлення певного продукту вимагається здійснювати величезні капіталовкладення у засоби виробництва. При цьому домінуючим типом виробництва стає серійне виготовлення готового продукту. Звичайно, що для такого способу виробництва потрібні були величезні витрати енергії й залучення великої кількості робітників відносно невисокої кваліфікації.

Варто наголосити, що таке соціальне замовлення визначалося також і швидкими темпами науково-технічного розвитку. Так, наприклад, в окремих професіях типу «людина і техніка» предметом праці стає інформація, отримана з датчиків і приладів, а засоби виробництва й безпосередній виробничий процес, який традиційно перебував у межах органів сприймання фахівця, переміщуються в середовище, відділене від нього пультом або ж системою керування. До таких професій належала, передусім, професія оператора, ефективність праці якого залежала від точності прийому та швидкості переробки великого обсягу інформації, адекватної реакції на неї в умовах складних автоматизованих систем управління виробничим процесом і т.д.

Специфічні особливості професійної діяльності людини з'явилися також у професіях, пов'язаних з освоєнням космосу. Їх ознаками стали екстремальність ситуації космічного польоту, надзвукові швидкості, складність і відповідальність завдань, виконання виробничих функцій в умовах невагомості, просторова та сенсорна ізоляція тощо. Надзвичайно суттєво змінюється також зміст окремих професій в енергетиці, кораблебудуванні та транспорті після використання у виробничих процесах термоядерної енергії тощо.

Означені вище особливості розвитку економіки нашої держави, науково-технологічне насичення виробничого процесу, особливо у машинобудівній промисловості, актуалізувало проблему підготовки висококваліфікованих інженерів, які здатні були б створювати технології для виготовлення засобів виробництва (конвеєри, станки, преси), механізувати й автоматизувати ручну працю робітників. Крім того, потрібно було швидко відновлювати зруйнований у період Великої Вітчизняної війни господарський комплекс країни, переорієнтовувати діяльність підприємств з виробництва військової техніки і зброї на виробництво товарів широкого вжитку, одночасно зберігаючи також і військовий потенціал. А це потребувало величезних капіталовкладень не лише у сферу енергетики, видобувної промисловості, машинобудування тощо, а й у систему освіти, яка мала б забезпечити ці галузі інженерно-технічними робітничими професіями. Окреслене вище соціальне замовлення актуалізувалося ще й тому, що внаслідок ведення тривалої війни різко скоротилася кількість кваліфікованих працівників, які були в змозі задовольнити зростаючий попит у професіях виробничої сфери. Такий надзвичайно високий попит й визначив домінування в системі професійної орієнтації населення передусім інтересів держави, і лише згодом бажання і можливостей особистості.

Означені вище особливості професійної діяльності людини в умовах стрімкого науково-технічного розвитку й підвищення вимог професій до рівня її загальної і фахової підготовленості й були підкріплені в 60-ті роки ХХ ст. цілою низкою нормативних документів, які створили підґрунтя для розбудови системи професійної орієнтації населення для забезпечення насамперед потреб економіки. Провідним методологічним принципом вирішення сформованого в ті часи (1960-1980 рр.) соціального замовлення на кількість і якість фахівців обирається принцип зв'язку політехнічного навчання з професійним (П.Атутов, С.Батишев, Є.Клімов, М.Скаткін, Д.Тхоржевський та ін.), який передбачав одночасне засвоєння особистістю політехнічних знань та оволодіння професією.

Проте в теорії та практиці професійної орієнтації населення домінувала спрямованість змісту, форм та методів профорієнтаційної роботи на

забезпечення, передусім, потреби окремих галузей і регіонів у відповідних трудових ресурсах. У ті часи також значно меншого значення надавалося активності особистості, її цілеспрямованості і наполегливості, прагнення до досконалості та здатності до саморозвитку. Вважалося, що для забезпечення виробництва фахівцями масових, переважно робітничих професій, достатньо лише спеціально організованого профорієнтаційного впливу для виявлення оптимальної відповідності людини і професії. Тому ґрунтовно розроблялися зміст, форми та методи професійної інформації, освіти, агітації, пропаганди та цілеспрямованої підготовки особистості до вибору професії, які втілювалися в діяльність відкритих в середині 80-х років минулого століття 60 регіональних центрів професійної орієнтації молоді, кабінетів і куточків профорієнтації в кожній школі, навчально-методичних кабінетів, координуючих центрів (у межах району – профцентри, у школі – шкільна рада тощо) та методистів з професійної орієнтації учнів [89, с.17-18].

У більшості європейських країн дуже добре розвинена мережа як державних служб професійної орієнтації, так і шкільної навчальної та професійної орієнтації, які тісно співпрацюють між собою. Шкільні профорієнтаційні служби відрізняються у різних західноєвропейських країнах за мірою включеності в контекст освітньо-виховного процесу, проте їхні завдання багато в чому збігаються за цілями, змістом та характером. Так, наприклад, у Греції, Швеції та Ірландії профорієнтаційна діяльність здійснюється штатними працівниками навчальних закладів. У Франції нею опікуються позаштатні консультанти, які підпорядковані Міністерству освіти. У Нідерландах кожен учитель є консультантом з питань профорієнтації, яка становить невід'ємну частину навчальних програм. У Данії головна роль у цій справі належить класним керівникам, а консультант тільки надає необхідну допомогу у цій роботі, забезпечує інформативні джерела, навчальні посібники тощо.

Досить привабливою є також і шведська модель профорієнтаційної роботи в середніх школах, її особливістю є врахування насамперед інтересів конкретного учня, а вже потім проблем, пов'язаних із соціальним контекстом діяльності школи.

Останнім часом європейськими шкільними фахівцями дедалі частіше висловлюються сумніви щодо введення спеціальних профорієнтаційних навчальних програм на зразок американських «Основ вибору професії». Англія вже має багатий досвід у реалізації такої програми. Згідно з моделлю, апробованою у цій країні, така програма включає розвиток в учнів адекватної самосвідомості, ознайомлення їх з існуючими можливостями працевлаштування та фахового зростання, навчання мистецтву приймати рішення,

інші заходи, пов'язані з підготовкою до вступу молоді в активне життя. Програма передбачає оригінальні дидактичні елементи, зокрема такі, як робота в малих групах, реалізація індивідуальних освітніх та фахових проєктів, рольові ігри. Учням надаються можливості набути досвіду в різних галузях фахової діяльності або шляхом моделювання трудових процесів у самій школі, або ж відвідуючи різні підприємства. Створюються також і мініпідприємства при школах.

В Англії починаючи з 80-х років минулого сторіччя успішно реалізується програма під назвою «Професійно-технічна освітня ініціатива». З 1988 року започаткований також і спеціальний навчальний курс для середніх шкіл – «Ініціатива освіта-бізнес». Вона передбачає обов'язкову для старшокласників виробничу практику. У 1990 році понад 70% учнів випускних класів здобули таку практику.

У Франції не вдаються до таких навчальних програм, проте ця країна також вважається одним з безперечних лідерів у шкільній профорієнтаційній роботі. Фахівець-консультант у французьких навчальних закладах розв'язує такі завдання:

- веде документацію з метою професійного інформування та орієнтації учнів;
- постійно оновлює та поповнює цю документацію, поширює її поміж служб орієнтації батьків, учнів, вчителів;
- вивчає шляхи та перспективи просування випускників за різними напрямками навчальної та професійної орієнтації;
- бере участь у доборі контингенту до різних типів загальноосвітніх та професійних шкіл.

Цей спеціаліст також допомагає кожному учневі скласти індивідуальний план шкільної та професійної орієнтації, що його зобов'язані мати всі школярі випускних класів коледжу. У програмі загальноосвітнього французького коледжу наголошено, наприклад: «За період навчання в коледжі учні вступають у підлітковий вік і необхідно допомогти їм стати соціально зрілими людьми. Одним з проявів такої зрілості можна вважати побудову індивідуального плану з професійної орієнтації».

З огляду на особливе значення профорієнтаційної діяльності як провідної сфери і завдання шкільної соціалізації, а також зважаючи на значні здобутки у цій галузі французьких педагогів в останній час така робота набула нового імпульсу.

Принципи співробітництва та взаємодії профорієнтаційних та середньоосвітніх структур у справах підготовки молоді до активної життєдіяльності були закріплені у Франції від 6 січня 1959 року, які

проголосили, що державні центри професійної орієнтації поширюють свою діяльність на державні шкільні установи всіх щаблів і типів та перетворюються на центри шкільної та професійної орієнтації. Новоутворені структури об'єднали у собі як діяльність щодо шкільної орієнтації (вибір напрямку освіти та навчального закладу), так і безпосередньо роботу з професійної орієнтації (вибір професії).

Розвиток професійної орієнтації у системі середньої освіти Франції спричинив її трансформацію у дійовий механізм, що дозволяв французьким освітянам узгоджувати стратегію та тактику педагогічної діяльності з пріоритетними та нагальними потребами розвитку країни. Адже складний та багатогранний процес шкільної професійної орієнтації як передумови адекватної соціалізації учнівської молоді висував на кожному конкретно-історичному етапі необхідні для його здійснення вимоги до засад функціонування інституції середньої освіти.

Замість терміна «професійна орієнтація» французи часто вживають термін «адаптація», який відзначається більшою місткістю. Включаючи всі елементи підготовки нової генерації до різноманітних сфер життєдіяльності, цей термін наближається за значенням до поняття соціалізації. Точніше буде сказати, що він відображає той бік цього процесу, який означає входження індивіда у суспільство. Іншою складовою соціалізації є формування особистості як активного учасника, творця суспільного життя. Згідно із сучасним законодавством Франції, школа є співучасником процесу безперервної адаптації юнаків та дівчат до соціальних, технологічних та професійних змін, що відбуваються у суспільстві.

Французькі фахівці обґрунтовано вважають, що професійна орієнтація є процесом, який має на меті регулювання суспільства шляхом владнання професійних ситуацій. І однією з ключових фігур у цьому процесі є радник з навчальної та професійної орієнтації. Франція має багатий досвід і значні здобутки у підготовці цих спеціалістів. Недарма А.Перон зауважив, що «радники» – це такий корпус спеціалістів, якого немає у жодної іншої країни, і це було визнано міжнародними організаціями».

Крім інституції професійної орієнтації надзвичайно важливу роль у фаховій самоідентифікації учнів відіграють середньо-освітні професійно-технічні навчальні заклади, які у більшості європейських країн утворюють добре систематизовану і підлагоджену мережу. Як уже зазначалося, в розвитку цього типу закладів середньої освіти попереду такі країни, як Німеччина, Франція, Італія, де професійно-технічні коледжі та ліцеї останнім часом набувають дедалі більшої популярності. Так, скажімо, у Франції у 1987 році

отримали диплом про середню освіту професійного типу всього 800 випускників, а у 1989 році кількість сягнула 13 тисяч.

Така динаміка пояснюється кількома причинами. Однією з них є зростання в європейських країнах сфери послуг, яка потребує працівників середньої кваліфікації найрізноманітнішого фаху. По-друге, дедалі масовий характер, якого набуває освіта європейських країн, загалом привів до поступового вирівнювання популярності елітарних у минулому загальноосвітніх напрямків освіти з професійно-технічними. А структурні зміни, внесені останніми реформами до освітніх систем європейських країн, зробили можливою безпроблемну переорієнтацію учнів з професійно-технічного профілю освіти на більш тривалий академічний. Класи перепідготовки, класи адаптації, спеціальні курси слугують саме цій меті.

Отже, учні, яким з будь-яких причин проблематично отримувати довготривалу й трудомістку освіту, задовольняються дипломами працівників середньої ланки, які, з одного боку, гарантують їм роботу та матеріальний статок, а з іншого – дозволяють продовжити навчання.

Підготовка учнів до виконання фахових ролей є базисною в аспекті їх успішної соціалізації. Тому саме навколо неї концентруються головні теоретико-методичні та практичні зусилля європейських педагогів. Програми всіх рівнів середньоосвітніх європейських шкіл включають спеціальні блоки знань з метою професійної підготовки та професійної орієнтації учнів. Засадовими для надання професійних навичок та освіченості є на сьогодні в європейських школах такі шкільні дисципліни, як «Праця» та «Технологія».

Обов'язкові навчальні плани початкової школи у західноєвропейських країнах містять блоки знань з метою розвитку естетичних та навичок ручної праці. В Англії, наприклад, – це навчальні курси «Ручне ремесло», «Мистецтво та ремесло», У Франції – «Ручна праця», у Німеччині – «Праця/Музика», «Текстильна праця/Рукоділля».

У початковій школі дітям прищеплюють навички роботи з папером, глиною, пластиліном, деревиною, ознайомлюють з палітурною майстерністю, елементами ткацького ремесла, садівництвом та городництвом тощо. У молодших класах Англії, наприклад, популярною стає форма проведення занять з трудового навчання у малих групах або виконання індивідуальних трудових проєктів – виготовлення стільців, столів, іграшок, моделей, макетів тощо.

У середній та старшій європейській школі зміст та методичне забезпечення трудового навчання значно збагачуються, навчальні курси набирають комплексно-інтегрованого характеру. Так, у Німеччині, наприклад, викладається такий узагальнений курс, як «Політехніка – працезнавство», в Англії – «Дизайн-технологія», у Франції – «Технологія». Схожі завдання

вирішують такі англійські спеціалізовані курси, як «Домашня економіка» та практичний курс, який передбачає організацію практичної роботи старшокласників у сфері обслуговування.

На особливу увагу заслуговує навчальний курс «Технологія», який набуває дедалі більшої популярності у західноєвропейських країнах. Останнім часом окреслилася тенденція щодо його впровадження вже на рівні початкової школи. «Технологія» є типовим інтегрованим та інтегруючим шкільним курсом. З одного боку, цей предмет дає можливість систематизувати, синтезувати й використовувати у практичній діяльності знання, отримані на уроках з інших предметів – математики, хімії, фізики, геології, історії та ін. З іншого боку, набуті в межах курсу «Технології» вміння та навички користування різноманітними приладами, відео- та аудіотехнікою, електронно-обчислювальними машинами значно розширюють пізнавальні можливості учнів у найрізноманітніших сферах життя. Значної ваги викладання цього предмета набуває для тих учнів, які орієнтуються на технологічні та інженерні спеціальності. Безперечно, навчальний курс «Технологія» має непересічне значення як в аспекті трудової підготовки учнів зокрема, так і у більш загальному соціалізаційному плані. Бернар Соваж схаактеризував цю дисципліну так: «Технологія відкриває дітям доступ до створеного людиною світу й породжує бажання діяти в ньому, бути активним співучасником поступу людства шляхом прогресу».

У профорієнтаційній роботі в школі проблемі інформатизації в країнах Заходу все більше приділяється уваги. Так, у Великобританії основним інструментом є комп'ютерні системи. Вони віддалено нагадують нашу застарілу «Карту інтересів». Комп'ютерні системи часто допомагають виявити найважливіший в професійному консультуванні блок мотивації – професійні інтереси і схильності, а також підбирають відповідні їм сфери професійної діяльності. При цьому у молодих людей збільшується можливість вибору з великої кількості професій. Істотною особливістю комп'ютерних систем є поєднання опитувальника із значною кількістю професіографічної й довідкової інформації (про вміст праці в різних професіях, про учбові заклади, можливості професійного зростання, наявність вакансій на ринку праці, медичних протипоказаннях тощо). Отже, англійські профконсультанти основним вважають інформаційну роботу, а не психодіагностику. У ФРН випускники шкіл протягом декількох днів проходять професіографічне обстеження, під час якого виявляються їх професійні інтереси, проводяться інші дослідження особи, повідомляється велика кількість відомостей про професії. На завершальному етапі проводиться комп'ютерна обробка індивідуальних даних з подальшою видачею конкретних рекомендацій конкретним школярам. У той же час

англійські і німецькі профконсультанти без особливої необхідності не вдаються до психологічного тестування.

Отже, як бачимо, сучасні педагогічні зусилля європейських фахівців у галузі трудового навчання та виховання спрямовані насамперед на розвиток творчих здібностей учнів, збагачення їхніх пізнавальних інтересів, забезпечення здатності виявляти, досліджувати й розв'язувати проблеми, які виникають у процесі трудової діяльності. Така підготовка покликана максимально враховувати індивідуальні інтереси та здібності учнів як у процесі шкільної трудової діяльності, так і в перспективі їхньої дорослої життєдіяльності.

Найбільш розгорнуте та комплексне сучасне трактування професійної орієнтації наведено в додатках ЮНЕСКО про технічну і професійну освіту. Вона відповідно впливає на теорію та практику профорієнтаційної роботи в країні.

На XV Генеральній конференції ЮНЕСКО в 1970 р. у Братиславі після обміну думками, експертами одноголосно було прийнято таке визначення професійної орієнтації: «У зв'язку з інтенсивним технічним прогресом, з масовою інформацією, та ефективним використанням ресурсів під профорієнтацією розуміють допомогу особистості у використанні власних особистісних особливостей, надання їй можливостей розвивати їх так, щоб вона була в змозі вибирати для себе галузі навчання і праці в процесі умов її життя, що постійно змінюються, бути, з однієї сторони, корисним суспільству, а з іншої, досягти самореалізації». Це визначення вказує на кінцеву мету профорієнтації: людина має керувати собою, тому необхідно допомогти їй вибрати «проект» свого життя. Сенс профорієнтації у тому, щоб не залишити людину наодинці перед лицем випадковостей і соціальних умов. Тому профорієнтація стає важливим фактором у створенні гармонії між людиною і суспільством. Відповідно, професійну орієнтацію треба розглядати як безперервний процес і важливий елемент освіти, який спрямований на надання допомоги всім людям у правильному виборі освіти в галузі професійної діяльності, що повинна забезпечити кожному можливість:

а) усвідомити свої інтереси та здібності, навчитися ставити перед собою реальні цілі;

б) пройти підготовчий курс освіти або тієї, що продовжується, відповідно до цілей;

в) приймати як на першій, так і на кінцевій стадії рішення стосовно своєї професії;

г) полегшити перехід від освіти до роботи на будь-якому рівні або стадії [7, с.231-232].

Вітіньш (1988) так визначає профорієнтацію – це єдність мети, змісту, принципів, організаційних форм, методів і засобів, які допомагають індивіду у вивченні професії і власних особистісних якостей, що забезпечують такий вибір професії, сфери діяльності, навчального закладу, який би відповідав інтересам і здібностям учня, їх здоров'ю, фізичним даним і в той же час узгоджувався з кадрами та з потребами народного господарства і культури [21].

Відомий український фахівець І.Баклицький вказує: «Професійна орієнтація (фр. Orientation – установка) – комплекс психолого-педагогічних і медичних заходів, які спрямовані на оптимізацію процесу працевлаштування молоді відповідно до бажань, нахилів і здібностей, які сформувались з врахуванням потреб у спеціалістах народного господарства і суспільства в цілому» [7,с.230].

Науковою базою профорієнтації стали:

- 1) професіологія (вивчення професій, психологічний і медичний аналіз професійної діяльності і основане на цьому вивчення класифікації професій);
- 2) прикладна психологія – психотехніка (розробка і використання методів вивчення особистості молодих людей, їх бажань, нахилів і здібностей).

У **післяіндустріальному суспільстві**, як зазначає О.В. Мельник [89, с. 18-19], йдеться вже не про формування робочої сили, придатної до виконання певних чітко визначених спеціалізованих трудових операцій, а про відтворення фахівця з розвинутим інтелектом, високою культурою й етикою трудової діяльності. Активний пошук методологічних підходів до визначення змісту, форм та методів професійної орієнтації особистості в умовах запровадження ринкових механізмів господарювання було розпочато вітчизняними науковцями з критичного аналізу пострадянських здобутків. На нашу думку, головним детермінантом логіки розгортання досліджень з профорієнтації стало положення безперервного руху до особистості як суб'єкта професійного зростання.

Поступово наукове розуміння сутності професійної орієнтації дітей, молоді та дорослих трансформувалося із системи заходів впливу на створення дієвих умов (організаційних, інформаційних, методичних, психолого-педагогічних тощо) для допомоги особистості в активному та свідомому професійному самовизначенні та просуванні до вершин професіоналізму [89, с.16].

Узагальнюючи різні підходи та теорії зарубіжних та українських вчених можна виділити три головні теоретичні підходи:

Перший підхід випливає з ідеї стабільності і практичної незмінності індивідуальних якостей, від яких залежать спроби й успіх діяльності. Увага акцентується, з одного боку, на доборі і відборі людей які найбільше підходять

до тієї чи іншої роботи, а з другого — на підборі роботи, що найбільше відповідає індивідуальним якостям тієї чи іншої людини.

Другий підхід впливає з ідеї цілеспрямованого формування здібностей, тому що в кожній людини можна виробити потрібні якості.

Загальний методичний недолік цих підходів у тому, що індивідуальність і трудова діяльність розглядаються як незалежні й протиставлені одна одній величини, одна з яких обов'язково підпорядковує собі іншу.

Третій підхід орієнтується на формування індивідуального стилю діяльності. Запропонована концепція ґрунтується на таких засадах:

1. На основі існування стійких якостей (психологічних), які практично не були виховуванні особистістю, значущих для успіху діяльності.

2. На різних варіантах пристосованості до умов професійної діяльності, які різні за способами, але рівноцінні за кінцевим результатом (продуктивності праці).

3. На широких можливостях подолання слабо виявлених окремих здібностей за рахунок їх вправлення або ж компенсації шляхом використання інших здібностей або способів роботи.

4. На формуванні здібностей, що необхідно проводити з урахуванням індивідуальної своєрідності особистості, тобто внутрішніх умов розвитку, одночасно з урахуванням зовнішніх умов.

Наукове управління профорієнтації допомагає школі підготувати учнів до свідомого і правильного вибору навчального закладу, професії, забезпечує узгодження професійних намірів випускників шкіл з потребами суспільства — гармонійну взаємодію системи виховання і системи праці.

Вибір професії для учнів старших класів ЗОШ є досить складною проблемою. Незначний життєвий досвід старшокласників, слабкі знання про свої психолого-фізіологічні параметри та особистісні якості, і в той же час необхідність прийняття важливих рішень щодо свого майбутнього, створюють значні труднощі для професійного самовизначення особистості. Нажаль ні школа, ні батьки не можуть сьогодні в достатній мірі допомогти школяреві у вирішенні цієї життєвої ситуації, яка має як соціально-економічний, так і особистісний характер. Як свідчить практика, учні випускних класів кілька разів міняють свої професійні наміри, стикаючись з об'єктивними труднощами. При цьому багато втрачають і держава, і особистість.

Дослідження, які проводилися у багатьох країнах показують, що лише правильно організоване педагогічне управління професійним самовизначенням школярів значною мірою може сприяти вирішенню вказаної проблеми. Зарубіжні автори інколи говорять при цьому про рольові конфлікти, які заперечують невідповідність між самооцінкою особистості й соціальною (в

тому числі і професійною) роллю, яку людина грає у житті. Відмічається також передчасне старіння, як результат систематичного впливу негативних емоцій через невдоволеність роботою. З іншої сторони, гігієністи спостерігали неодноразові випадки розвитку професійних захворювань при недоліках професійного відбору на деякі професії, пов'язаних з діяльністю в складних умовах середовища і при недотриманні правил допуску підлітків до окремих видів робіт.

Професійна орієнтація є складною науково-практичною системою роботи. Її інформаційну і методичну основу складають знання змісту і умов професійної діяльності, правильні уявлення про вимоги професій до психофізіологічних та особистісних якостей людини, а також психодіагностична оцінка індивідуально-психологічних особливостей людини, порівняння одержаних результатів з вимогами різних видів діяльності до особистості працівника. Це визначає необхідну конкретність, цілеспрямованість й науково-методичну забезпеченість професійної орієнтації. Таким чином, вона не може бути цілеспрямованою й ефективною без чітких, науково обґрунтованих даних про специфіку професій та їх вимоги до особистісних і психофізіологічних якостей людини.

Як вказано у Концепції державної системи професійної орієнтації населення **професійна орієнтація** – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів, спрямованих на забезпечення допомоги особистості в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні. Основою професійного самовизначення особи є самопізнання та об'єктивна самооцінка індивідуальних особливостей, співставлення своїх професійно важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для набуття конкретних професій, та кон'юктурою ринку [186].

1.2. Етапи профорієнтаційної роботи в Україні

Теорія, методи й методики професійної орієнтації в Україні, як і в інших країнах СНД, пройшли складний шлях свого становлення.

Зміст та організаційна система функціонування профорієнтації завжди визначалися суспільними запитами та досягненнями науки в розумінні природи професійного становлення й особистісного розвитку людини. Саме сучасна специфіка означених вище факторів й зумовила необхідність модернізації створеної в радянські часи системи професійної орієнтації населення в нашій державі, удосконалення її організаційної структури відповідно до вимог ринкової економіки, наповнення змісту, форм та методів профорієнтаційної роботи специфікою поведінки фахівця на ринку праці, його природженим

прагненням досягнути вершин професіоналізму та забезпечити для себе відповідні умови для життя і професійної праці.

Суттєва, а інколи й кардинальна, зміна соціального замовлення на профорієнтаційні послуги часто спричиняє [89, с. 13]:

- повну руйнацію системи професійної орієнтації й заперечення попереднього напрацьованого досвіду підготовки особистості до професійної самореалізації;

- прагнення науковців і практиків запозичити досвід інших країн й штучно перенести його в певні умови без урахування національної та регіональної специфіки роботи;

- намагання розгорнути дослідницьку та практичну профорієнтаційну діяльність на теоретико-методичних здобутках окремих зарубіжних теорій, частково або ж повністю відкидаючи досягнення вітчизняної науки.

Вирішення такої проблеми в Україні, на нашу думку, має лежати в площині критичного переосмислення минулого, удосконалення його відповідно до сучасних реалій й збагачення найкращими зразками світової науки і практики. Тобто:

- не руйнація діючого, а його критичне переосмислення та модернізація;

- не сліпе запозичення світових зразків, а збагачення вітчизняного досвіду найкращими досягненнями;

- не перенесення відомого й ефективного, а його адаптація до ментального та соціального в ставленні українців до праці та професії.

Як ми уже зазначали, завідувач лабораторії трудового виховання та профорієнтації Інституту проблем виховання АПН України О.В. Мельник виділяє три етапи становлення системи професійної орієнтації населення в нашій державі [89, с.14]:

1) доіндустріальний – засоби виробництва є трудомісткими, сировина виступає головним виробничим ресурсом, у типі виробництва переважає видобуток, для виготовлення продукції достатньо працівників невисокої кваліфікації, система професійної орієнтації спрямована переважно на «встановлення профпридатності» людини і професії;

2) індустріальний – для створення засобів серійного виробництва потрібні величезні капіталовкладення; головним виробничим ресурсом виступає енергія, оскільки промислові машини і механізми споживають її надзвичайно багато; домінуючим типом виробництва стає процес виготовлення готового продукту; для забезпечення такого типу виробництва необхідні висококваліфіковані професіонали у сфері створення засобів праці (машин, механізмів, технологій) та переважна частина робітників невисокої

кваліфікації; система професійної орієнтації спрямована передусім на забезпечення потреби держави у фахівцях масових, переважно робітничих професій;

3) *післяіндустріальний* – засоби виробництва є наукомісткими, оскільки для їх створення потрібні величезні капіталовкладення в науку і технології; головним виробничим ресурсом виступає інформація, завдяки якій розвивається кооперація і конкуренція в світовому масштабі торгівлею товарами і послугами; виготовлення наукомісткої та конкурентоздатної продукції в змозі забезпечити лише професіонали (високий рівень професійної підготовки, особистісний розвиток і вихованість) у всіх галузях професійної діяльності людини, які здатні до генерування нових знань та інформації; система професійної орієнтації спрямована на створення умов для усвідомлення людиною свого ставлення до себе як суб'єкта професійної праці та поведінки, розвиток у неї прагнення реалізувати свій професійний потенціал та досягнути вершин професійної майстерності у вчасно обраній сфері трудової діяльності, що передбачає здійснення нею розгорнутого в часі й відносно самостійного пошуку професій з урахуванням передусім власних інтересів і можливостей, а лише згодом кон'юнктури ринку праці.

Витоки створення і функціонування системи професійної орієнтації в Україні варто шукати в доіндустріальний період її розвитку. Адже саме тоді (кінець XIX–початок XX ст.) для допомоги випускникам загальноосвітніх і професійних навчальних закладів у виборі професії з наступним працевлаштуванням створюються спеціальні служби – «консультаційні амбулаторії». При цьому їх ініціаторами, організаторами та засновниками спершу виступили громадські організації у великих промислових містах, і лише згодом вони набули статусу державних. Це, на нашу думку, й може свідчити про те, що ліквідовані в Україні у 1996 р. нормативними державними документами центри професійної орієнтації населення мають бути відновлені у такий же спосіб – спершу ініціатива сучасних громадських організацій (асоціації, об'єднання, спілки), яка підтвердить або ж спростує (якщо ініціатива не проявляється) необхідність надання такої форми послуг фахівцям і роботодавцям, а згодом цілеспрямована й фінансово підкріплена розбудова державної системи професійної орієнтації населення.

Командно-адміністративна система управління масовим виробництвом в індустріальний період виявилася не в змозі використовувати людський потенціал як найважливіше джерело виробництва конкурентоспроможних на світовому ринку товарів і послуг, що й стало причиною повної руйнації системи професійної орієнтації населення в нашій країні до кінця XX ст. І це закономірно, адже надзвичайно суттєво змінилися зміст і особливості трудової

діяльності людини в умовах світового розподілу праці. Такі зміни пов'язані з тим, що у 60 – 80-их рр. XX ст. вважали: для успіху виробника достатньо, щоб продукції було багато і вона була дешевою. Наприкінці минулого століття стає очевидним, стверджують І.Леонов та О.Аристов [79], що на ринку товарів і послуг конкурують не ціни, а якість, тобто конкурентоспроможною може стати лише та продукція, яка має, за інших рівних умов, меншу виробничу собівартість і вищу якість [79].

Значущість кадрового потенціалу в сучасній економіці можна підтвердити й іншими аналітичними відомостями. Так, наприклад, у статистичних даних В.Іноземцева [53] стверджується, що сьогодні три основних центри післяіндустріального світу (США, Європейський Союз, Японія) створюють понад 62% світового валового продукту, на їхній території починається або закінчується більше 80% світових торговельних потоків, вони забезпечують близько 85% загальносвітового обсягу міжнародних інвестицій. Нарешті, у цих країнах зосереджено майже 97% світового інтелектуального потенціалу, що забезпечує більше 90% виробництва високотехнологічних товарів [53].

Це підтверджує тезу про те, що в післяіндустріальний період засоби виробництва стають наукомісткими, для їх створення потрібні, передусім, величезні капіталовкладення в науку і технології, а для забезпечення конкурентоспроможності господарського суб'єкта у світовому масштабі торгівлею товарами і послугами інформація стає надзвичайно важливим виробничим ресурсом. Звичайно, обслуговувати таке виробництво в змозі лише висококваліфікований персонал (високий рівень професійної підготовки, особистісний розвиток і вихованість) у всіх галузях професійної діяльності людини і на кожному робочому місці.

Окреслені нами вище аналітичні дані, в яких доводиться значущість людини у процесі сучасного виробництва конкурентоспроможних товарів і послуг, свідчать про те, що на відміну від індустріального суспільства, післяіндустріальне ґрунтується на використанні якісно іншого професійного потенціалу особистості – здатності до генерування нових знань та інформації. Тому на зміну використання у виробництві некваліфікованої робочої сили або величезних матеріальних ресурсів і енергії, які не можуть дати високих результатів, приходять високі технології, які потребують творчих здібностей людини, формування яких займає не одне десятиліття. Саме цією суперечністю і визначається актуальність сучасних теоретичних і методичних досліджень проблеми професійного становлення та розвитку особистості, в яких невід'ємною складовою є її вільне, усвідомлене й обґрунтоване професійне самовизначення.

Отже, в основі післяіндустріального розвитку лежить прагнення людини до реалізації свого професійного потенціалу, досягнення нею вершин професійної майстерності у вчасно обраній сфері трудової діяльності. Досягається це також завдяки системі професійної орієнтації, яка покликана забезпечити умови для усвідомлення людиною свого ставлення до себе як суб'єкта професійної праці та поведінки, що передбачає здійснення нею розгорнутого в часі й відносно самостійного пошуку професії з урахуванням передусім власних інтересів і можливостей, а лише згодом кон'юнктури ринку праці. Тобто, людина на ринку праці в післяіндустріальному суспільстві є активним суб'єктом професійного самовизначення та саморозвитку, який прагне досягнути вершин професіоналізму – умови власної безпеки життєдіяльності та професійної праці.

Підтвердженням сформульованого нами вище положення можуть виступати результати фундаментальних досліджень вчених гуманістичного напрямку в становленні та розвитку особистості. Наприклад, К.Абульханова-Славська, Л.Анциферова й А.Брушлинський [133] стверджують: «Людина об'єктивно виступає (й вивчається) у системі нескінченно різноманітних суперечливих якостей. Найважливіша з них – бути суб'єктом, тобто творцем своєї історії, вершителем свого життєвого шляху: ініціювати й здійснювати Споконвічно практичну діяльність, спілкування, поведінку, пізнання, споглядання й інші види специфічно людської активності – творчої, моральної, вільної. Суб'єкт – це людина (люди) на вищому (для кожного з них) рівні активності, цілісності (системності), автономності й т.д.» [133, с. 3].

Означене вище гуманістичне розуміння людини як суб'єкта діяльності й спілкування є домінуючим у більшості теорій становлення і розвитку особистості (К.Абульханова-Славська [1], Б.Ананьєв [4], Л.Анциферова [133], І.Бех [12], Л.Божович [17], А.Брушлинський [133], Б.Ломов [46], Є.Клімов [64], Г.Костюк [70], О.Леонтьєв [80], В.Мясищев [97], К.Платонов [112], Б.Теплов [158]), оскільки саме це положення дозволяє науковцям і практикам узагальнено розкрити цілісність усіх якостей людини (природних, індивідуальних, соціальних тощо). Принципова новизна такого теоретико-методологічного підходу полягає в тому, що обов'язково враховується не лише свідоме ставлення особистості до об'єктивного світу, а й свідоме ставлення до самої себе (самоставлення). Саме цим і розширюється уявлення про зміст активності особистості, її саморозвиток. У межах понять «ставлення» і «самоставлення» розкривається у всій значущості професіоналізм особистості як домінантний фактор детермінації професійного саморозвитку, який забезпечує не лише процеси самопізнання, самооцінки та самовдосконалення, а й саморозуміння та самоприйняття власної неповторності.

Підкреслимо, що основними засобами в індустріальний період розвитку суспільства, які формують особистість, вважали приписи, вимоги, правила й інструкції як форми соціальної дії на особистість. Тому людину розглядали як об'єкт профорієнтаційного впливу – за допомогою організації системи обмежень або заохочень здійснювалося цілеспрямоване профорієнтаційне управління рухом робочої сили. Пояснювальний принцип такого руху розкривав на основі виявлення причинно-наслідкових зв'язків об'єктивні закономірності онтологічного просування особистості до вершини професійного розвитку. Такий детермінізм зосереджувався загалом на фіксації зрушень у свідомості особистості, які задавалися зовнішніми умовами, соціальним середовищем і цілеспрямованим навчанням та вихованням. Проблема професіоналізму особистості, за умов визначення причинно-наслідкових детермінант розвитку психіки людини, перебувала лише у межах категорії свідомість, завдяки якій забезпечувалося усвідомлене ставлення людини до світу професій й свого місця в ньому.

Означене нами вище положення призводило до розуміння особистості як пасивної істоти, яка відповідає лише на зовнішні впливи. Така пасивність людини відводила їй роль «гвинтика» державно-виробничої машини, складового, але не найважливішого, елемента продуктивних сил і виробничого потенціалу держави. Особистість виступала в такому середовищі її продуктом, кількісні й якісні професійні характеристики якої задавалися системою навчання й виховання. При цьому вважалося, що суспільство, передусім, впливає на індивіда, а особистість як член суспільства виконує задані ним функції та ролі. Тобто в системі навчання і виховання особистість виступала об'єктом впливу, а відповідним чином організоване середовище розвитку мало обов'язково забезпечити її заздалегідь визначеним рівнем знань, сформованими поглядами, ідеями, переконаннями й т. д.

Проблема дослідження професіоналізму особистості підпорядковувалася також такій меті – усвідомлення значущості вимог середовища й свідомого ставлення до визначених суспільством ідеологічних норм, правил і приписів у професійній діяльності та спілкуванні. Тому й досліджувалася, зазвичай, проблема готовності особистості до професійного самовизначення, при цьому сформованість цієї готовності забезпечувала свідоме ставлення до вибору майбутньої професії, зважаючи насамперед на основні потреби суспільства, а лише згодом на бажання і можливості дитини.

Звичайно, не варто применшувати значущість досліджень у сфері професійної орієнтації населення, здійснених в індустріальний період розвитку нашої держави. Адже на основі їх результатів вибудовувалася система профорієнтаційної роботи, яка достатньо ефективно функціонувала упродовж

тривалого часу й повною мірою відповідала специфіці соціального замовлення. Крім того, що є надзвичайно важливим, результати здійснених у 1960-1990 рр. досліджень створили підґрунтя для нових фундаментальних досліджень у галузі професійного становлення особистості й формування її як суб'єкта майбутньої професійної праці, який не лише відповідає вимогам професійного середовища, а й активно оволодіває ним, змінює його й одночасно змінює себе, своє ставлення до навколишнього світу та самого себе. Наприклад, для забезпечення високої працездатності фахівця, ефективності його професійної діяльності з одночасним збереженням здоров'я в екстремальних (специфічних) умовах актуальними й особливо значущими стали дослідження проблем, пов'язаних з «образом» сприймання особистості. Специфікою таких образів було те, що вони формувалися в невагомості, сенсорній ізоляції та просторовій напруженості під впливом специфічного психічного самопочуття – порушення традиційних функцій перцептивних образів сприймання як регуляторів оперативного виконання виробничих функцій. У дослідженнях сприймання в таких видах професійної праці людини вчені (А.Бодальов, Є.Клімов, Б.Ломов, К.Платонов, Б.Теплов) приходять до висновку, що первинний цілісний образ, характеристиками якого традиційно вважалися предметність і детермінованість об'єктивними характеристиками предметів, має суб'єктну обумовленість, яка розкриває індивідуальну природу і специфіку його сприйняття – активність і вибірковість [64, с. 19].

Закономірно, що в умовах ринку праці динамічне ринкове середовище не забезпечує сталості сформованих в особистості стратегій самореалізації у конкретній професії та в цілому в різних сферах життя. Тому головний акцент у системі професійної орієнтації зміщується на активність особистості, свободу вибору нею напряму професійного зростання, суворе дотримання правових та моральних правил ділової активності та, водночас, повну відповідальність за результати і наслідки своєї праці й творчої професійної самодіяльності. Тобто, зміст професіоналізму людини, як мети її професійного досягнення, збагачується тим, що це не лише атрибутивна функція свідомості особистості, а також і ядро її самосвідомості, котре забезпечує відображення людиною самої себе, формує ставлення до себе і розуміння себе як суб'єкта діяльності і спілкування. Тобто, професіоналізм особистості виконує конструктивну, регулятивну, прогностичну та оцінювальну функції, які гармонізують її ставлення до себе і до зовнішнього світу, забезпечуючи цим особистісне становлення і зростання.

Крім того, в роки індустріального розвитку було доведено (Б.Ломов [46], Є.Клімов [64], К.Платонов [112], Б.Теплов [158]), що відображення людиною об'єктивної дійсності та самої себе відбувається на різних рівнях: відчуття і

сприймання; уявлення; мова і мислення. Завдяки таким специфічним способам реалізується ставлення індивіда через переживання себе самого і переживання світу, в якому існує суб'єкт. Виділення окреслених вище рівнів свідчило про динамічний характер такого утворення індивіда, якому притаманні певні індивідуальні та вікові особливості становлення. Тобто професіоналізм, як ядро особистості, виступає складовою свідомості та самосвідомості, які забезпечують їй відображення об'єктивного світу й самої себе, що в умовах взаємодії особистості і середовища є обов'язковою умовою формування її як суб'єкта діяльності.

Адже прийти до себе та зрозуміти себе неможливо лише через оволодіння середовищем і порівняння себе з іншими через відрефлексоване ставлення до ситуації та себе в ній. Саме образ „Я-професіонал» забезпечує ставлення до себе як до особистості, яка має певну систему цінностей і смислів своєї професійної активності. Таке самоприйняття ґрунтується на результатах самопізнання, самоаналізу, самосприйняття. Тобто завдяки образу „Я-професіонал» особистість перетворюється на суб'єкта діяльності з розвиненими вольовими якостями, здатністю приймати рішення і здійснювати моральні вчинки. При цьому самосвідомість є процесом, за допомогою якого людина пізнає себе, а його результатом (продуктом) – образ «Я-професіонал» як система суб'єктивно-оцінних й індивідуально-вибіркових ставлень до самої себе і свого місця в навколишній дійсності та професійному середовищі.

Отже, професіонал у змозі не лише відповісти на запитання про те, хто він і що з ним відбувається. Його внутрішня активність не обмежується пошуком нових знань про себе, а зосереджена на усвідомленні смислів своєї діяльності, об'єктивних проявів і суб'єктивних причин того чи іншого вчинку. Тобто відбувається процес узгодження отриманих у процесі самопізнання знань про себе, які спонукають людину до того чи іншого способу поведінки, і тим, якою вона має бути насправді, залежно від суб'єктивного уявлення про суспільні цінності та мораль. У такій суперечності й проявляється образ «Я-професіонал» особистості, що спонукає діяти в той чи інший спосіб, та образ «Я-ідеальний» – як потрібно було діяти. Внутрішня робота особистості у процесі вирішення суперечності між «Я-реальним» та «Я-ідеальним» дозволяє відповісти не лише на запитання «Хто Я?» і «Яким Я повинен бути?», а й на запитання «Чому Я повинен таким бути?».

Отже, в умовах ринку праці особистість активно взаємодіє з навколишнім соціальним середовищем і самостійно реалізує обрану програму професійного розвитку. Суспільні інститути в державі лише намагаються створити для цього достатні умови. Обравши певну професійну програму, люди прагнуть зайняти в суспільстві таке соціально-професійне місце, яке зможе

гарантувати їм якомога кращі умови для власної безпеки життєдіяльності. В основі такого руху лежить оволодіння людиною відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем професіоналізму, який є головним засобом її конкурентоспроможності на ринку праці.

Проте перш ніж майбутній фахівець зможе здобути відповідну професійну підготовку та гарантовано отримати в майбутньому бажане робоче місце, він має узгодити вимоги соціально-професійного середовища з власними можливостями. Механізмами такого узгодження є глибокий самоаналіз та самооцінка людиною майбутніх можливостей реалізації зростаючого професійного «Я». Спонукальною силою до такої самодіяльності особистості виступають динамічні вимоги ринкового професійного середовища. При цьому потужність впливу таких вимог об'єктивно зумовлена бажанням роботодавців забезпечити виробничий процес найкращими фахівцями. Оскільки на ринку праці існує певна пропозиція потенційних споживачів робочого місця, то співробітництво між працедавцями та фахівцями відбувається в конкурентному середовищі. Невиконання людиною на високому професійному рівні виробничих обов'язків може призвести до втрати робочого місця. Саме це є потужним джерелом безперервної профорієнтаційної активності особистості, фундаментом її професійного самовизначення, саморозвитку й досягнення вершин професіоналізму.

Крім того, достатньо високий попит на фахівців, розуміння суб'єктами господарювання важливості людського чинника на виробництві та високий рівень безробіття, які зазвичай є невід'ємними атрибутами ринкової економіки, визначають діючу на ринку праці об'єктивну суперечність між бажанням людини здобути хорошу професію та високими вимогами цієї професії до її представників. Така суперечність між особистістю та середовищем також суттєво змінює загальні підходи до професійної орієнтації особистості, які мають спрямовуватися на створення дієвих умов суб'єктної профорієнтаційної активності, самоприйняття цінності праці як визначального фактора її конкурентоспроможності. Тобто, в сучасних умовах професійна орієнтація як система заходів, спрямованих на підтримку особистості в професійному виборі, має на меті створення профорієнтаційних ситуацій для самостійного розв'язання людиною проблеми свого місця в професійному середовищі й узгодження нею динамічних суперечностей між вимогами професії та досягнутим рівнем розвитку (професійним та особистісним) у межах бажаного або ж вже обраного виду праці, в якому особистість виявить свої здібності та реалізує власну програму життєдіяльності.

Означене вище положення й детермінувало логіку дослідницьких пошуків сучасних учених у сфері професійного становлення і розвитку

особистості, які зосереджуються навколо проблеми вивчення особистісних характеристик професіонала.

Як зазначає О.В. Мельник «Традиційний підхід, який домінував в індустріальну епоху, передбачав лише розкриття специфіки професійної діяльності на основі її зовнішніх атрибутів й тому не забезпечував ефективного виконання професійних завдань людиною. При цьому порівняння виявлених психофізіологічних та особистісних характеристик успішних і неуспішних спеціалістів покладалося в основу визначення домінуючих професійно-важливих якостей професіонала. Передбачалося, що виявлені в такий спосіб характеристики професійної праці людини складуть основу змісту навчання і виховання, який забезпечить ефективне оволодіння професією й успішне виконання в майбутньому виробничих завдань. Тобто, професіоналізм людини виступав продуктом, кількісні та якісні професійні характеристики якого задавалися системою навчання й виховання, а образ «Я-професіонал», як еталон або ж модель професії, визначався ідеологічними нормами і заданими в суспільстві правилами, які має свідомо прийняти особистість» [89, с. 23-24].

Не заперечуючи теоретичну і практичну значущість такого підходу, згідно з якою пізнання, свідомість і психіка розглядалися як відображення, слід зазначити що до розкриття сутності професіоналізму людини він все ж не призвів. Виявився такий підхід обмеженим і при створенні моделі формування особистості як майбутнього професіонала. Адже сталося так, особливо у сфері управлінських професій, економіки і фінансів, що виділені професійно важливі якості спеціаліста не є запорукою їх наявності в інших і більше того – вони не гарантують успішного виконання професійної діяльності.

Як вказує О.В. Мельник: «Не підтверджувалася також теза про те, що такі якості забезпечують досягнення людиною вершин професіоналізму. Проте ці результати привели до суттєвих зрушень у розумінні сутності професійного розвитку особистості, до змісту якого має обов'язково входити положення про те, що людина, як самоорганізована та внутрішньо активна система і як носій відображення, активно й вибірково ставиться до професій через аналіз минулого, сьогодення та майбутнього. Тобто образ «Я-професіонал» в структурі професіоналізму людини забезпечує не лише відображення середовища, в якому вона здійснює свою професійну діяльність, а й відображення людиною самої себе, формує ставлення до себе і розуміння себе як суб'єкта професійної праці. Саме образ «Я-професіонал» особистості гармонізує ставлення до себе як професіонала і до професії як середовища особистісного становлення і професійного зростання.

Тобто образ «Я-професіонал» особистості, як її ядро, виступає одночасно як складова її свідомості і самосвідомості, які забезпечують їй

адекватне «Я» у світі професій й ставлення до себе як до суб'єкта з певною системою цінностей і смислів своєї активності. Тобто, завдяки образу «Я» у світі професій, як системи суб'єктивно-оцінних індивідуально-вибіркових ставлень до самої себе і свого місця в професійному середовищі, особистість перетворюється на суб'єкта професійної діяльності з розвиненими вольовими якостями, здатністю приймати рішення і здійснювати моральні вчинки, метою яких є досягнення такого рівня саморозвитку, який буде відповідати вимогам професії. Досягається це за допомогою реструктуризації образу «Я-професіонал» у напрямі адекватного відображення специфіки професії («Я» і професія) та сформованого ставлення до неї («Я» у професії). Таким чином, образ «Я-професіонал» не лише дає можливість відповісти людині на запитання про те, хто вона і до чого вона прагне, а й в процесі узгодження знань про себе як суб'єкта майбутньої професійної праці спонукає її до того чи іншого способу поведінки.

Не повною мірою розкривалася також і сутність понять «можу» та «потрібно», які розглядалися як співставлення виявлених індивідуальних особливостей особистості з вимогами професії, зафіксованих у професіограмі та психограмі. Тобто, для усвідомленого і обґрунтованого професійного самовизначення було достатньо сформувати адекватне відображення людиною дихотомії «Я» і майбутня професія, а самоставлення до неї («Я» у майбутній професії) залишалося поза увагою дослідників» [89,с. 24-25].

Тому й не випадково вчені зосереджувалися на вивченні однієї зі складових професійного самовизначення («Я» і майбутня професія) й цим визначали підходи до організації профорієнтаційної роботи. Саме тому традиційна система професійної орієнтації, яка склалася в радянські роки, й виявилася не повною мірою дієздатною в умовах формування в нашій державі ринку праці. Адже співставлення (накладання, проекція та ін.) виявлених у процесі професійної консультації індивідуально-психологічних особливостей особистості та вимог бажаної або ж обраної професії не вирішувало проблему професійного самовизначення та саморозвитку людини з урахуванням як динаміки зростання індивіда, так і мінливості ринку праці.

Підводячи підсумок розвитку профорієнтації в Україні О.В. Мельник вказує: «Післяіндустріальний світ для створення високотехнологічних засобів виробництва й виготовлення продукції високої якості потребує фахівців, здатних до генерування нових знань та інформації. За таких жорстких і несталих умов конкуренції у світовому розподілі праці людина для підтримки бажаних умов життєдіяльності прагне до самореалізації в конкретній професії та в цілому в різних сферах життя через досягнення нею вершин професійної майстерності у вчасно обраній сфері трудової діяльності. Тому головний акцент

у теорії та методиці професійної орієнтації населення має зміститися на активність особистості, свободу вибору нею напряму професійного зростання, усвідомлення свого ставлення до себе як суб'єкта професійної праці та поведінки, що передбачає здійснення нею розгорнутого в часі й відносно самостійного пошуку професії з урахуванням передусім власних інтересів і можливостей, а лише згодом кон'юнктури ринку праці. Професійна орієнтація, як система заходів підтримки особистості в ситуації професійного вибору й зростання, покликана створити профорієнтаційне середовище для самостійного узгодження особистістю динамічних суперечностей між вимогами професії та досягнутим рівнем розвитку (професійним та особистісним) у межах бажаного або ж вже обраного виду праці. Саме означений нами вище підхід має забезпечити конкурентоспроможність людини на ринку праці. Система ж професійної орієнтації є тим середовищем, в якому особистість може почерпнути необхідну професіографічну інформацію й скористатися наданою їй допомогою» [89, с. 25].

У другій половині ХХ ст. відбувається **постіндустріальна** революція, яка характеризується вибухом нової наукової інформації та новими досконалішими технологіями виробництва. Так, якщо на початку ХХ століття обсяг наукової інформації подвоювався кожні 20 років, то в другій половині – спочатку кожні 10 років, а наприкінці століття – кожні п'ять, а в окремих галузях через три і менше років. Лише у сфері пізнання про людину з 1990 року з'явилося, за опублікованими даними, майже 90% нової інформації.

Це вимагає адекватного реагування і відповідної політики держави, особливо у галузі освіти. Тому одним із пріоритетних напрямів державної політики щодо розвитку освіти, як визначено в Національній доктрині розвитку освіти в Україні, є підготовка кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння і впровадження наукоємних та інформаційних технологій, конкурентоспроможних на ринку праці.

Н.Захаров виділяє чотири основні етапи в історії системи управління профорієнтацією:

1) початок 20-х – кінець 30-х років – зародження і становлення системи профорієнтації, пошуки форм і методів профорієнтаційної роботи, осмислення накопиченого експериментального і практичного матеріалу;

2) кінець 30-х – кінець 50-х років – «епізодичне» функціонування, забуття попереднього досвіду і майже відсутність нового, відхід від вирішення цієї проблеми, незначна участь вчених і спеціалістів у профорієнтаційному процесі;

3) початок 60-х – початок 80-х років – активний пошук у вирішенні завдань профорієнтації, підвищена увага державних органів до цієї проблеми;

4) з 1984 року до сьогодні (до середини 80-х років (прим. автора)) – теоретичне і організаційно-методичне забезпечення розвитку державної служби профорієнтації [48, 22-23].

У процесі розвитку профорієнтаційної роботи в Україні можна виділити такі етапи:

Перший етап (30-40 роки ХХ ст.). Він характеризується розрізненими способами приватної ініціативи, окремими державними засобами надати процесу вибору професії і професійного шляху логічніший характер, допомагати усувати випадкові фактори в цьому процесі, зменшити втрати із-за низької продуктивності праці, високого рівня виробничого травматизму й нещасних випадків, плинності кадрів у результаті професійної незадоволеності та професійної невідповідності значної частини робочої сили вимогам сучасного виробництва.

Для армії та воєнної промисловості потрібні були величезні людські ресурси, щоб точно і швидко використовувати специфічні завдання, тому в період Першої світової війни почали активно розвиватися методи та техніки професійного відбору. Необхідність трудової реабілітації і надання допомоги в переході до нормального трудового життя великої кількості людей у післявоєнний період стимулювали розвиток і удосконалення методів профорієнтаційної роботи.

У цей час, вирішення проблеми вибору професії розглядається як окрема фаза в розвитку людини, як одноразовий акт при переході від дитинства до зрілості. Проводяться нові дослідження в галузі психології, особливо за допомогою тестів загальних і спеціальних професійних здібностей, для виявлення інтересів, мотивації. Це дає змогу оптимально вирішити проблему вибору професії з потребами виробництва з урахуванням запитів індивіда. Хоча на цьому етапі присутнє вузьке розуміння проблематики і засобів консультативної діяльності (окремі відомості про окремі професії на противагу професіографії). Розширенню профорієнтаційної роботи також сприяли досягнення в галузі медицини, в загальній й експериментальній психології та психіатрії. Вона наочно показала необхідність і можливість надання допомоги молодим людям у виборі професійного шляху.

З середини 30-х років були припинені роботи в СРСР по профорієнтації. Утилітаризм, недооцінка теоретичного усвідомлення проблеми, теоретична безпечність, переслідування близьких практичних результатів стали причинами, які призвели до дискредитації даної науки.

На Україні вперше бюро профорієнтації було відкрито у 1928 році. У 20-30 роки в Харкові було засновано Інститут наукової організації праці. У Києві та Дніпропетровську – мережа бюро з професійної консультації.

У вітчизняній науці подальший розвиток профорієнтаційні дослідження отримали у 30-60-х роках ХХ ст. у працях А.Макаренка, В.Сухомлинського, С.Шацького, які у свій час тісно пов'язували профорієнтацію з трудовим вихованням і навчанням.

Другий етап (40-60 роки ХХ ст.). Друга світова війна двояко вплинула на розвиток профорієнтації. З одного боку, вона дала поштовх розвитку професійного консультування для дорослих, які були вимушені міняти у воєнних умовах. Вона стимулювала розвиток і удосконалення психологічних тестів й інших методів професійного відбору за багатьма професіями та спеціальностями. З іншого боку, вона зруйнувала багато існуючих інститутів профорієнтації. Для цього етапу є характерним перегляд багатьох концепцій профорієнтаційної роботи. Поряд із удосконаленням профорієнтації для молоді стало чіткіше розуміння та прийняття відповідних мір з надання допомоги у виборі професійного шляху для інших груп населення – дорослих, жінок, колишніх військовослужбовців, осіб з фізичними та розумовими вадами.

Профорієнтаційна робота стала основною прерогативою державних установ. Надання повноцінних послуг було визнано законодавчо, й воно стало важливою функцією соціальної політики держави. Поширювалася концепція тісного взаємозв'язку профорієнтації з такими галузями соціальної політики держави, як освіта, професійна підготовка та перепідготовка кадрів і працевлаштування. Активніше використовують профінформаційний аспект, тобто професійна інформація повинна стати важливою частиною процесу освіти та професійної підготовки.

У цей період збільшується кількість дослідницьких робіт по тематиці вибору професії. У них більш широко розкривається вищезазначена проблема. Створюється сітка служб профконсультації. Відбувається удосконалення нових технік проведення досліджень. На перший план виходить систематизація психологічних, соціологічних фізіологічних явищ і проблем праці, працевлаштування, зайнятості, де найважливішу роль відіграли відомі вчені того періоду А.Валон, К.Гуревич, Н.Левітов, Р.Леон, С.Хелерштейн.

Основні проблеми, що досліджуються на цьому етапі: розвиток інтересів, здібностей, мотивації, групової динаміки, методи індивідуальної роботи при профконсультації. Цими проблемами зайняті різні школи і напрямки.

Починаючи з 50-х років ХХ століття, проблема професійної орієнтації набула особливої актуальності, що призвело до поглибленої наукової діяльності, розробки значної кількості методологічних та практичних програм

системи профорієнтації. Відкривалися і функціонували наукові інститути, центри, лабораторії. Вищезазначені досягнення у подальшому сприяли створенню центрів професійної орієнтації молоді, мережі районних профконсультаційних пунктів, кабінетів професійної орієнтації безпосередньо у закладах освіти та на підприємствах.

Починаючи з 1954 року проблема профорієнтації стала особливо гострою в зв'язку з тим, що численність випускників середніх шкіл значно перевищила кількість місць у вузах. Це пояснюється відміною плати за навчання у старших класах (середня освіта).

У 50-60 роках спостерігається розвиток специфічних теоретичних концепцій профорієнтації. Перші спроби створити й реалізувати систему профорієнтації при виборі професії на основі різних теоретичних обґрунтувань, на основі пізнання закономірностей, які впливають на процес індивідуального вибору професії, створюється ряд специфічних теорій.

Третій етап (60-90 роки ХХ ст.). Проблематика вибору професії стає складовою концепції професійного розвитку, тобто і в теорії, і в практиці утверджується динамічний, професійний підхід до вибору професії, діяльності людини. Значне місце відводиться прогнозуванню успішності діяльності. Застосовується комплексний міждисциплінарний підхід, наукова інтеграція результатів теоретичних і практичних досліджень у сфері профорієнтації.

Як зазначають Г.Балл, В.Рибалка, П.Перепелиця, Б.Федоришин та інші відомі науковці, у 60-х і першій половині 70-х років ХХ ст. у вітчизняній науці панувало визначення професійної орієнтації як системи державних заходів, спрямованих на формування в учнівської молоді психологічної готовності до вибору професії на основі потреб суспільства із урахуванням інтересів і схильностей особистості учня. Неважко помітити, що ключовими елементами визначення такого типу є державне управління процесом підготовки учня до вибору професії, спрямованість цього управління на певне коло професій і на певні галузі виробництва, формування в учнів психологічної готовності вибору саме цих, заданих професій. Особистість учня в такому процесі витискується на край системи. Урахування психологічної структури особистості учня здійснюється «на основі потреб суспільства», тобто як другорядний елемент професійної орієнтації [85, с. 50].

До проблем професійної орієнтації та професійного консультування намагався привернути увагу громадськості й І.Назімов, який стверджував, що у зв'язку з наявністю у молодих людей багатьох рівнозначних, «конкуруючих» профінтересів, невпевненості у своїх силах, переоцінки своїх здібностей, що ускладнює професійне самовизначення, виникає необхідність в організації роботи по наданню послуг вказаній категорії молоді шляхом

проведення профконсультації і профвідбору [99, с. 14-15].

Так наприклад, згідно концепції профорієнтації, викладене І.Назімовим у праці «Профорієнтація та профвідбір у соціалістичному суспільстві» (1972 р.), під професійною орієнтацією розумілось науково обґрунтована система форм, методів засобів впливу на учнів та осіб, які працевлаштовуються, що сприяє їх своєчасному залученню у суспільне виробництво, раціональній розстановці, ефективному використанню й закріпленню по місцю роботи на основі об'єктивної оцінки і врахуванню схильностей здібностей та інших індивідуальних якостей людини [99]. Такий офіційний підхід у визначенні професійної орієнтації лежав в основі більшості точок зору радянських науковців тієї доби, що пояснювалося домінуванням ролі державних інтересів над інтересами особистості, що і визначало спрямованість усіх форм суспільної діяльності.

У суспільстві розроблялися теоретичні концепції профорієнтації, які впливали з утилітарного, споживацького визначення професійної орієнтації й обґрунтовували таке визначення. У цих концепціях йшлося про те, що кожна нормальна людина має необмежену здатність до успішної праці в будь-якій галузі професійної діяльності. Цим самим фактично мала місце абсолютизація ролі соціальних факторів у розвитку професійних здібностей: природні передумови розвитку певної здібності (задатки) особистості розглядаються як матеріал із багатозначним виходом, а соціальний вплив на особистість не лише реалізує цей природний матеріал в потрібному для суспільства напрямку, а й зумовлює необмежений розвиток необхідної для суспільства здатності особистості до певного виду професійної діяльності.

Із визначень і концептуальних підходів описаного характеру впливала відповідна психологічна й педагогічна технологія профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю. Якщо система педагогічних впливів на особистість спроможна формувати її здібності у заданому соціальному замовленні професійному напрямку і, тим більше, якщо будь-яка нормальна людина може успішно оволодіти будь-якою нормальною (масовою) професією, то процесуальним завданням професійної орієнтації стає формування в молоді професійних інтересів, позитивних ставлень, професійних намірів (намірів вибору певної професії), що спрямовані на цільове професійне самовизначення. Тим часом останнє мало визначатися гострою нестачею кадрів у найближчому виробничому оточенні. Непрестижність окремих професій, що зумовлена суттєвими недоліками організації праці й матеріального забезпечення, повинна була знайти професійній орієнтації своє компенсування. Тому в процесі формування «психологічної готовності» в учнів до вибору цих професій увага молодих людей приверталася не до професіографічного матеріалу й не до

професійно значущих індивідуальних особливостей кожного з них, а до супутніх «компенсаційних факторів», наприклад, розвинена спортивна база або гуртки самодіяльності у даному ПТУ, наявність вищого навчального закладу при підприємстві тощо.

Отже, в радянський період була створена певна система державної допомоги у здійсненні професійного консультування молоді, яка реалізовувалася як вчителями школи та викладачами вузів так і соціальними службами. Проте головним недоліком профорієнтаційних підходів радянського періоду було надання переваги суспільно-економічним цінностям над інтересами людини, ставлення до неї, як до об'єкта педагогічної дії, скоріш, ніж як до самостійної особистості, яка має власні психологічні проблеми й потребує допомоги у їх розв'язанні.

Зважаючи на розвиток ринкових відносин та переосмислення завдань освіти щодо підготовки випускників шкіл до нових потреб та умов, виникла необхідність у створенні сучасної системи професійної орієнтації, адаптованої до умов сьогодення.

Четвертий етап (90 роки ХХ ст. і до сьогодення). Пов'язаний як з політичними так і економічними змінами, які відбулися в нашій країні. Це в першу чергу пов'язано з переходом нашої економіки до ринкової.

Новий поштовх для розвитку роботи над проблемами профорієнтації та профконсультування молоді у вітчизняній науці відбувся після проголошення незалежності України. Цьому сприяли прийняті державними органами управління закони, концепції, програми й різні документи: Закон України «Про зайнятість населення» (1991), Наказ «Про затвердження Державного класифікатора України» (1995); Постанова «Про Концепцію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення» (1996), «Концепція державної системи професійної орієнтації населення» (2008) (Дод. А).

Українськими психологами під керівництвом проф. Б.Федоришина було розроблено нову концепцію професійної орієнтації, яка знайшла широке визнання в наукових колах, у навчальній роботі ВНЗ педагогічного й психологічного профілю й у практиці профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю.

Вихідною позицією у розробці такої системи професійної орієнтації, розробленої вітчизняними науковцями, було бачення особистості, насамперед, не як об'єкта, а як суб'єкта саморозвитку. І саме цей процес саморозвитку покладено в основу формувальних функцій профорієнтації. Особистість у професійній орієнтації постає суб'єктом діяльності, суть якої полягає у підготовці до професійного самовизначення.

Разом з тим відбувалися зміни у світі професій. Вони були обумовлені як неминучими великими об'єктивними труднощами перехідного процесу, так і суб'єктивністю думок і рішень керівних політиків і економістів країни, їх виправданими і не виправданими помилками у формулюванні курсу реформ. Були відсутні також необхідні кадри і налагоджений державний і економічний механізм політичних і господарських перетворень, не вистачало фінансових і матеріальних коштів. Головне, не встигла достатнім чином змінитися свідомість людей. Не були накопичені необхідні знання й уміння для успішної діяльності в нових соціально-економічних умовах.

На початку 90-х років почалися масові скорочення в різних галузях. У багатьох випадках відбувалася і повна зупинка підприємств. Як наслідок, виникло безробіття серед робочих й інженерів не тільки військової, але й інших побічно пов'язаних з нею галузей промисловості. У зв'язку з цим престиж масових робочих професій різко впав. Широка підготовка кваліфікованих робочих кадрів багато в чому наблизилася до нуля. Значно знецінилися також інженерні професії, хоча вузівська підготовка по ним продовжувалася, але часто вже на нижчому рівні. Серйозну втрату понесла вітчизняна наука, причому не тільки точна, але й гуманітарна. Відбулася масова еміграція учених. Молодь значно менш охоче робить професійний вибір на користь науки.

На даний час підготовка майбутніх спеціалістів ускладнюється тим, що крім державного замовлення є прийом студентів на контрактних умовах. Також є недержавні навчальні заклади, які задовольняють попит абітурієнтів. Разом з тим замість абітурієнта вибір часто роблять батьки, виходячи зі своїх можливостей і уподобань, і результат цього – велика кількість фахівців: юристів, економістів, фармацевтів тощо, яким важко знайти роботу за спеціальністю. Проте бракує спеціалістів технічних галузей.

Розпад СРСР й відновлення зв'язків нашої країни з переважною більшістю держав світу, широкий обмін, що налагоджується, товарами й знаннями привели до широкого попиту на фахівців з хорошим знанням іноземних мов (англійської, німецької, французької, іспанської, китайської, японської і деяких інших). Підготовка фахівців цього профілю у нас істотно покращилася, а кількість їх помітно збільшилася.

Створення нового економічного ладу, правової держави, відкритого суспільства зумовило великий попит на професію юриста, що є в даний час вельми престижною. Тому конкурси в юридичні учбові заклади досить великі, а сама кількість їх значно зросла. Але найбільш сильний потяг молоді, природно, до освітніх установ, що дають кваліфікацію економіста з різною спеціалізацією. Тут багато нових і старих для нашої країни спеціальностей, але багато в чому змінених по суті, відповідно до формування ринкових відносин у країні. Серед

них бізнесмени, що управляють компаніями й виробничими організаціями, менеджери, що мають справу з сучасною обчислювальною технікою, комп'ютерами, бухгалтери. У нас з'явилися професії приватного банкіра, банківських службовців, клерків офісів тощо.

Специфічним явищем теперішнього часу стала поява в нашій країні могутньої і розгалуженої індустрії шоу-бізнесу: зірок естради, їх директорів-розпорядників, продюсерів, спонсорів, артистичних ансамблів комерційного типу, моделей і топ-моделей, іміджмейкерів і т.д. Значно збільшилася кількість магазинів модного одягу, салонів краси, туристичних агентств, пунктів обміну валюти, ресторанів і кафе. Все це свідчить про привернення уваги суспільства до задоволення інтересів і потреб приватних осіб.

Помітні зміни відбулися у вимогах до працівників засобів масової інформації, особливо менеджерів засобів масової інформації (ЗМІ), журналістів, телеведучих тощо. ЗМІ з одного боку мають велике і важливе значення. З іншого боку, більшість ЗМІ стали приватними підприємствами (телевізійними і радіокомпаніями, газетами, журналами тощо) і виконують замовлення різних політичних та бізнесових структур. Це не тільки вимагає істотного підвищення майстерності цих працівників, але і зробило їх професії в умовах нестабільної обстановки в країні багато в чому небезпечними.

Сучасна, третя хвиля розвитку цивілізації – це період значних наукових досягнень, який характеризується насамперед виникненням нового погляду на еволюцію природи, а тому і на людину. Наприклад, у фізичній науці поряд з об'єктивною фізикою, яка традиційно вивчала чотири рівні реальності (тверді тіла, рідина, газ і плазма (вогонь)), з'явилася суб'єктивна фізика, яка досліджує фізичний вакуум (ефір), первинні торсіонні поля – поля кручення (з ними пов'язують свідомість), абсолютне ніщо (божественна монада). З'явилися також нові галузі і психологічної науки (психогенетика, психофізика, психосинтез та ін.).

Відкрита нова фундаментальна взаємодія – інформаційна. Так, зокрема, свідомість людини багато вчених розглядають часткою свідомості Всесвіту, яка має голографічний (об'ємний) характер. Почалися дослідження таких явищ, як психокінез, телепатія, телекінез та ін., механізми яких ще не з'ясовано. З'явився новий погляд на співдружність наук – синергетика. Синергетика – це напрям міждисциплінарних досліджень процесів самоорганізації у відкритих системах (фізичній, біологічній, хімічній, екологічній та ін.). Перешкодою до виконання цих завдань є вузька спеціалізація вчених – окремо фізик, біолог, хімік, психолог. У зв'язку з цим необхідно створити якийсь професійний симбіоз, наприклад, фізик + біолог + психолог.

Відповідно до появи нової більш поширеної інформації виникають досконаліші технології виробництва (космічна, атомна, нанотехнології та ін.). Прикладом технічного досягнення є те, що комп'ютери подвоюють свої технічні можливості кожні 18 місяців. Є гіпотеза, що до 20-30-их років XXI століття буде створений комп'ютер з властивостями людської свідомості.

Технологічний прогрес веде не тільки до появи або зникнення деяких професій, він зумовлює характер праці. Кожен рік виникає і зникає близько п'ятисот професій. По мірі механізації праці промислове виробництво стає все більш спеціалізованим. Майже у всіх сферах діяльності від працівників вимагають постійного вдосконалення професійних навичок.

Проте поряд зі значними досягненнями науки спостерігається вражаюча моральна деградація людей: «віддані в архів» духовність, етика й естетика; насаджується егоїзм і безвідповідальність. Встановилися такі моделі поведінки в публічному та приватному житті багатьох людей, для яких характерна дисоціація ціннісних настанов, домінування переважно матеріальних інтересів, зниження критеріїв оцінки власних учинків і, навпаки, підвищення агресивності у стосунках із зовнішнім світом. Ось що говорить у зв'язку з цим американський учений Т.Розак у книзі «Уроки мудрості» (за ред. Ф. Капра): «Цінність, якість, дух, душа, духовне спілкування – все було відсічено від наукового мислення як явна надмірність. А що залишилося? Лише машина часу, змащена маслом, мертва і ворожа». В.П. Зінченко використовує для визначення цього явища термін «технократичне мислення», для якого чужі поняття духовність, моральність, совість тощо.

Ще один показник кризи науки – втрачена гармонія природи і людини, на яку людство спиралося тисячоліттями. У 1992 р. Міжнародна конференція ООН визначила, що природа відплатить за глум над нею епідеміями, мором, стихійними лихами: глобальне потепління, цунамі, урагани, землетруси тощо.

Психологи виділили ті зміни, які можна очікувати в майбутньому:

- а) більшості людей доведеться змінювати вид діяльності;
- б) в усіх сферах професійної діяльності вимагається більш вищий рівень кваліфікації працівників;
- в) перевага буде за універсальними вміннями;
- г) постане необхідність пристосування своїх навичок до виробництва;
- г) зросте зацікавлення працівників у підвищенні якості та продуктивності праці;
- д) нові сфери діяльності будуть вимагати високого рівня освіченості;
- е) від працівника буде вимагатися здатність приймати самостійні рішення;
- є) пріоритетну увагу отримають потреби людини;

ж) можливості працевлаштування все ще будуть розширюватися, але не так, як тепер;

з) стрімкий розвиток отримає сфера послуг;

и) структура ринку праці зазнає суттєвих змін;

і) від працівника буде вимагатися все більша професійна гнучкість й адаптованість [1; 7].

При цьому необхідно відмітити, що специфіка суспільних запитів на профорієнтаційні послуги завжди залежала від домінування в системі виробництва відповідних факторів, які виступали провідними для отримання конкурентоспроможної продукції, товарів і послуг. Такими факторами є [89, с. 21]: засоби виробництва (трудомісткі, капіталомісткі, наукомісткі), виробничі ресурси (сировина, енергія, інформація), тип виробництва (видобуток, виготовлення, послідовна обробка) та трудові ресурси (працівники невисокої кваліфікації, професіонали у сфері створення засобів праці та переважна частина працівників невисокої кваліфікації, професіонали з високим рівнем професійної підготовки та вихованості у всіх галузях професійної діяльності людини).

Крім цього, на нашу думку, важливим фактором, який впливає на специфіку суспільних запитів профорієнтаційних послуг у нашій країні, виступає ментальність українського народу. Нагадаємо, ментальність – це система більш-менш стабільних рис психічного складу конкретного етносу. Коротко охарактеризуємо ментальність українського народу.

Ментальність українського народу – (за Х.Василькевич) – інтровертованість вищих психічних функцій у сприйнятті навколишньої дійсності, що виявляється в зосередженості на фактах і проблемах внутрішнього світу; сентименталізмі, чутливості до природи, емпатії, культуротворчості, яскравій обрядності, фольклорі; естетизмі народного життя, анархічному індивідуалізмі, прагненні до особистої свободи без належного прагнення до державотворчості; браку ясних цілей, стійкості, витривалості, дисципліни; перевазі емоційного над інтелектом і волею, тяжіння до морального буття.

Вважаємо, що вказана проблема ще потребує свого детального вивчення, але не викликає сумнівів, що ментальність необхідно враховувати як у організації всієї системи профорієнтаційної роботи так і в галузі професіології (зокрема розробці професіограм та психограм).

Ефективність праці значною мірою залежить від людських ресурсів – навичок, умінь, знань персоналу. Сьогодні багато керівників підприємств у різних секторах ринку розуміють це і інвестують чималі засоби в людські ресурси: професійний добір, оцінку, навчання, стимулювання праці і мотивації

співробітників. Багато традиційних спеціальностей сьогодні вимагають нових, більш досконалих навичок і умінь.

Отже, набуває особливого значення професійний добір, як система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

За оцінками спеціалістів, в найближчі декілька років на більше ніж 85% усіх існуючих у даний момент робочих місць, від людини буде вимагатися вміння володіти комп'ютером. Взагалі, з подальшим розвитком технологій перед людьми постануть й інші проблеми.

Використання нових інформаційних технологій у професійній орієнтації молоді на думку більшості вчених дозволить:

- організувати автоматизований процес всебічного вивчення особистості (соціальні, індивідуально-психологічні, психофізіологічні особливості) з використанням діагностичних методів обстеження;
- надати альтернативні шляхи отримання інформації та послуг профорієнтаційного та профконсультаційного характеру;
- створити умови для самоаналізу, систематизації та узагальнення особистістю отриманої інформації про себе з метою професійного самовизначення;
- надати можливість інтерактивного спілкування зі спеціалістами та широким колом населення по проблемам, які цікавлять або хвилюють;
- створити умови для формулювання висновків і рекомендацій стосовно професійного запиту особистості.

Для цього необхідна реалізація телекомунікаційної мережі обмін даних загального користування з метою забезпечення відкритого доступу до інформаційних ресурсів та послуг профорієнтаційного та профконсультаційного характеру. Найбільш придатною для такого проекту є мережа Інтернет, яка має високу продуктивність, гарантовану доступність до інформації та інформаційних послуг, відносно низьку собівартість (порівняно з транспортними витратами), достатньо високий рівень надійності та безпеки передачі даних, підтримує стандартні протоколи зв'язку.

Отримання інформації дозволяє фахівцю значно удосконалювати свою майстерність, розвивати постійно й у потрібному напрямі свої спеціальні здібності, професійні навички й уміння, мати необхідний діловий кругозір. Глобальне розповсюдження інформації, доступної для населення самих різних країн, дозволяє представникам всіляких професій швидко отримати свіжу інформацію про ситуацію на ринку праці й збуту продукції, про нові виробничі

технології і техніку, можливостях професійного навчання й самонавчання, підвищення ділової кваліфікації і зміни спеціальності.

Для ефективного користування розгалуженою і складною системою засобів інформації і зв'язку, уміння орієнтуватися в різних галузях знань, розуміти й застосовувати їх у своїй трудовій діяльності бажано знати особливості своєї пізнавальної сфери (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення і уява), розвивати їх і удосконалювати індивідуальний спосіб прийому і переробки інформації. Це дозволить істотно підвищити продуктивність професійної діяльності. Причому відбудеться дане явище не за рахунок інтенсифікації праці, а за допомогою застосування більш довершених технологій і техніки виробництва, поліпшення якості продуктів праці. Виробник одержить більше часу для відпочинку і духовного розвитку. А все це необхідно не тільки для відновлення природних сил його організму, але і для збільшення періоду працездатності і активної життєдіяльності, творчого і етичного зростання. Істотну допомогу людям у вирішенні вказаної проблеми покликана надати сучасна психологія і інші вивчаючі людину науки. Особливе значення мають нові дані про закономірності і механізми здійснення людиною пізнавальної діяльності, її індивідуально-типологічних особливостей та ін.

Як зазначає І.Баклицький: «Служба орієнтації на національному та місцевому рівнях і на рівні навчальних закладів повинна забезпечити відкриті шляхи між освітою, початковим професійним навчанням і зайнятістю, між зайнятістю й освітою, яка продовжується, і професійним навчанням через: а) тісні зв'язки та координацію з службами навчання, консультацією, працевлаштуванням і зайнятістю; б) забезпечення доступності й активного розповсюдження всієї потрібної інформації щодо зайнятості та можливостей службового просування; в) забезпечення працюючим особам доступу до інформації стосовно можливостей освіти, яка продовжується, і професійного навчання.

Особливу увагу треба приділяти орієнтації дівчат і жінок: а) орієнтація повинна охоплювати широке коло можливостей освіти, навчання і зайнятості, що передбачена для юнаків і мужчин; б) вона повинна систематично заохочувати дівчат і жінок до того, щоб вони користувалися можливостями, які їм надають» [7, с. 232].

Профорієнтаційна робота стала основною прерогативою державних установ. Надання повноцінних послуг було визнано законодавчо, і воно стало важливою функцією соціальної політики держави. Поширюється концепція тісного взаємозв'язку профорієнтації з такими галузями соціальної політики держави, як освіта, професійна підготовка та перепідготовка кадрів і

працевлаштування. Починаючи з 2000 року в нашій країні відбувається стабілізація суспільно-економічного положення.

Як уже відмічалось, українські психологи розробили нову концепцію професійної орієнтації, яка знайшла широке визнання в наукових колах, у навчальній роботі вищих закладів освіти педагогічного та психологічного профілю й у практиці профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю. В Україні прийнято ряд важливих державних документів: Закон України «Про зайнятість населення» (1991), Положення про організацію професійної орієнтації населення (1994), Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається (1995), Наказ «Про затвердження Державного класифікатора України» (1995); Постанова «Про Концепцію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення» (1996), «Концепція державної системи професійної орієнтації населення» (2008) (Дод. А).

Вихідною позицією у розробці нової системи професійної орієнтації було бачення особистості насамперед не як об'єкта, а як суб'єкта саморозвитку. І саме цей процес саморозвитку покладено в основу формуючих функцій профорієнтації. Особистість у професійній орієнтації виступає як суб'єкт діяльності, суть якої полягає у підготовці до професійного самовизначення. Засоби професійної орієнтації при цьому набувають характеру сприятливих умов, що стимулюють особистість до профорієнтаційної діяльності й через це до самопізнання, самокорекції й саморозвитку із спрямуванням на оптимальне вирішення власних життєвих завдань. Свідоме професійне самовизначення передбачає аналіз особистістю суб'єктивних та об'єктивних умов професійного самовизначення з наступним вільним, самостійним прийняттям рішення щодо конкретного вибору професії або напрямку професійної освіти.

Професійна орієнтація визначається як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення.

Цим визначенням особистість уводиться в центр процесу професійної орієнтації, стає суб'єктом профорієнтаційної діяльності – використовує засоби професійної орієнтації для підготовки до свого власного й самостійного професійного самовизначення. Займаючи позицію суб'єкта професійного самовизначення, особистість відходить від позиції об'єкта впливу з боку суспільства, державних і громадських організацій щодо вирішення своєї професійної долі, перестає служити об'єктом програмування ззовні. Суспільство в даному разі має сприяти пошуковій діяльності особистості, а не обмежувати цю діяльність вирішенням замовного завдання.

Через таке визначення професійної орієнтації змінюються підходи до характеристики її структури та змісту, до її методів, отже, до системи її

практичного втілення, її здійснення. Спрямованість професійної орієнтації змінюється на виявлення, корекцію, розвиток і задоволення інтересів і потреб особистості, що не протистоять інтересам і потребам суспільства, а узгоджуються з ними.

Гуманізація і гуманітаризації у галузі української освітньої політики спрямували навчально-виховний процес у середній школі і вузах не на формування людини за жорстко обумовленою державною програмою, а на розвиток вільної, творчої і високорозвиненої особи. Забезпечення прав і свобод людини стало предметом обговорення і законодавчих дій держави, це знайшло відображення в учбових програмах школи.

Повага до індивідуальності й сприяння розвитку і розквіту творчого потенціалу особистості було проголошено найважливішим принципом суспільства і держави. Прагнення до виявлення широкої різноманітності людських обдарувань привело до появи в системі загального й професійного утворення багатьох видів навчально-виховних установ (ліцеїв, гімназій, коледжів, університетів, академій, спеціалізованих шкіл тощо). Серед них стали виділятися державні й приватні виховні установи гуманітарного напрямку з поглибленими курсами викладання. Зокрема, значно розширилася мережа підготовки психологів не тільки для роботи в початковій і середній школі, але і у області соціології, політики, реклами тощо.

Основними напрямками формування та розвитку системи професійної орієнтації населення є:

- формування правових, соціально-економічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних і фінансових засад розвитку державної системи професійної орієнтації, організація науково-методичного та нормативного забезпечення її функціонування;
- вдосконалення структури управління системою профорієнтаційних підрозділів на загальнодержавному і регіональному рівнях;
- комплексний підхід до роботи в сфері професійної орієнтації, посилення її соціально-економічної спрямованості;
- створення мережі недержавних установ і об'єднань, що надають профорієнтаційні послуги;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців у сфері професійної орієнтації;
- оновлення форм і методів профорієнтаційної роботи, визначення її нормативів і стандартів на рівні сучасних вимог;
- розробка пакету відповідних нормативно-правових документів, необхідних для реалізації Концепції, та внесення змін до чинних законодавчих актів;
- організація міжнародного співробітництва в сфері професійної орієнтації з

метою обміну досвідом роботи;

- створення, розширення та удосконалення існуючих профорієнтаційних підрозділів в системі освіти, соціальних службах для молоді, державній службі зайнятості, на виробництві та в установах соціального захисту населення;

- підвищення ефективності праці зайнятих професійною орієнтацією фахівців, запровадження дійових форм їх матеріального та морального заохочення [144].

Відомий український фахівець І.Баклицький вказує: «Орієнтація, яку дають технічні та професійні аспекти загальної освіти в період ознайомчого або орієнтаційного циклу навчання в середній школі, повинна: а) охопити якнайбільше професій, додатково відвідуючи місця роботи, і знайомити учнів з необхідністю вибирати професію, орієнтувати їх на те, щоб цей вибір був якомога раціональнішим; б) допомагати учням робити відповідний вибір щодо спрямованості освіти; допомогти вибрати спеціальність тим, хто хоче продовжувати технічне та професійне навчання як підготовку до професійної діяльності; підібрати програми навчання поза системою освіти, а також допомогти тим учням, які закінчують своє формальне навчання, або ж починають професійне навчання з метою працевлаштування, заохочуючи їх продовжити освіту пізніше»[7, с. 232].

Підсумовуючи, можна сказати, що в світі професій відбуваються серйозні зміни як позитивного, так і негативного планів. З одного боку, з'являються професії, потрібні для відкритого суспільства з ринковою економікою і демократичною формою правління. З іншого – крах військової супердержави, що відбувся, привів до обвалу мілітаризованої економіки, в якій були зайняті багато мільйонів людей. Ця обставина привела до втрати престижу великої кількості колишніх професій і масового безробіття. Але вітчизняною наукою на сучасному етапі зроблені значні кроки у розв'язанні проблеми професійного консультування: розроблені нові профконсультаційні методики та підходи; створено новий категоріальний апарат відповідно до сучасних реалій українського незалежного суспільства; продовжується робота над розробкою методик до нових професій (менеджер, супервайзер, та ін.)

Звичайно, за роки становлення державності України залишилося та з'явилося багато надзвичайно важливих проблем у сфері професійної орієнтації дітей, молоді та дорослих, і вони потребують відповідного вирішення.

1.3. Професіологія як складова профорієнтаційної діяльності

У нинішніх умовах розвитку ринку праці зростання вимог до якості підготовки сучасного фахівця визначає необхідність якісного покращення усієї

системи професійної підготовки кадрів. Країни, демократичні й матеріально процвітаючі, гостро потребують високоосвічених людей, вільних, ініціативних, творчих, таких, що володіють складними виробничими технологіями, особливо наукоємними. Тому в цих країнах багато уваги й засобів приділяється розробці проблем професіології (науки про професії) в її теоретичному і практичному аспектах. Одним із важливих напрямів реалізації таких завдань є розвиток і вдосконалення системи роботи з професійної орієнтації молоді в умовах набуття нею середньої освіти. Цю проблематику досліджують наукові інститути, державні й приватні служби зайнятості, бюро по працевлаштуванню.

Професіологія – наука, об'єктом якої є різноманітні професії, що вивчаються методами соціології, психології, фізіології, гігієни, медицини, педагогіки; предметом – їх взаємодія з працівниками та колективами; задачами – їх раціоналізація та проектування з метою покращення трудової експертизи, професійної підготовки, оздоровлення умов та режиму праці, підвищення її продуктивності та задоволеності нею. У професіології розрізняють поняття професії, спеціальності та кваліфікації[19, с.13].

Професія – це певний вид трудової діяльності, що виникає в процесі суспільного розподілу праці і потребує для її виконання певних здібностей, спеціальних теоретичних знань і практичних навичок. Професія визначається характером створюваного продукту, використовуваних знарядь та специфічними умовами виробництва в даній галузі народного господарства (наприклад, вчитель, лікар, менеджер, токар, фрезерувальник, шліфувальник, слюсар, коваль, швачка тощо).

Спеціальність являє собою підвид професії, що визначається подальшим розподілом праці в межах однієї професії (наприклад, слюсар-складальник, слюсар-інструментальник, слюсар-ремонтник тощо).

Часто спостерігається ототожнення понять професія та спеціальність. У кращому разі лише мається на увазі, що професія ширше за спеціальність. Поза сумнівом, професія – більш широке поняття, ніж спеціальність. Спеціальність – це певний ступінь розподілу праці в межах професії.

Неважко помітити, що розбіжності між професією та спеціальністю зрештою зводяться до кількісного аспекту. Але кількість знань і навичок, які складають професію, є невизначеною величиною. Відомо лише, що вона більша за суму знань і навичок, які складають спеціальність. Природно, що в такій ситуації той чи інший обсяг знань і навичок можна назвати і професією, і спеціальністю – це залежить від об'єктивної оцінки дослідника.

Кваліфікація працівника визначається рівнем спеціальних знань, практичних навичок і характеризує ступінь складності виконуваного ним даного конкретного виду роботи. До кваліфікованих робочих кадрів належать

працівники, які володіють теоретичними знаннями та практичними навичками, що потребують відповідного навчання та атестації.

Кваліфікаційні вимоги, що висуваються до службовців, визначаються «Кваліфікаційним довідником посад службовців», який забезпечує єдність у визначенні посадових обов'язків даної категорії і працівників і кваліфікаційних вимог до них.

Особливе місце у сучасному суспільстві посідає професійна діяльність. Як і всі види діяльності, вона виникла та розвивається на основі праці. *Професійна діяльність (ПД)* – це форма суспільної діяльності людей. У вузькому розумінні ПД – процес виконання фахівцем завдань, вивчення техніки і технології тощо.

Для розуміння сутності діяльності розглянемо її психологічний аналіз. Діяльність (Д) – це взаємодія людини, групи людей для свідомої та цілеспрямованої зміни світу та самих себе. За своєю сутністю Д – це вища форма активності людини. Її психологічна структура схематично виглядає так:

Засоби Результат

П – М – Д

З – Ц – д

У – С – о

П – потреба – необхідність в чомусь;

З – завдання – сукупність вимоги (чи мети) та умов, за яких треба його розв'язати (задовольнити);

У – умови, зовнішні та внутрішні фактори, які зумовлюють діяльність;

М – мотиви – потяг до дії на основі потреби;

С – спосіб – сукупність прийомів і методів Д, які забезпечує результат;

Ц – ціль (мета) – бажаний результат Д;

Д – діяльність, завжди розпочинається з внутрішніх мотивів;

д – дія – спрямованість на досягнення певної мети;

о – операція – спосіб досягнення мети дії.

Предметність є конституціональною характеристикою діяльності. Спочатку діяльність визначається предметом, а потім вона опосередковується та регулюється його образом як суб'єктивним продуктом. Заведено виділяти три основні види людської діяльності: гру, навчання та працю. В усіх видах діяльності важливу роль відіграє спілкування. Разом з тим діяльність інтегрує в собі багато інших видів діяльності: правову, педагогічну, наукову, господарську та ін.

Процес професіоналізації в останній час охоплює і керівну, і виконавчу ланки, що все більше потребує професійного становлення та високого рівня підготовленості. Виникає новий підхід до професійної орієнтації та профдобору,

які втілюються у вимогах до професійних знань, навичок, умінь та їх відповідності індивідуально-психологічним якостям.

Важливе значення має знання загальної структури професійної діяльності.

Професія (лат. – оголошую своєю справою) – різновид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом спеціальних теоретичних знань, навичок, умінь, набутих у результаті спеціальної підготовки й досвіду роботи.

Нарівні з родовим поняттям «професія» існує видове поняття «спеціальність». *Спеціальність* (лат. – особливий вид, різновид) – це комплекс набутих шляхом спеціальної підготовки знань, навичок та умінь, необхідних для певного виду діяльності в межах тієї чи іншої професії (наприклад, професія викладача включає спеціальності: викладач фізкультури, викладач математики, вчитель трудового навчання, викладач спеціальних дисциплін та ін.).

Подальшу диференціацію трудових функцій та своєрідність підготовленості до їх виконання відображають поняття спеціалізація (поглиблене вивчення та освоєння системи, обладнання в межах своєї спеціальності) та посада (передбачене відповідним штатом місце, яке посідають особи з відповідною професією, рівнем освіти, кваліфікації та спеціальністю).

Професіограма, її структура та типи. Однією з основних галузей професіології, що вивчає професійну діяльність людей, є професіографія. До її завдань входить опис професій чи спеціальностей, основних вимог, які вони висувають до людини, її психофізіологічних і фізичних якостей, а також факторів, які зумовлюють успішність чи неуспішність, задоволення чи незадоволення особистості професійною діяльністю.

Принципи професіографії були сформульовані К.Платоновим. До них належать, зокрема, такі принципи:

- 1) комплектності;
- 2) цілеспрямованості;
- 3) соціально-політичної активності (включення елементів професійної пропаганди);
- 4) особистісного підходу;
- 5) надійності (вимоги до стійкості особистості до перешкод);
- 6) диференціації (передбачає різні спеціальності, що входять до складу конкретної професії);
- 7) типізації (об'єднує професії в певні групи);
- 8) перспективи та реальності.

Так, наприклад, згідно з принципом комплектності комплексний аналіз пропонує:

- вказівки щодо економічного значення професії;
- соціологічну та соціально-психологічну характеристики (у тому числі -

особливості міжособистісних стосунків, особливостей колективу, соціальний престиж професії);

- перелік обсягу знань та вмінь, необхідних для успішної професійної праці, з особливим виділенням тих, які визначають професійну майстерність (тут же наводяться строки та перспективи просування робітника по службі);

- гігієнічну характеристику умов праці з особливим виділенням так званої “професійної шкоди”;

- перелік фізіологічних вимог та медичних протипоказань щодо конкретної роботи за відповідною професією;

- створення психограми.

Отже, **професіографія** дає описово-технічну і психофізіологічну характеристику різних видів професійної діяльності. Результатом професіографії є складання:

- **професіограми** – зведення знань (соціально-економічних, технологічних, психофізіологічних) про професію й організацію праці;

- **психограми** професій – психологічного „портрета” професії, представленого групою психологічних функцій, які є актуальними для певної професії.

Психограми повинні відповідати таким вимогам:

- 1) висвітлювати необхідні для ефективної професійної діяльності індивідуально-типологічні та особистісні характеристики середньостатистичного працівника;
- 2) відбивати бажані властивості, що визначають можливість досягнення вищого рівня професіоналізму[84].

Комплексний, систематизований, багатобічний опис конкретного виду роботи, призначений для проведення психологічного вивчення праці та використання в подальшій практичній діяльності, називають **професіограмою** [37]. Професіограми використовують для ознайомлення учнів і тих, хто працевлаштовується, з різноманітними професіями в процесі професійного інформування та просвіти.

Виділяють такі типи професіограм:

- **інформаційні професіограми** (призначені для використання в профконсультуванні і роботі профорієнтації для інформування клієнтів про ті професії, які викликали у них інтерес);

- **діагностичні для орієнтування професіограми** (служать для виявлення причин збоїв, аварій, низькій ефективності праці і організовуються на основі зіставлення реальної роботи даної людини або робочої групи з необхідними ефективними зразками організації трудової діяльності);

- *конструктивні професіограми* (служать для вдосконалення ергатичної системи, на основі проектування нових зразків техніки, а також підготовки і організації праці самого персоналу);

- *методичні професіограми* (служать для підбору адекватних методів дослідження даної ергатичної системи, тобто направлені на рефлексію і подальшу організацію праці самого фахівця, що становить професіографічний опис конкретної роботи. Оскільки мова йде про рефлексії і організації власної діяльності психолога, то, на наш погляд, такі професіограми доречніше було б назвати методологічними);

- *діагностичні професіограми*, метою яких є підбір методик для профвідбору, розстановки і перепідготовки кадрів (наприклад, організація праці за схемою складання аналітичної професіограми, де спочатку досліджується професія на нормативно-описовому, технологічному і «бюрократичному» рівнях, а потім все це перекладається мовою, необхідною для успішної роботи ПВК, для яких і підбираються відповідні психодіагностичні методики).

Загальний план опису професії (професіограма) містить наступні розділи:

1. Загальні відомості про професію, спеціальність (назва і професії, потреба у таких фахівцях, форми професійної підготовки, робочі місця, що їх можна посісти після набуття професії).

2. Зміст та умови праці (використовувані матеріали, робочий інструмент, процес праці та його результати, рівень механізації та автоматизації, необхідні для роботи знання, уміння, навички, характер та умови праці).

3. Людина в процесі праці (привабливі сторони праці та її складнощі, міра відповідальності та елементи творчості, психофізіологічні якості та медичні протипоказання, позитивні та негативні наслідки праці для людини).

4. Соціально-економічні особливості професії (система оплати праці та соціальне забезпечення, культурно-побутові умови, перспективи професійного росту, географія професії тощо).

Важливою складовою професіограми є *психограма*, яка містить опис психологічних особливостей професії. Кожна конкретна професія визначає кількісне та якісне вираження окремих психічних утворень, станів (відчуття, сприйняття, пам'ять, мислення, уява, мовлення, увага, воля та ін.), їх взаємозв'язок і взаємодію у процесі виконання виробничих операцій, що обумовлює необхідність наявності певних здібностей. Психограма покликана відобразити цю своєрідність і дати зрозуміти людині, які вимоги до психіки, особистості висуваються з боку професії, що її цікавить.

Основне завдання професіографії полягає у всебічному вивченні, власне описові різноманітних професій та спеціальностей, а також у складанні професіограми, або переліку вимог, які висуваються даним видом праці до професійної поведінки людини, та переліку норм праці (науково обґрунтованих, які відповідають можливостям людини за обсягом та рівнем трудових витрат в одиницю часу). Саме професіограма є тим документом, на підставі якого формуються нові професії та спеціальності або уточнюються, змінюються старі, подається повний опис їх змісту й реалізується науково обґрунтована профорієнтаційна робота.

Професіографічні роботи мають бути націлені на те, щоб своєчасно врахувати наступні зміни у професійній структурі і своєчасно відпрацювати наукові рекомендації щодо внесення корективів до системи профорієнтації, добору, підготовки та розміщення кадрів. Причому ці рекомендації мають стосуватися як питань зміни характеру та змісту професіологічної роботи, так і якості та кількості фахівців, які будуть потрібні виробництву на майбутньому етапі розвитку.

Науковий рівень професіографії визначається, насамперед, основними методологічними принципами професіографічного аналізу. Цей аналіз спирається, в свою чергу, як на загальнометодологічні, загальнонаукові принципи, так і на принципи окремих наук, які вивчають різноманітні аспекти професійного життя і дані яких використовуються для створення професіограм.

Науковий та методологічний рівень розроблених професіограм багато в чому визначається також тими загальними об'єктивними вимогами, що висуваються сучасним рівнем розвитку виробництва і мають бути сформульовані фахівцями-науковцями.

Насамперед, це визначеність професіограми, тобто точна конкретна призначеність та ясність, однозначність її змісту. Ця вимога означає, що професіограма має описуватись коректними (з наукової точки зору), однозначними, вивіреними поняттями і лаконічно сформульованими твердженнями [37; 51].

Другою вимогою постає домірність професіограми. За своєю структурою, обсягом і змістом вона повинна відповідати завданню аналізу, мати цілком певні обмеження, не повинна містити другорядної інформації.

У той же час професіограма (комплексна, окрема, спеціальна тощо) має бути повною, тобто містити інформацію, що є достатньою для повної реалізації її призначення.

Професіограми основних робітничих професій містять дані щодо процесу праці, відомості про необхідну професійну та загальноосвітню підготовку, гігієнічні та фізіологічні особливості, медичні протипоказання, перспективи професійно-кваліфікаційного росту, економічні дані тощо. Важлива роль у

розвитку та удосконаленні організації професійної орієнтації школярів, організації розробки професіограми належить інженерам з підготовки кадрів підприємств та організацій, організаторам профорієнтаційної роботи.

Як приклад, можна порівняти професіограми, що характеризують працю продавця, касира та касира-контролера овочевих магазинів, виконані за 15 психофізіологічними показниками.

Аналіз професіограм демонструє наявність у праці продавця в більшості випадків помірних фізичних навантажень, але іноді й чітко вираженого фізичного напруження. У праці касира та касира-контролера рухове навантаження подане лише легкими рухами пальців кисті та передпліччя, темп рухів сягає значних величин та оцінюється високим балом. Загальне фізичне навантаження є мінімальним. У праці продавця, касира та касира-контролера достатньо виражене емоційне напруження, яке визначається необхідністю постійного спілкування з покупцями. Однак у касира та касира-контролера воно поєднується з великим інформаційним навантаженням, що різко збільшує напруженість праці [19, с. 16].

А.Маркова аналізує і виділяє наступні основні підходи до змісту і структури професіограм [85].

Комплексна професіограма, де враховується широкий круг характеристик (соціальних, технічних, економічних, медико-гігієнічних і ін.), а також вказується предмет, цілі, спосіб, критерії оцінки результатів і тому подібне.

Аналітична професіограма (за Е.Івановою), де розкриваються не окремі характеристики компонентів професії, а узагальнені нормативні показники професії і показники психологічної структури професійної діяльності. При цьому спеціально аналізуються об'єктивні характеристики праці і психологічна характеристика праці, що у результаті і дозволяє виділяти ПВЯ, відповідні даним завданням.

Психологічно орієнтована професіограма (за Е.Гарлером), що містить:

1) опис зовнішньої картини праці, трудова поведінка: фотографія робочого дня, хронометраж робочого часу при виконанні конкретних завдань, тимчасова динаміка виробничої активності, типові помилки та ін.;

2) внутрішня картина праці: типові реакції особи на певні професійні ситуації, інтегральні утворення особи працівника (здібності, структури навчання і досвід), психічні стани (інтелектуальні і емоційні процеси, емоції, воля, увага, пам'ять, психомоторика).

«Модульний підхід» в професіографуванні (по В.Гаврилову). Сам психологічний модуль – це «типовий елемент професійної діяльності, властивий ряду професій і виділяється на основі спільності вимог до людини». Структура модуля [Цит. за 130]:

1) об'єктивні характеристики типового елемента (наприклад, для робітника – вимір об'єктів без допомоги інструментів та приладів – це перша, ліва, частина модуля);

2) психологічні характеристики вимог до людини, що пред'являються цим елементом (наприклад, для робітника – об'ємний і лінійний окомір, точність – інша, права, частина модуля). Кожна професія складається з декількох модулів. Число можливих модулів менше, ніж число всіх професій, тому доцільніше (і економніше) вивчати ці модулі і вже з них складати опис самих професій;

«Задачно-особистісний модульний підхід» до професіографування [85]. Загальна схема задачно-особистісного професіографування передбачає аналіз професії (на основі виділення професійних завдань). Сам «модуль професії» розуміється в даному випадку як «сукупність одиниць об'єкта і суб'єкта трудової діяльності». До складу модуля входить, таким чином, «об'єднання не просто окремої нормативної трудової дії і бажаної психологічної якості, а поєднання певного завдання праці та пов'язаних з нею предмета, умов, дій, результатів (ліва частина модуля) з рядом психологічних якостей (права частина модуля)» При цьому доцільно виділяти: 1) пріоритетні, ядерні, стрижневі професійні завдання та 2) похідні, допоміжні завдання.

А.Маркова перераховує основні вимоги до професіограми [85]:

1) чітке виділення предмета і результату праці (на що спрямовані головні зусилля людини);

2) виділення не окремих компонентів і сторін праці, а опис цілісної професійної діяльності;

3) демонстрація можливих ліній розвитку людини в даній професії;

4) показ можливих перспектив зміни в самій професії;

5) спрямованість професіограми на рішення практичних задач (професіограма як основа профвідбору, професійного навчання, раціоналізації праці тощо).

6) виділення й опис різних, не компенсуючи професійних психологічних якостей (ПВЯ), а також тих якостей, які можуть бути компенсовані.

Отже, **професіограма** – це узагальнена модель успішного фахівця в певній галузі; це науково обґрунтовані норми і вимоги професії до якостей особистості фахівця, що дозволяють йому ефективно їх виконувати.

Класифікація професій. Правильне складання та використання професіограм потребує певних знань у сфері класифікації існуючих професій. Професії можна класифікувати за різними основами в залежності від науково-практичних задач, що вирішуються:

1) за сферою діяльності та об'єктом праці:

- техніка;

- природа;
- знакові системи;
- художнє відображення дійсності;
- робота з персоналом;

2) за цілями діяльності:

- гностичні (експерт, ревізор);
- перетворюючі (токарь, учитель);
- пошукові (учений-дослідник, композитор);

3) за засобами праці:

- професії ручної праці (представники ремесел);
- професії, що використовують автоматичні системи (оператори);

4) за умовами праці:

- близькі до комфортного мікроклімату (бухгалтер, економіст, учитель);
- робота на відкритому повітрі (агроном, дворник);
- надзвичайні та екстремальні умови праці (водолаз, пожежник, рятувальник);
- умови підвищеної відповідальності за життя та здоров'я людей (слідчий, лікар);

5) за ступенем регламентованості праці:

- автоматична праця (строго регламентована, з одноманітними та однотипними операціями - робітник - складальник деталей);
- напівавтоматизована праця (перелік завдань та прийомів одноманітний, але можлива варіативність у ритмі, у стилі діяльності - секретар, діловод);
- шаблонна виконавська праця (завдання та прийоми одноманітні, завдання чітко регламентовані - швачка);
- самостійна праця (у межах завдань можливість широкого вибору засобів, стилів - інженер, конструктор);
- вільна творча праця (науковий співробітник, письменник, композитор) [Психологія праці. О.Р. Малхазов].

С.Струмилін в 1920-их рр. класифікував професії за *ступенем самостійності людини в праці*:

1) автоматична рефлекторна праця (наприклад, крутильник ручки віялки, ручного млина тощо);

2) напівавтоматична звична праця (наприклад, праця друкарки, телеграфіста);

3) шаблонно-виконавська праця – за вказівкою (наприклад, робота на верстаті, робота тапера, конторника, рахівника);

4) самотійна праця в межах завдання (наприклад, робота інженера, вчителя, лікаря, журналіста);

5) вільна творча праця (наприклад, робота в галузі мистецтва, робота вченого, організатора господарства, політичного діяча).

Ще в 1922 р. Е.Шпрангер в роботі «Основні ідеальні типи індивідуальності» виділив наступні цікаві для профконсультантів типи відповідно до переважних установок людей: теоретична людина; економічна людина; естетичний; соціальний; політичний; релігійний типи (див.: Шпрангер Е., 1982).

На початку 90-х років XX століття, крім безпосередньої теорії та практики професійного консультування, багатьма науковцями були розроблені різноманітні класифікації професій. Є.Процицька виділяє такі види класифікацій професій: за першою літерою їх назви; за характером праці (фізична чи розумова); за галузями народного господарства; за ознакою матеріального виробництва (професії виробничої і невиробничої сфери); за рівнем і характером кваліфікації, що вимагається (висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані, некваліфіковані професії); за ознаками, що йдуть від людини.

На її думку, лише остання класифікація, яка розроблена Є.Клімовим може служити орієнтиром у виборі майбутньої професії. Виходячи з результатів своїх досліджень, він утворив класифікацію професій на основі чотирьох позицій:

1. Предмет праці.
2. Умови праці.
3. Засоби праці.
4. Цілі праці.

Завдяки цим складовим можна описати будь-яку професію та визначити певні якості, які будуть необхідні для виконання певного виду діяльності. Але цей підхід був створений, по-перше, для профорієнтаційних цілей і, по-друге, визначені Клімовим характерні риси майбутнього робітника мають значення для створення повноцінного профілю спеціаліста сучасної організації, оскільки умови та принципи виконання діяльності з моменту проведення досліджень зазнали вагомих, але все ж таки не кардинальних змін.

Отже, за предметом діяльності професії поділяються на:

Людина – природа: зоотехнік, агроном, кінолог тощо, тобто професії, пов'язані з рослинними та тваринними організмами, мікроорганізмами тощо.

Характерні риси: ініціатива, самотійність при розв'язанні завдань, здатність до прогнозування, дбайливість.

Людина – техніка: інженер-механік, наладчик, сантехнік, радіомеханік тощо.

Характерні риси:

- ♦ необхідні точність дій, високий рівень дисципліни, а також здатність до новаторства, креативності тощо.

- ♦ професії, пов'язані з ремонтом, технічною обробкою, монтажем, гірничодобувними роботами тощо.

Людина – людина: менеджер, керівник, лікар, психолог, вчитель тощо.

Характерні риси:

- ♦ гарні комунікативні навички, вміння розбиратися у взаємовідносинах між людьми, а також швидко встановлювати контакти тощо.

- ♦ професії, пов'язані з навчанням, управлінням людьми, обслуговуванням тощо.

Людина – знакова система: програміст, топограф, перекладач тощо.

Характерні риси:

- ♦ необхідні вміння аналізувати, структурувати інформацію у вигляді знаків; навички контролю, обробки даних, створення знакових систем.

- ♦ професії, пов'язані з оформленням документів, аналізом текстів, перекодуванням тощо.

Людина – художній образ: музикант, літератор, художник, дизайнер тощо.

Характерні риси:

- ♦ креативність, новаторство, здатність до самозаглиблення, рефлексії тощо.

- ♦ професії, пов'язані з літературною, образотворчою, музичною діяльністю тощо.

СХЕМА КЛАСИФІКАЦІЇ ПРОФЕСІЙ Є.КЛІМОВА

(за предметом праці)

1.1. Типи професій (ПТЛЗХО)

1.2. Класи професій (ГПД)

1.3. Відділи професій (РМАФ)

1.4. Групи професій (ЗВНМ)

1.1. Типи

1.1.1. Людина-природа (П)

1.1.2. Людина-техніка (Т)

1.1.3. Людина-людина (Л)

1.1.4. Людина-знакова система (ЗС)

1.1.5. Людина-художній образ (ХО)

1.2. Класи

1.2.1. Гносеологічні (Г)

1.2.2. Перетворюючі (П)

1.2.3. Дослідницькі (Д)

1.3. Відділи

1.3.1. Професії, які пов'язані з використанням ручної праці (Р)

1.3.2. Професії, які пов'язані з використанням машин (М)

1.3.3. Професії, які пов'язані з використанням автоматичних систем, апаратури (А)

1.3.4. Професії, які пов'язані з використанням функціональних засобів, знарядь (Ф)

1.4. Групи

1.4.1. Праця в умовах звичайного (побутового) мікроклімату (З)

1.4.2. Праця в умовах перебування на відкритому повітрі (В)

1.4.3. Праця в незвичайних умовах (НЗ)

1.4.4. Праця з підвищеного моральною відповідальністю (М)

Наприклад, формула професії токаря: Т-П-М-З

Ця система аналізу трудової діяльності може обслуговувати не лише профорієнтаційні цілі, а й за умов модифікації та адаптації до сучасних обставин завдання сучасних менеджерів у роботі з персоналом. Є.Клімов урахував у своєму підході не лише зовнішні чинники трудової діяльності, а й їх взаємозв'язок з індивідуально-психологічними особливостями людини.

У професіях типу «людина-людина» домінуюче значення мають узагальнені відношення (ставлення) особистості, система ціннісних орієнтацій. Тому однією з важливих задач психодіагностики у системі профконсультації є виявлення тих особистісних якостей, що зумовлені особливостями емоційної сфери, потребою у спілкуванні, поведінковим (соціальним) інтелектом. Комунікативні здібності виявляються в успішності взаємодії з людьми, у легкості налагоджування контактів з ними, у розумінні інтересів інших людей, в узгоджених діях з колективом, в умінні організовувати спільні дії людей та ефективно впливати на них.

Більшість професій цього типу пов'язана:

- 1) з вихованням, навчанням людей (вихователь, учитель, спортивний тренер);
- 2) з медичним обслуговуванням (лікар, фельдшер, медсестра, нянька);
- 3) з побутовим обслуговуванням (продавець, перукар, офіціант, вахтер);
- 4) з інформаційним обслуговуванням (бібліотекар, екскурсовод, лектор);
- 5) із захистом суспільства й держави (юрист, міліціонер, інспектор, військовослужбовець).

Багато посад: директор, бригадир, начальник цеху – пов'язані з роботою

з людьми, тому до всіх керівників пред'являються ті самі вимоги, що й до фахівців професій типу «людина – людина».

Психологічні вимоги професій цього типу до людини: прагнення до спілкування; вміння легко вступати в контакт із незнайомими людьми; стійке гарне самопочуття під час роботи з людьми; доброзичливість, чуйність; витримка; вміння влагоджувати незгоду між людьми, організовувати їх взаємодію; здатність подумки ставити себе на місце іншої людини, вміння слухати, враховувати думку іншої людини; здатність володіти мовою, мімікою, жестами; розвинена мова, здатність знаходити спільну мову з різними людьми; вміння переконувати людей; акуратність, пунктуальність, зібраність; знання психології людей.

Професії типу «людина-техніка» висувають підвищені вимоги до технічного мислення, просторово-образного уявлення, технічного сприйняття, сенсорно-моторної координації, спритності й точності рухів, особливостей уваги, динамічності окоміру. Для регуляції виробничих процесів у деяких видах діяльності суттєве значення належить зоровим, слуховим, вібраційним і м'язово-суглобним сприйняттям.

Більшість професій типу «людина – техніка» пов'язана:

1) зі створенням, монтажем, складанням технічних приладів (фахівці проектують, конструюють технічні системи, прилади, розробляють процеси їх виготовлення; з окремих вузлів, деталей складають машини, механізми, прилади, регулюють і налагоджують їх);

2) з експлуатацією технічних приладів (фахівці працюють на верстатах, керують транспортом, автоматичними системами);

3) з ремонтом технічних приладів (фахівці виявляють, розпізнають несправності технічних систем, приладів, механізмів, ремонтують, регулюють, налагоджують їх).

Психологічні вимоги професій «людина – техніка» до людини: гарна координація рухів; точне зорове, слухове, вібраційне й кінестетичне сприйняття; розвинені технічне і творче мислення та уява; вміння переключати й концентрувати увагу; спостережливість.

Для професій типу «людина-знакова система» важливі точність сприйняття, оперативна пам'ять, стійкість уваги, терпіння, посидючість, вміння з інтересом працювати з цифрами, формулами, хімічними символами, схемами, графіками тощо. Учень, який має деякі дефекти мовлення, а також такі індивідуально-типологічні особливості особистості, як скутість (у незнайомій, новій ситуації ніяковіє), швидка втомлюваність, дратівливість від нав'язливого спілкування, може успішно оволодівати та із задоволенням працювати за професіями даного типу.

Більшість професій типу «людина – знакова система» пов'язана з опрацюванням інформації й відрізняється за особливостями предмета праці. Це можуть бути:

- 1) тексти рідною або іноземною мовами (редактор, коректор, діловод, телеграфіст, друкарка);
- 2) цифри, формули, таблиці (програміст, економіст, бухгалтер, статистик);
- 3) креслення, схеми, карти (конструктор, інженер-технолог, кресляр, копіювальник, штурман, геодезист);
- 4) звукові сигнали (радист, телефоніст, звукооператор).

Психологічні вимоги професій «людина – знакова система» до людини: гарна оперативна й механічна пам'ять; здатність до тривалої концентрації уваги на абстрактному (знаковому) матеріалі; гарний розподіл і переключення уваги; точність сприйняття, уміння бачити те, що приховано за умовними знаками; посидючість, терпіння; логічне мислення.

Вимоги до професій типу «людина – природа» розроблені найменшою мірою. Припускається наявність у людини здатності передбачати, оцінювати мінливі стани природи. Терплячість, наполегливість, спостережливість, здатність до систематичного ведення записів у щоденниках, здатність працювати в умовах, коли результати праці виявляються через тривалий час. Професії типу «людина – природа» об'єднує професії, робота в яких спрямована на об'єкти живої природи. Мається на увазі саме жива природа, орієнтуватися в якій допомагають біологічні навчальні предмети, науки ботаніка, зоологія, анатомія, фізіологія, загальна біологія. Психологічні вимоги професій типу «людина – природа» до людини: розвинена уява, наочно-образне мислення, гарна зорова пам'ять, спостережливість, здатність передбачати й оцінювати мінливі природні фактори; оскільки результати діяльності виявляються після закінчення досить тривалого часу, фахівець повинен мати терпіння, наполегливість, бути готовим працювати поза колективами, іноді у несприятливих погодних умовах, у бруді тощо.

Професії типу «людина – художній образ» потребують розвитку аналізатора, який відповідає різновиду художньої діяльності, образної пам'яті, уяви, образного мислення, естетичного почуття.

«Людина – художній образ». Усі професії цього типу можна поділити на підтипи відповідно до історично відокремлених видів художнього відбиття навколишнього світу: професії, пов'язані з образотворчою діяльністю; професії, пов'язані з музичною діяльністю; професії, пов'язані з літературно-художньою діяльністю; професії, пов'язані з акторсько-сценічною діяльністю.

Більшість професій цього типу пов'язані:

1) зі створенням, проектуванням художніх творів (письменник, художник, композитор, модельєр, архітектор, скульптор, журналіст, хореограф);

2) із відтворенням, виготовленням різних виробів за зразком (ювелір, реставратор, гравер, музикант, актор, столяр). Одна з особливостей професій цього типу полягає в тому, що значна частка трудових затрат залишається прихованою для стороннього спостерігача. Навіть більше, нерідко спеціальні зусилля докладаються для створення ефекту легкості, невимушеності кінцевого результату праці;

3) із розмноженням художніх творів у масовому виробництві (майстер із розпису порцеляни, шліфувальник по каменю й кришталю, маляр, друкар).

Психологічні вимоги професій цього типу до людини: художні здібності; розвинене зорове сприйняття; спостережливість, зорова пам'ять; наочно-образне мислення; творча уява; знання психологічних законів емоційного впливу на людей. Різні типи професій висувають різні вимоги до особистості фахівця, до рівня розвитку комплексу професійно важливих якостей, що представлено в табл.1.

Схематично класифікацію професій Є.Прошицька представляє у вигляді піраміди: перший її ярус являє собою тип, другий – клас, третій – відділ, четвертий – група, останній, п'ятий ярус, який є ще порожнім, призначений для позначення майбутньої професії.

Як уже зазначалося, загальновизнаною класифікацією професій є психологічна класифікація, запропонована Є.Клімовим [59]. Відповідно до особливостей основних цілей професійної діяльності, усі професії та спеціальності поділяються на класи: гностичні (розпізнати, визначити); перетворюючі (обробити, обслужити); дослідницькі (винайти, вигадати).

Таблиця 1

Психологічна класифікація професій

№	Функція	Професія	Стандартні особливості
1	2	3	4
1	Артист	Артист Художник Композитор	Творчий склад, інтуїція, віра, статеві активність, відвертість, пластичність, емоційність, чуттєвість, імпульсивність.
2	Літератор	Письменник Художник...	Інтелектуальна, творча продуктивність, аналітичний склад, інтуїція, віра, викладацька здібність, культура, допитливість, інтерес до життя.
3	Дослідник	Науковий	Творча продуктивність, аналітичний

		працівник	склад, інтуїція, допитливість, серйозність, самоконтроль, пластичність, незалежність, ймовірно-статичне світосприйняття, своєдумство.
4	Винахідник		Творчий склад, інтуїція, «дитя», наївність, самооцінка, своєдумство, економічне чуття, пластичність, соціальна невпевненість, нонконформізм.
5	Розроблювач	Проектувальник Конструктор Програміст Закрійник	Творчий, аналітичний склад, інтуїція, економічне чуття, твердість, самоконтроль, пластичність, незалежність, своєдумство, уважність.
6	Доводчик	Оздоблювач Оформлювач Редактор	Творчий склад, рутинність, інтуїція, терпимість, економічне чуття, педантизм, пластичність, не імпульсивність, посидючість, уважність.
7	Складальник	Складальник Комплектувальник Монтажник Укладач Фармацевт Кравець	Рутинність, терпимість, суперництво, колективізм, урівноваженість, педантизм, самоконтроль, чесність, посидючість, уважність.
8	Монтажник	Монтажник Будівельник	Сангвінік, соціальна відповідальність, соціальна потреба, колективізм, конформізм, педантизм, самоконтроль, чесність, екстраверсія, уважність.
9	Наладчик	Наладчик Випробувач	Аналітичний склад, інтуїція, серйозність, самовладання, чуттєвість, імпульсивність, впевненість, педантизм, самоконтроль, уважність.
10	Оператор	Оператор Машиніст	Рутинність, терпимість, ригідність, суперництво, врівноваженість, імпульсивність, воля, інтелектуальна пасивність, посидючість, уважність.
11	Водій	Водій Машиніст Пілот Вожатий Їздовий	Соціальна активність, врівноваженість, самовладання, імпульсивність, впевненість, ймовірно-статичне світосприйняття, не суперництво, уважність.
12	Маніпулятор	Кранівник	Аналітичний склад, інтуїція, терпимість,

		Методист Бухгалтер Кухар	врівноваженість, самовладання, чуттєвість, імпульсивність, впевненість, педантизм, уважність.
13	Ремонтник	Слюсар Механік Швець	Аналітичний склад, інтуїція, терпимість, економічне чуття, соціальна відповідальність, чуттєвість, педантизм, ймовірно-статичне світосприйняття, посидючість, уважність.
14	Регістратор	Регістратор Обліковець Діловод	Рутинність, флегматик, ригідність, терпимість, детермінізм, педантизм, слухняність, посидючість, уважність.
15	Контролер	Контролер Ревізор Інспектор Бракувальник Білетер	Серйозність, ригідність, детермінізм, врівноваженість, самовладання, Чуттєвість, помисливість, педантизм, чесність, уважність.
16	Вимірювач	Лічильник Хронометрист Вагар Касир	Рутинність, терпимість, детермінізм, врівноваженість, імпульсивність, педантизм, самоконтроль, чесність, не імпульсивність, посидючість.
17	Коректувальник	Коректувальник Коректор	Рутинність, терпимість, врівноваженість, імпульсивність, педантизм, воля, чесність, інтелектуальна пасивність, посидючість, уважність.

18	Сортувальник	Сортувальник Індексатор Бібліограф Кодувальник Перекладач	Рутинність, аналітичний склад, терпимість, детермінізм, врівноваженість, імпульсивність, педантизм, чесність, посидючість, уважність.
19	Охоронець	Вахтер Сторож Стрілець	Рутинність, терпимість, інтелектуальність, чуттєвість, впевненість, воля, чесність, інтелектуальна пасивність, уважність.
20	Хоронитель	Хоронитель Бібліотекар Архівіст Комірник	Ерудиційний склад, рутинність, флегматик, врівноваженість, педантизм, чесність, низький соціальний статус, відсутність споживчої тенденції, посидючість, уважність.
21	Доглядач	Доглядач Наглядач	Серйозність, помисливість, врівноваженість, живість, педантизм,

		Обхідник Об'їждчик	комунікативність, інтерес до життя, не гравець, відсутність споживчої тенденції, уважність.
22	Спостерігач	Представник Кореспондент Фенолог Історіограф Астроном	Ерудиційний склад, інтелектуальний, продуктивний, аналітичний склад, соціальна потреба, допитливість, чуттєвість, врівноваженість, інтерес до життя, ймовірно-статичне світосприйняття, уважність.
23	Оглядач	Оглядач політичний, науковий, спортивний; Історик Журналіст	Ерудиційний і аналітичний склад, віра, викладацька здібність, впевненість, самоконтроль, пластичність.
24	Оцінювач	Оцінювач Приймальник Скупник Товарознавець	Ерудиційний і аналітичний склад, серйозність, економічне чуття, врівноваженість, педантизм, самоконтроль, чесність, ймовірно-статичне світосприйняття, уважність.
25	Збирач	Збирач Агент Репортер	Сангвінік, прихильність, комунікативність, соціальна активність, живість, соціальна впевненість, твердість, пристосованість, функціонер, пластичність.

26	Дослідник	Дослідник Розвідувальник Геолог Археолог	Живість, пристосованість, комунікативність, соціальна впевненість, здоров'я, екстраверсія, статеві пасивність, пластичність, безтурботність, відсутність егоцентризму.
27	Розслідувач	Слідчий Ревізор Патологоанатом	Аналітичний склад, інтуїція, чуттєвість, імпульсивність, живість, твердість, самоконтроль, пластичність, ймовірно-статичне світосприйняття, уважність.
28	Арбітр	Арбітр Суддя	Аналітичний склад, серйозність, детермінізм, авторитет, педантизм, твердість, чесність, своєдумство, безпристрасність, не імпульсивність.
29	Розношувач	Розношувач Підношувач	Соціальний статус, соціальна відповідальність, прихильність,

		Кур'єр Поштар	соціальна активність, економічне чуття, самовладання, живість, впевненість, пристосованість, комунікативність.
30	Інформатор	Інформатор Екскурсовод Стендист	Ерудиційний склад, інтелектуальна продуктивність, викладацька здібність, соціальний статус, прихильність, емоційність, живість, пристосовуваність, комунікативність.
31	Розподілювач	Продавець Роздавач Кіоскер Буфетник	Соціальний статус, соціальна відповідальність, прихильність, економічне чуття, самовладання, педантизм, комунікативність, низька норма самотності, уважність.
32	Розповсюджувач	Розповсюджувач Агент Пропагандист Агітатор Лектор	Віра, соціальна відповідальність, прихильність, економічне чуття, живість, твердість, емоційність, комунікативність, соціальна впевненість, пластичність.
33	Супроводжуючий	Моряк Провідник	Терпимість, врівноваженість, живість, пристосовуваність, конформізм, комунікативність, соціальна впевненість, відсутність потреб в прихильності, статеві пасивність, відсутність егоцентризму.

34	Помічник	Помічник Секретар Референт Асистент Лаборант	Ерудиційний склад, соціальний статус, серйозність, терпимість, врівноваженість, самовладання, педантизм, твердість, відсутність потреби в значущості, уважність.
35	Довідник	Телефоніст Адміністратор	Ерудиційний склад, викладацька здібність, соціальна відповідальність, прихильність, самовладання, імпульсивність, впевненість, педантизм, посидючість, уважність.
36	Порадник	Порадник Консультант Експерт Куратор Інструктор Юрист-консультант	Ерудиційний і аналітичний склад, інтелектуальна продуктивність, викладацька здібність, економічне чуття, самовикладання, впевненість, пластичність, своєдумство, відвертість.

37	Обслуговуючий	Продавець Офіціант Адвокат Психолог Провідник Стюардеса	Соціальна відповідальність, терпимість, прихильність, економічне чуття, самовладання, конформізм, твердість, комунікативність, чесність, уважність.
38	Лікуючий	Лікар Ветеринар	Аналітичний склад, інтуїція, віра, соціальна відповідальність, прихильність, невідвертість, впевненість, педантизм, безтурботність, уважність.
39	Доглядаючий	Медсестра Рослинник Тваринник	Соціальна відповідальність, потреба в прихильності, терпимість, прихильність, альтруїзм, самовладання, невідвертість, безтурботність, уважність.
40	Наглядач	Постовий Швейцар	Віра, батько, детермінізм, помисливість, суспільна дисимуляція, самовладання, чесність, мораліст, відсутність тенденції.
41	Вихователь	Вихователь Учитель Наставник Тренер	Викладацька здібність, культура, батько, соціальна відповідальність, потреба в прихильності, терпимість, авторитет, самовладання, мораліст, уважність.
42	Лектор	Лектор Викладач Професор	Ерудиційний склад, інтелектуальна активність, інтуїція, викладацька здібність, уїдливість, впевненість, самоконтроль, пластичність, своєдумство.
43	Організатор Бригадир	Тренер Режисер Масовик Класний керівник	Соціальна відповідальність, прихильність, авторитет, соціальна активність, самовладання, комунікативність, психічна стійкість, ймовірно-статичне світосприйняття, відсутність егоцентризму, уважність.
44	Організатор праці	Педагог-організатор	Аналітичний склад, економічне чуття, педантизм, твердість, самоконтроль, пластичність, своєдумство.
45	Організатор господарства	Зав.господарство м Головний інженер Бухгалтер Агроном	Аналітичний склад, економічне чуття, педантизм, твердість, самоконтроль, чесність, соціальна впевненість, не наївність, пластичність, ймовірно-статичне світосприйняття.
46	Управління	Менеджер	Аналітичний склад, серйозність,

			економічне чуття, конформізм, твердість, самоконтроль, пластичність, незалежність, ймовірно-статичне світосприйняття.
47	Диспетчер	Диспетчер Адміністратор	Ерудиційний склад, рутинність, соціальна відповідальність, серйозність, самовладання, імпульсивність, педантизм, комунікативність, чесність, уважність.
48	Розпорядник	Адміністратор Комендант	Аналітичний склад, інтуїція, авторитет, соціальна активність, лідерство, впевненість, самоконтроль, комунікативність, пластичність.
49	Керівник	Директор Начальник Комісар	Аналітичне чуття, самовладання, впевненість, твердість, самоконтроль, воля, лідерство, уважність.

У таблиці 2 наведені приклади основних типів і класів професій (згідно [19, с. 19]).

Знаючи місце професії у наведеній класифікації та основні вимоги до представників певного виду професійної діяльності, можна обґрунтовано здійснювати інформаційну та профконсультаційну роботу з оптантами – тими, хто обирає професію. Цьому сприяє правильний і своєчасний вияв професійних інтересів учнів і працівників.

Таблиця 2

**Класифікація професій відповідно предметів і цілей діяльності
(за Є.Клімовим)**

Класи професій Типи професій	Гностичні	Перетворюючі	Дослідницькі
1	2	3	4
Людина-Природа	Обліковці та приймальники	Землероби, каменярі	Селекціонери
Людина-Техніка	Контролери ВТК і працівники держприймання	Слюсарі, водії, механізатори	Конструктори
Людина-людина	Інспектори, слідчі	Медичні сестри, продавці, менеджери усіх рівнів, педагоги	Працівники НОП

Людина-знакова система	Коректори	Набірники, оператори ЕОМ, бухгалтери	Програмісти
Людина-художній образ	Контролери-приймальники малярних робіт	Малярі, Художники	Модельєри
Основні особистісні якості, що необхідні працівнику	Інтерес до властивостей певних об'єктів, чітка пізнавальна активність, стійкість уваги, спостережливість	Схильність до практичного впливу на середовище, інтерес до процесу та результату цього впливу, активність і працездатність	Інтерес до нового, здатність легко відмовитися від звичного способу мислення, шукати нові варіанти

Вияв професійних інтересів, які складають підставу мотивації певної трудової діяльності та вказують на відповідні нахили, можливий при використанні диференційно-діагностичного опитувальника (ДДО). Орієнтовно можна визначити вимоги кожного типу професії до фахівця.

Литовський автор Л.Йовайша поділяв всі *професії за переважаними професійними цінностями*: цінності спілкування; інтелектуальна активність; практико-технічна активність; художня активність; соматична активність; матеріальна (економічна) активність [53].

Таким чином, типології професійної діяльності та відповідно простору самовизначення багато в чому залежать від культурно-історичного середовища.

Схема опису професії

Запропонована загальна схема професії складається з чотирьох розділів: соціально-економічного, виробничо-технічного, санітарно-гігієнічного і психофізіологічного.

1. Соціально-економічний розділ

1.1. *Історія професії*: Виникнення і розвиток професії. Зміни в змісті та характері праці в процесі розвитку професії. Революційні і трудові традиції представників даної професії. Кращі представники виробництва, Герої Соціалістичної Праці, технічна творчість, раціоналізаторство і винахідництво. Видатні діячі і керівники виробництва, які були в минулому представниками даної професії, їх біографія і приклади трудової доблесті.

1.2. *Географія професії*: Центри і райони поширення професії. Міста і населені пункти, де виготовляють станки та інструменти для даного виробництва. Шлях сировини, з якої виготовляється продукція. Пункти, куди направляють продукцію.

1.3. *Естетика професії*: Краса трудових рухів. Доцільність,

ритмічність, віртуозність трудових рухів. Сучасні естетичні вимоги до виробів, машин, станків і обладнання. Естетика робочого місця, виробничих процесів, робочого одягу. Естетика відносин в колективі. Поняття професійної гідності. Допомога праці, доброзичливість по відношенню один до одного.

1.4. *Економіка професії*: Система і умови оплати праці. Форма оплати праці. Форма заохочення. Шляхи вдосконалення кваліфікації. Характеристика продукції, що виробляється, її вартість, народногосподарське значення. Вартість використаного інструменту, матеріалів і заготовок. Перспектива розвитку професії в зв'язку з технічним прогресом.

2. Виробничо-технічний розділ

2.1. *Предметні засоби праці*: Природні предмети праці (руда, кам'яне вугілля, нафта, деревина та ін.). Штучні (метали, пластмаси, синтетичні смоли, хімічні волокна та ін.). Продукти праці.

2.2. *Знаряддя праці*: Ручні і механізовані, автоматичні. Вимірні прилади та інструменти. Робоче місце і його обладнання.

2.3. *Технологія процесу праці*: Найважливіші виробничі операції. Домінуючі тип; діяльності і трудові функції. Обробка матеріалів, виробів. Керування механізмами, машинами, апаратами. Монтаж, збирання. Спостереження, обслуговування і догляд, ремонт.

2.4. *Форма організації праці*: Робота індивідуальна, колективна. Робота на конвеєрі.

3. Санітарно-гігієнічний розділ

3.1. *Мікрокліматичні умови праці*. Робота на відкритому повітрі, в закритому приміщенні, температура, відносна вологість, стан метеорологічних умов праці на протязі доби та по сезону року.

3.2. *Характер освітлення*. Денне, штучне освітлення.

3.3. *Умови попередження несприятливої дії шуму, вібрації електромагнітних полів та інших видів випромінювання*. Умови усунення забруднення повітряного середовища, виробничих приміщень газами, парами, пилюкою. Умови застереження від травматизму.

3.4. *Режим та ритм праці*. Робота в денний час, робота по змінах. Особливості положення тіла (сидячи, стоячи, зігнуте положення тіла). Частота та темп рухів. робота пов'язана з підняттям і перенесенням вантажів.

3.5. *Основні медичні заперечення до навчання та праці за даною професією*.

4. Психофізіологічний розділ

4.1. *Особливості сприйняття*. Здорове сприйняття, розміри об'єктів, що сприймаються, необхідна точність вимірів на око. Слухове відчуття, нюхове та станове відчуття.

4.2. *Розумова діяльність*, зв'язана з набуттям, зберіганням, переробкою інформації. Спостереження, пам'ять та мислення (об'єкт спостереження, особливості пам'яті та мислення теоретичного або практичного), мова (вимоги до чіткості та чистоти мовлення).

4.3. *Моторика*. Органи. Які приймають участь у роботі, характер рухів, швидкість, ритм, сила, кмітливість.

Увага. Об'єм уваги (число об'єктів, які необхідно одночасно тримати в полі зору при виконанні тих чи інших трудових функцій), стійкість уваги. Зосередженість в умовах прийому інформації, розподіл уваги при здійсненні декількох дій, або при сприйманні різних процесів, явищ, об'єктів, переключення уваги з одного виду діяльності на інший.

4.4. *Якості особистості, що допомагають в успішній праці*. Працелюбство, комунікабельність (вміння ладити з людьми, привітність), інтелектуальні якості (спостережливість, здатність передбачати), волюві (ініціативність, організованість, наполегливість, здатність до керівництва людьми, перешкодостійкість, самовладання, збереження працездатності в напружених ситуаціях, здатність переборювати відчуття страху), врівноваженість (стриманість, спокій в спілкуванні з людьми).

5. Де можна отримати професію

Перелік закладів, умови прийому, об'яви, реклама і тому подібне.

2. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

Розвиток ринкових відносин в Україні, реформування та модернізація системи освіти, зокрема вищої школи, у контексті європейської інтеграції та приєднання до Болонського процесу – усе це сприяє оновленню ринку освітніх послуг та ринку праці, які перебувають у тісному взаємозв'язку. Зміни умов, змісту і засобів праці потребують функціонування довготривалої та динамічної системи професійної орієнтації, що виступає складовою неперервної освіти. У кінці ХХ – на початку ХХІ ст. при розбудові незалежної України з'явилася можливість по-новому підійти до проблеми підготовки особистості щодо професійного самовизначення, повною мірою враховуючи інтереси особистості й країни. Але високий рівень безробіття серед молоді на сучасному етапі, плінність кадрів, незадоволеність значної кількості людей своєю спеціальністю свідчать, що питання вибору професії підростаючим поколінням не можна вважати розв'язаним.

Роль професійної орієнтації у формуванні ефективної зайнятості населення зумовлюється й тим, що науково обґрунтований і усвідомлений вибір громадянами професії створює передумови для отримання максимальних результатів від трудової діяльності, професійна орієнтація сприяє також раціональній структурній перебудові народного господарства з урахуванням реальної потреби в професіях (спеціальностях), є засобом запобігання стресовій поведінці людей, яким загрожує безробіття.

2.1. Методологічні засади профорієнтаційної роботи

Професійне становлення – це досить складний, тривалий і багатоплановий процес, у якому бажано виокремлювати чіткі стадії. І перша з них припадає на період навчання у школі, це – зародження і формування професійних намірів під впливом загального розвитку особистості й попереднього орієнтування в різних сферах трудової діяльності, у світі праці й професій.

Психологічним критерієм успішності проходження цієї стадії є відповідний до суспільних потреб (вимог ринку праці) й потреб самої особистості вибір професії або спеціальності. Тому профорієнтаційна робота має бути спрямована таким чином:

- по-перше, необхідно розширювати знання учнів про розмаїття світу професій (оскільки більшість молодих людей знайома тільки з невеликою

кількістю професій, із якими зустрічається в своєму житті – лікар, учитель, водій, продавець, телевізійний ведучий тощо);

- по-друге, потрібно допомагати старшокласникам якомога конкретніше сформувати свій особистий професійний план (для цього необхідно здійснювати діагностику професійних переваг і діагностику особистісних якостей, тобто допомагати учням усвідомлювати свої потенційні можливості, перспективи особистісного та професійного зростання як пошук, творчість і можливість вибору). Така діагностика, як правило, припадає на 10-11-й класи – період уточнення соціально-професійного синусу учня. Комплексна профорієнтаційна робота передбачає також певні організаційні форми: групову роботу з класом та індивідуальну роботу з кожним учнем.

Як зазначалося вище, у визначенні концептуальної сутності системи професійної орієнтації у фаховій літературі висвітлюється кілька підходів.

Згідно визначення російських науковців (Е.Зєєр, Н.Садовнікова, А.Павлова, 2004р.), професійна орієнтація – це науково обґрунтоване розподілення людей по різних видах професійної діяльності у зв'язку із потребами суспільства у різних професіях та здібностями індивідів до відповідних видів діяльності. «... У рамках профорієнтації може бути передбачена також спеціальна система психолого-педагогічних впливів, спрямованих на активізацію людини у формуванні... якостей, що визначають успішність у тій чи іншій професії» [51, с. 22].

Згідно такого підходу на основі визначення первинності у профорієнтаційному процесі потреб суспільного виробництва врахування спрямованості особистості оптанта продовжує розглядатися з позиції її другорядності. Також видно, що в такій системі заходів психолого-педагогічна складова роботи з розвитку особистості може і не передбачатися у рамках профорієнтаційних завдань. У подібному підході така необов'язковість зосередження уваги в системі профорієнтації на пріоритеті розвитку психологічної структури самої особистості та її уявлень про себе, про свою роль у світі праці означає дотримання точки зору щодо вторинності особистісних пріоритетів оптанта в ході процесу його професійного самовизначення.

На інших засадах розглядається підготовка до професійної діяльності у контексті розвитку особистості у працях вітчизняних дослідників. Маючи в основі принципи пріоритетності розвитку особистості, особистісного підходу в процесі підготовки молоді до оволодіння професіями, особистісно-орієнтованої освіти, диференціації навчання, гуманізації освіти (Г.Балл [110; 136], Ю.Гільбух [25], Н.Ничкало, Н.Побірченко [114; 115], В.Рибалка [110; 141; 142], Б.Федоришин [106; 124; 166] та ін.), система профорієнтації зосереджується на самому індивіді, на його особистісному розвитку у ході професійного становлення.

Засоби професійної орієнтації при цьому набувають характеру сприятливих умов, що стимулюють особистість до профорієнтаційної діяльності й через це до самопізнання, самокорекції і саморозвитку зі спрямуванням на оптимальне вирішення власних життєвих завдань. Свідоме професійне самовизначення передбачає аналіз особистістю суб'єктивних та об'єктивних умов професійного самовизначення з наступним вільним, самостійним прийняттям рішення щодо конкретного вибору професії або напрямку професійної освіти.

При такому підході професійна орієнтація, як зазначає Б.Федоришин, визначається як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення [106, с. 52].

За цим визначенням особистість посідає центральне місце в процесі професійної орієнтації, стає суб'єктом професійної діяльності використовує засоби професійної орієнтації для підготовки до того власного й самостійного професійного самовизначення. Обіймаючи позицію суб'єкта професійного самовизначення, особистість відходить від позиції об'єкта впливу з боку суспільства і державних організацій щодо вирішення своєї професійної долі, перестає бути об'єктом програмування ззовні. Суспільство в даному разі має сприяти пошуковій діяльності особистості, а не обмежувати цю діяльність вирішенням замовного завдання.

Через таке визначення професійної орієнтації змінюються підходи до характеристики її структури, змісту та методів, а звідси й до системи її практичного втілення. Спрямованість профорієнтації на вирішення господарських проблем суспільства за рахунок особистості змінюється спрямованістю на виявлення, корекцію, розвиток і задоволення інтересів та потреб особистості, що, в кінцевому рахунку, не протистоїть інтересам і потребам суспільства, а гармонійно узгоджується з ними [110, с. 52].

Як вказує Б.Федоришин спрямованість профорієнтації на вирішення господарських проблем суспільства за рахунок особистості змінюється спрямованістю на виявлення, корекцію, розвиток і задоволення інтересів та потреб особистості, що, в кінцевому рахунку, не протистоїть інтересам і потребам суспільства, а гармонійно узгоджується з ними [106, с.52]. виокремлення критеріїв ефективності профорієнтаційного впливу має неабияке значення. Це дозволяє в профорієнтаційній роботі моніторити певні стани професійного самовизначення підростаючого покоління.

Н.Побірченко вважає, що професійна орієнтація повинна відповідати як інтересам і потребам самої особистості, так й інтересам і потребам суспільства. На її думку, «організація професійної орієнтації має забезпечувати сприятливі умови для особистості у виявленні й оцінці нею

рівня своїх базових знань у співвіднесенні з професійно значущими якостями, психологічними структурами різних видів професійної діяльності (психограми різних професій)», а «методи і комплекти психодіагностичного матеріалу профорієнтаційної роботи з учнями мають бути доступними і посилюючими для практичного використання психологічно підготовленим вчителем (класним керівником), практичним психологом, працівниками постійно діючих в школі профорієнтаційних кабінетів [113, с. 585].

Т.Блажкун на підставі роботи з незайнятим населенням і дослідженням процесу професійної орієнтації учнів 9-х, 11-х класів Вінницької області, в якому взяли участь 424 респондента, робить кілька важливих висновків:

1) визначає основні фактори, що впливають на вибір професії: а) поради батьків, б) інформація з преси і радіо, в) поради фахівців відповідної сфери діяльності, г) поради друзів, г) поради спеціаліста з питань профорієнтації, д) поради вчителів;

2) виділяє основні мотиви вибору професії: а) інтерес до праці, б) матеріальна забезпеченість, в) престижність професії, г) відповідність змісту роботи характеру, г) сприятливі умови праці, д) відповідність здібностей професії, е) праця разом з друзями, родичами, є) суспільно корисна праця, ж) близькість до місця проживання, з) доступність, нетривале навчання, і) потреби у спеціалістах цього профілю;

3) виокремлює основні причини, які заважають зробити старшокласникам вибір: а) недоступність професії, яка цікавить, б) погана поінформованість, в) труднощі вибору із багатьох привабливих варіантів, г) невміння оцінити власні можливості; 4) доводить, що входження людини в певний професійний світ пов'язано з професійним становленням особистості [13, с. 227-232].

О.Мельником та В.Романчуком була розроблена експериментальна програма «Основи вибору професії» для учнів 9-х класів, яка мала на меті підготовку учнів старших класів до самостійного вибору професії, тобто: «ознайомити учнів із змістом і структурою світу професій; дати інформацію щодо власних індивідуальних особливостей, які необхідно врахувати при виборі професії; навчати аналізувати професію, виділяти в ній позитивні і негативні сторони; сформулювати вміння самостійно зіставляти власні індивідуальні особливості з вимогами професії та самостійно приймати рішення щодо майбутньої професійної діяльності; проінформувати про шляхи оволодіння професією та джерела отримання інформації щодо цього питання» [88, с. 12]. В.Моргун для допомоги підростаючому поколінню у

виборі майбутнього профілю освіти та професії пропонує модифікований варіант методики безтестового профілювання та профорієнтації учня, яка була створена педагогом І.П. Волковим. Як зазначає автор, «психологічний сенс цього методу полягає у виявленні інтересів і здібностей (а разом – нахилів) учнів за допомогою фіксації, накопичення та професіографічного аналізу їх спонтанних досягнень протягом навчання в школі» [95, с. 5].

Слушно зазначає Н.Кондратова, що «професійна підготовка фахівців, профорієнтаційна робота мають відповідати сучасним соціокультурним реаліям» (67, с. 53-54]. Наголошуючи на сучасних тенденціях у системі профорієнтації, дослідниця констатує: «якщо раніше профорієнтація розглядалась як система допомоги у професійному самовизначенні особистості, причому аспект робився на одноразове самовизначення у юнацькому віці, то тепер профорієнтація має озброїти людину умінням обирати професію, оволодівати професією, адаптуватися в професії, змінювати професію, тобто профорієнтація повинна надати людині ідеологію, методологію і технологію планування і здійснення свого професійного і кар'єрного розвитку» [67, с. 54]. Вона також зазначає, що «в ході профконсультації на основі детального психодіагностичного вивчення особистості відбувається розробка особистого професійного плану (вибір професії і шляхів її отримання) або обговорення обґрунтованості такого плану, якщо він був сформований самотійно» [67, с. 55-56].

Можна виділити наступні основні суб'єкти профорієнтації [130].

Конкретна особа, що самовизначається (підліток, дорослий безробітний, будь-який дорослий фахівець, який планує свої професіональні і життєві перспективи, і тому подібне). Зазначимо, що кожна людина якоюсь мірою представляє певні соціальні групи населення з їх специфічними установками, поглядами на життя і на успіх. Тому вивчення кожної можливої людини як суб'єкта професійного самовизначення припускає попередні дослідження буденної свідомості в різних соціальних (суспільних) групах.

Сім'я. Відомо, що для будь-якої сім'ї, де виховується дитина, головне завдання – підготувати її до самотійного життя, зорієнтувати її на життєвий (перш за все, кар'єрний) успіх. Навіть тоді, коли в сім'ї немає дитини, вона також орієнтована на успіх (на створення образу «щасливої сім'ї», яка не гірша, ніж інші сім'ї), що дозволяє навіть говорити про варіант «сімейної кар'єри». Розгляд сім'ї як особливого суб'єкта профорієнтації припускає вивчення певних релігійних традицій, різних трудових династій і всього, що так чи інакше примушує сім'ю певним чином якось вирішувати кар'єрні питання.

Психолого-педагогічна наука в особі конкретних учених і викладачів, які розробляють проблематику профорієнтації і готують фахівців –

профконсультантів і педагогів для даної роботи. Відразу зазначимо, що в учених і викладачів може бути свій погляд на справжню (повноцінну) профорієнтацію, відмінну від поглядів клієнтів, що самовизначаються, їх батьків і інших людей, погано знайомих з сучасною психологією і педагогікою. При цьому хороші учені завжди готові вивчати і узагальнювати цінний досвід вирішення проблем профорієнтацій у різних людей, які не мають психолого-педагогічної підготовки, адже «життєва психологія» – теж реальність, яку треба врахувати.

Різноманітні психологічні центри і служби, де здійснюється практична допомога людям професійно самовизначитися (Центри профорієнтації молоді, Центри зайнятості і тому подібне). Профконсультанти-практики також можуть мати власне уявлення про повноцінну і неповноцінну профорієнтацію, що іноді відрізняється від того, що говорять їх колеги-учені (або викладачі у вузах, лише частково зближені із справжньою, реальною практикою). Відповідно і тут можливо цінне взаємозбагачення досвідом і ідеями.

Освітні установи, перш за все школа (в особі викладачів і вихователів). Тут також головне завдання – підготувати учня (а потім і випускника школи) до вибору і реалізації подальшого варіанту продовження освіти і до подальшого професіонального самовизначення. Той факт, що реально школа дуже мало приділяє уваги вирішенню цього найважливішого завдання, не означає, що школа виключається з системи профорієнтації, адже ми розглядаємо систему, якою вона повинна бути, а не те, що ми поки маємо.

Професійні освітні заклади, де фактично вже здійснюється професійна підготовка, але залишається ще безліч невирішених проблем профорієнтації. Наприклад, проблема працевлаштування випускників, вибір спеціальності і спеціалізації, переосмислення і корекція раніше зроблених виборів і тому подібне.

Фірми, організації, підприємства, де працюють різні професіонали і де продовжується вирішення різноманітних кар'єрних питань (просування по службі, профвідбір, перехід в іншу організацію тощо).

Органи управління на рівні крупних міських районів, міст, районів і регіонів в особі різноманітних державних чиновників. Благополуччя кожного району і міста неабиякою мірою залежить від того, наскільки грамотно організована робота з населенням. Чи існують психолого-педагогічні центри допомоги населенню в працевлаштуванні з урахуванням місцевого ринку праці, наскільки добре організована робота профорієнтації з молоддю і тому подібне. Природно, відповідати за все це якраз і повинні місцеві начальники.

Держава як специфічний суб'єкт профорієнтації (в особі вищого керівництва). Ще раз нагадаємо, що найважливішою умовою процвітання

якого-небудь регіону і країни є створення таких умов, коли найбільш активна і творча частина населення максимально повноцінно реалізує свої таланти на загальне благо. І навпаки, фактичним «вироком» різним високопоставленим начальникам є ситуація, коли найталановитіші люди, не маючи можливості повноцінно реалізувати себе в існуючих умовах, реально йдуть в кримінал і всі свої здібності направляють проти суспільства.

Ще одним (особливим) суб'єктом профорієнтації є *світова економіка* (в особі керівників різних держав і їх представників в міжнародних організаціях). Як відомо, останнім часом різко посилюються міграційні потоки населення. Як правило, люди їдуть у пошуках більш оплачуваної, а іноді і цікавішої (перспективної) роботи. На жаль, ці потоки погано вивчені і відповідно погано керовані. Ці міграційні потоки регулюються або на рівні різноманітних заборон, або на рівні «легкого спокушання» талановитих фахівців високої кваліфікації, коли вони погоджуються виїхати в багатшу країну ради більшого заробітку.

У кожного суб'єкта можуть бути свої специфічні цілі, а також засоби (можливості) реалізації цілей, своє бачення ефектів (результатів) профорієнтації, а також свої критерії ефективності реалізації професійних і життєвих планів (критерії успіху).

Відомі фахівці (О.Пряжнікова, М.Пряжніков) виділяють наступні критерії ефективності профорієнтаційної роботи [131]:

1) повнота врахування основних чинників вибору професії. Тут за основу можна узяти «три кита» профорієнтації – врахування бажань (хочу), можливостей (можу) і потреб ринку (треба) або вісім основних чинників вибору професії (по Є.Клімову);

2) усвідомленість планування особистих професійних перспектив (ОПП). Це припускає грамотну і обдуману побудову всіх компонентів ОПП і їх логічну несуперечність;

3) самостійність при плануванні і реалізації ОПП. Тут важливо продемонструвати готовність зробити перші, найбільш важкі самостійні кроки по реалізації своїх планів і перспектив;

4) відносна стійкість професійних перспектив, особливо на відповідальних етапах кар'єри. Наприклад, у момент вступу до вже вибраного інституту. Це припускає готовність протистояти різним зовнішнім і внутрішнім діям, які можуть внести сум'яття в дії і конкретної людини, і сім'ї, і керівників, які вирішують кар'єрні питання своїх співробітників;

5) реалістичність і гнучкість професійних перспектив, коли людина (бажано ще на етапі підготовки до професійних виборів) враховує всі зміни

на ринку праці (або на ринку освітніх послуг) і своєчасно вносить корективи в свої професійні наміри;

6) перспективність ОПП, орієнтація на успіх (за свій рахунок). Це припускає побудову образу життєвого і професійного успіху з урахуванням реальностей навколишнього світу. Без урахування соціально-економічних, політичних і навіть ідеологічних реальностей важко розраховувати на те, що кар'єрні зусилля даної людини (або школи) будуть по гідності оцінені більшістю тих, що оточують. Це складний критерій ефективності, оскільки самі образи успіху можуть бути різними і навіть суперечливими, а конкретному суб'єкту самовизначення доводиться робити свій вибір;

7) етична спроможність професійних виборів. Вона може розглядатися на рівні нормативно-правовому, моральному і на рівні ціннісно-смысловому (з урахуванням етичної зрілості і совісті конкретного суб'єкта самовизначення). Це також один з найбільш складних і спірних критеріїв ефективності профорієнтації. Тут навряд чи можливі чіткі математичні вимірювання етичної спроможності. Етична оцінка професійних виборів краще здійснюється на рівні здорового глузду (життєвої і професійної інтуїції) або з урахуванням досвіду культури, де вироблені свої етичні критерії оцінки різних героїв міфів, казок і кращих творів літератури і кіно;

8) оптимізм по відношенню до свого професійного майбутнього. Суб'єкт профорієнтації, не дивлячись на проблеми і складнощі, все-таки вірить, що знайде своє місце в світі (або в рамках даної організації).

Український вчений І.Баклицький з цього приводу вказує: «Як на національному рівні, так і на рівні окремих закладів постійну оцінку ефективності служби орієнтації та статистичний облік треба проводити так:

а) вести особові справи з освіти кожного, хто навчається, а також зробити записи, які відображають трудову діяльність;

б) визначити системи оцінок якості роботи персоналу, методи, які використовують для того, щоб зробити зміни або покращити умови там, де це потрібно» [7,с.233].

Профорієнтаційна робота в найбільш повному обсязі здійснюється підрозділами державної служби зайнятості. Окремі її елементи застосовуються в дошкільних, загальноосвітніх, професійних та вищих навчальних закладах, системі післядипломного навчання та військкоматах. На стадії суспільного усвідомлення перебуває організація професійної орієнтації осіб з обмеженою працездатністю.

У дошкільних навчально-виховних закладах здійснюється попереднє вибіркоче інформування малят про світ професій, їх ігрове засвоєння.

Профорієнтаційна робота в загальноосвітніх школах зводиться в основному до предметно-навчальної орієнтації, її здійснюють учителі-предметники та класні керівники, а координацію – завідувачі кабінетами профорієнтації. Проте ця робота в більшості шкіл провадиться формально.

Розширення диференціації навчання, мережі шкіл і класів з поглибленим навчанням предметів, формування мережі навчальних закладів нового типу (ліцеїв, гімназій, коледжів) та навчально-виховних комплексів (НВК) створюють умови для впровадження профільного навчання і розвитку професійних інтересів і здібностей учнів.

У «Концепції профільного навчання в старшій школі», затвердженій у вересні 2003р., визначено, що така організація навчання у старших класах буде створювати сприятливі умови для обліку індивідуальних особливостей, інтересів і потреб учнів, для формування в школярів орієнтації на той або інший вид майбутньої професійної діяльності.

Основна мета профільного навчання – розвантажити шкільні програми й надати школярам можливість поглибленого вивчення тих предметів, які його більше захоплюють і будуть необхідні для його подальших життєвих планів.

Принцип індивідуалізації в профільних класах припускає:

- ✓ тривалу підготовку засобами освіти до широкого вибору учнями старших класів типу профільної освіти;
- ✓ реальну можливість зміни ними профілю на будь-якому етапі профільного навчання;
- ✓ самостійне визначення цілей і завдань своєї базової, варіативної й профільної освіти з урахуванням своїх (і родини) можливостей і виявлених здібностей, змін життєвих і професійних планів.

Сьогодні ситуація склалася так, що підлітки часто здійснюють змушений вибір профілю подальшого навчання, при комплектуванні класів з поглибленим вивченням окремих дисциплін недостатньо враховуються індивідуальні особливості учнів, їх відбір провадиться без належного психологічного обґрунтування.

Дуже повільно створюються психологічні служби в школах, а там, де вони існують, профорієнтаційній роботі приділяється недостатня увага.

У школах, міжшкільних навчально-виробничих комбінатах останнім часом дає про себе знати тенденція до згортання навчально-виробничої бази трудового, професійного навчання та професійної орієнтації, підприємства зменшують свою допомогу навчальним закладам у її створенні.

У системі професійної освіти здійснюється перехід від практики профагітації до конкурсного відбору учнів. Вступ до вищої школи здійснюється на основі незалежного тестування.

Спільна робота щодо професійної орієнтації, яку повинні вести соціальні служби для молоді, професійні та вищі навчальні заклади і відповідні підрозділи Державної служби зайнятості, не відповідає сучасним вимогам і не регламентується відповідними документами.

Важливою умовою залучення до праці осіб з обмеженою працездатністю є організація професійної орієнтації цих груп громадян у державній службі зайнятості, установах охорони здоров'я та соціального захисту населення. Однак внаслідок організаційної недосконалості існуючих структур і через відсутність необхідних джерел фінансування профорієнтаційну роботу з зазначеними групами населення досі не організовано на належному рівні.

Найбільш повно основні напрями профорієнтаційної роботи з незайнятим та зайнятим населенням регламентується державною програмою зайнятості і реалізується в діяльності відповідних структурних підрозділів державної служби зайнятості. У системі державної служби зайнятості створено мережу центрів професійної орієнтації населення.

Центри професійної орієнтації і профконсультаційних пунктів мають у своєму розпорядженні певні інформаційно-методичні та матеріально-технічні засоби, але їх кількість і діагностичні можливості недостатні і потребують методичної та процедурної уніфікації. Профорієнтаційні підрозділи не забезпечені необхідними виробничими приміщеннями, що ускладнює проведення профконсультавання та профдіагностичних обстежень у повному обсязі. Існують також певні труднощі у доборі спеціалістів з відповідною базовою освітою і практичним досвідом роботи. Потребує зміцнення і розвитку поліграфічна база. Усе це істотно звужує профорієнтаційну роботу з незайнятим населенням, вивільнюваними працівниками та військовослужбовцями, які звільняються в запас у зв'язку із скороченням Збройних Сил та за станом здоров'я.

Результативність профорієнтаційної роботи знижується також через відсутність повної і своєчасної інформації про структурні та професійно-кваліфікаційні кадрові зміни в галузях народногосподарського комплексу. Більшість підприємств різних форм власності взагалі ігнорують профорієнтаційну роботу з зайнятим населенням. Намітилась тенденція до скорочення кількості підприємств, що мають служби соціального розвитку, обов'язком яких була б ця робота. Усе це негативно впливає на соціально-економічну ситуацію в Україні.

Професійна орієнтація є соціально-економічною категорією за походженням, сутністю й показниками оцінки ефективності. За методами вирішення професійна орієнтація – це соціально-економічна, медико-фізіологічна та психолого-педагогічна проблема. Профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей і таланту людини, зростанню її професіоналізму, працездатності,

збереженню здоров'я і виступає одним з найважливіших елементів державної політики в сфері соціального захисту та зайнятості населення.

Професійна орієнтація забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, сприяє підвищенню її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної та трудової незалежності.

Отже, *професійна орієнтація* – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності.

Професійна орієнтація включає такі елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація.

Основними науково-методичними засобами, що використовуються у професійній орієнтації, є професіографія (інформаційна, діагностична, коригуюча, формуюча) та професійна діагностика (комплекс психологічних, психофізіологічних, медичних та інших методів вивчення особи).

Основним об'єктом профорієнтаційної діяльності є зайняте та незайняте населення, у тому числі молодь, що навчається, вивільнювані працівники та особи з обмеженою працездатністю.

Головною метою профорієнтаційної роботи є ознайомлення учнів з професіями та правилами вибору професії; виховання в молоді спрямування на самопізнання і власну активність; формування вміння об'єктивної самооцінки індивідуальних особливостей, співставлення своїх професійно важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для набуття конкретної професії, та кон'юнктурою ринку; забезпечення розвитку професійно важливих якостей особистості; сприяння специфічними методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення.

В основу профорієнтаційної роботи покладено такі принципи:

- ✓ комплексний характер профорієнтаційних послуг;
- ✓ узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці;
- ✓ діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;
- ✓ рівні можливості отриманих профорієнтаційних послуг громадянами України та громадянами іноземних держав, з якими Україна має відповідні

угоди, незалежно від місця роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань;

✓ доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання і працевлаштування;

✓ добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні;

✓ конфіденційний та рекоментуючий характер висновків профконсультацій та профдобору додержання працівниками профорієнтаційних служб норм професійної етики;

✓ взаємозв'язок школи, сім'ї, виробництва і громадськості у здійсненні профорієнтаційних заходів;

✓ систематичність і наступність у профорієнтації: необхідність проведення профорієнтаційної роботи з першого класу і включно по випускний клас школи, за умови обов'язкової наступності цієї роботи з класу в клас.

Кожний з перелічених нами принципів передбачає вирішення також і певних задач:

- диференційований та індивідуальний підхід до учнів у залежності від віку і рівня сформованості їхніх професійних інтересів, від розходжень у ціннісних орієнтаціях і життєвих планах, від рівня успішності. Диференціація учнів по групах дозволяє точніше визначати і засоби впливу, що, будучи ефективними в одній групі, можуть виявитися неефективними в іншій. Диференціація створює також умови для реалізації індивідуального підходу;

- оптимальне поєднання масових, групових та індивідуальних форм профорієнтаційної роботи з учнями та їх батьками, що створює необхідність використання різноманітних форм, їх збалансованості та поєднання;

- відповідність змісту, форм і методів профорієнтаційної роботи потребам професійного розвитку особистості й одночасно потребам конкретного району (міста, регіону) у кадрах визначених професій і необхідного рівня кваліфікації.

Щоб краще і глибше усвідомити й зрозуміти принципи професійної орієнтації, потрібно зупинитися більш детально на методологічних питаннях профорієнтаційної роботи.

Під *методологією професійної орієнтації* мають на увазі вчення про основні положення, структуру і методи дослідження наукових проблем професійного самовизначення, про удосконалення практичних методів впливу на молодь з метою оптимізації інтересів особистості та суспільства в питаннях вибору професії.

До основних положень, що істотно впливають на проведення всієї профорієнтаційної роботи, відносяться ідеї концептуального характеру. Одна з них – ідея організації профорієнтаційної роботи, заснованої на діагностичному

дослідженні особистості, ретельному врахуванні інтересів і здібностей, необхідних для правильного вибору професії (так звана діагностична концепція, де широко використовувалися тести). А також «виховна концепція» – де виховання є домінуючим напрямком практичної роботи з профорієнтації учнів.

До проблеми методологічного характеру відноситься ідея диференційованого підходу до проведення профорієнтаційної роботи з учнями. Вона передбачає попередню класифікацію учнів по групах у залежності від їх життєвих і професійних планів і відповідну роботу в цих групах. Диференційований підхід дозволяє проводити профорієнтаційну роботу більш цілеспрямовано й ефективно.

У соціології одержала поширення ідея соціально-професійної орієнтації, що пояснює обумовленість вибору професії не стільки орієнтацією на ту або іншу професію, скільки спрямованістю особистості на бажаний для себе соціальний статус у суспільстві і пошук шляхів його досягнення за допомогою вибору професії. Таким чином, якщо професійна орієнтація визначається коротко як діяльність з підготовки молоді до вибору професії, то соціально-професійну орієнтацію можна також коротко визначити як підготовку молоді до вибору професії і свого місця в суспільстві.

До методологічних питань профорієнтації відносяться також питання визначення і розвитку системи профорієнтації. Але, перш ніж сформулювати загальне визначення системи профорієнтації, розглянемо низку вихідних положень:

1. Профорієнтація представляє собою системну діяльність, що включає цільові настанови, задачі, принципи, форми, методи, критерії ефективності, рівні, напрями, аспекти й інші системо- та структуроутворюючі елементи.

2. Система профорієнтації школярів є підсистемою загальної системи їх трудової та професійної підготовки.

3. Система професійної орієнтації – це частина загальної системи соціальної орієнтації особистості у сформованій структурі продуктивних сил і виробничих відносин на сучасному етапі розвитку.

4. Профорієнтація відноситься до соціальних систем, які функціонують у суспільстві, вона торкається різних проблем і в тому числі пов'язана з розвитком людського фактора в суспільному виробництві; вже з однієї лише цієї причини профорієнтацію можна вважати суспільною проблемою.

5. На ефективність профорієнтації впливає безліч різних об'єктивних і суб'єктивних факторів. Ця система важко піддається організації й керуванню. Ці й інші причини дозволяють назвати систему профорієнтації складною.

У психолого-педагогічній літературі досить докладно розглянуті наукові принципи побудови й керування системою профорієнтаційної роботи й професійного самовизначення. Різні автори й учені виділяють від п'яти до п'ятнадцяти основних теоретичних положень, на яких повинна базуватися така робота. Розглянемо коротко хоча б деякі з них, які дають уявлення про сутність і деякі особливості профорієнтації як окремого напрямку практичної психології.

Принцип відповідності й конкретності. Він виражається в тому, що, вибираючи професію, людина не може керуватися тільки власними інтересами. Для науково обґрунтованого вибору сфери професійної діяльності суб'єкт повинен мати об'єктивну інформацію не тільки про свої особистісні особливості й можливості, про ті вимоги, які пред'являються виконавцям цієї діяльності, але й мати конкретні відомості про те, наскільки затребувана дана діяльність на ринку праці в регіоні його проживання й навіть у міжнародному масштабі. Порушення цього принципу в сучасних умовах дуже часто приводить до катастрофи планів по працевлаштуванню й професійному самовизначенню людини.

Принцип комплексності. Дотримання цього положення спрямовано на урахування якомога більшої кількості факторів, які впливають на ефективність вибору конкретним суб'єктом сфери професійної діяльності. Це забезпечується через врахування інтересів особистості, її статевовікових характеристик, соціального статусу, матеріальної економічної забезпеченості, стану здоров'я тощо.

Принцип системності. Суть цього положення складається в необхідності переходу від разового або випадкового консультування людини, пов'язаного з необхідністю його працевлаштування, до систематичного інформаційно-методичного супроводу на всіх етапах професійної кар'єри людини.

Принцип інтеграції. Він означає, що профорієнтаційна робота не повинна обмежуватися тільки видачею рекомендацій з вибору сфери професійної діяльності, але й забезпечувати людині можливості для найшвидшого освоєння професій, що рекомендують, шляхом організації або сприяння його цільовому професійному навчанню. Дотримання цього принципу може здійснюватися шляхом погодженого організаційного, методичного й економічного співробітництва центрів зайнятості й працевлаштування населення, кадрових агентств, навчальних закладів різного типу, а також служб по роботі з персоналом підприємств і фірм.

Принцип подальшого розвитку. Він відображує ідею вибору такої професії, що давала б можливість особистості в міру нагромадження досвіду для подальшого підвищення своєї кваліфікації, збільшення заробітку тощо.

Принцип зворотного зв'язку. Він базується на обов'язковому одержанні, нагромадженні й обробці інформації, що характеризує ступінь результативності профконсультацій, що проводяться, виданих рекомендацій і заходів, виконуваних для здійснення цільового професійного навчання осіб, що звернулися для розв'язання своїх проблем, пов'язаних із професійним самовизначенням.

На сучасному етапі виявлено низку принципів профорієнтації, що діляться на три категорії:

1. Загально-педагогічні принципи – доступність й усвідомлення в профорієнтації передбачає глибоко усвідомлене ознайомлення школярів на різних етапах навчання зі світом професій, психофізіологічними вимогами, шляхами оволодіння професією, оплатою праці, житлово-побутовими умовами.

2. Врахування вікових особливостей у профорієнтації дає змогу здійснювати професійне самовизначення школяра поступово, у відповідності з його віком.

3. Принцип комплексності профорієнтації включає організацію цієї роботи в соціально-економічному, психофізіологічному, медичному, правовому і професійному напрямках.

Разом з тим існують *специфічні принципи профорієнтації*. Серед них виділяють наступні:

1) принцип урахування перспективи і прогнозу розвитку особистості відповідно кадрової політики в країні, в умовах соціально-економічного розвитку. Реалізація цього принципу повинна базуватися на використанні довготривалих форм професійної орієнтації із включенням методів психологічної науки, що забезпечує виявлення і розвиток нахилів та здібностей молодих людей;

2) принцип урахування особистісних інтересів, нахилів і здібностей школярів та потреби країни в кваліфікованих кадрах. Він виражає завдання комплексного врахування особистих і суспільних інтересів;

3) принцип діяльно-активної спрямованості в профорієнтації. З одного боку, він передбачає професійне інформування учнів, вивчення їх в цілях профорієнтації, організацію для них профконсультації, а з іншого – він ставить завдання активного включення в сферу профорієнтації духовних і фізичних можливостей особистості [Цит. за 176].

У кожного суб'єкта профорієнтації можуть бути специфічні цілі, засоби (методи, можливості), а також відповідні обмеження досягнення своїх цілей:

✓ *еґоїстичні (корисливі)* орієнтовані цілі, коли досягається якийсь результат (отримується якесь благо) в збиток інтересам інших людей (або інших груп людей). Зазначимо, що ідея постійного суперництва, змагання, де є свої переможці і переможені, є важливим постулатом кар'єрного успіху для

багатьох сучасних людей і культивується на рівні трудових колективів і організацій. Тут мається на увазі особистий успіх, який інколи ділиться з найближчими людьми (наприклад, коли чоловік все робить для улюбленої дружини або для улюбленої внучки);

✓ *цілі, орієнтовані на безкорисливе служіння людям* або якійсь ідеї. Це рідкісні цілі, але іноді в періоди духовного підйому такими ідеями можуть надихнути широкі маси (наприклад, в періоди воїн або післявоєнного будівництва);

✓ *цілі, орієнтовані на справу* (на якесь спільне досягнення) або на сам процес праці. Це характерний для так званої «групоцентричної орієнтації» (за Б.Братусь), коли людина піклується навіть не про власну вигоду, а про вигоду своєї групи (колективу), перебуванням в якому дуже гордиться. Але іноді успіх цієї групи досягається за рахунок інтересів безлічі інших людей (наприклад, конкурентів або навіть споживачів);

✓ *цілі, орієнтовані на спілкування*, коли людина приходить на роботу, щоб приємно провести час (поспілкуватися, «потусуватися»), Тут часто робота є своєрідною ширмою (прикриттям) для такого спілкування, і процвітає це в тих організаціях, де праця надмірно формалізована, забюрократизована, де майже не залишається місця для особистої ініціативи або де просто слабе керівництво. На рівні окремої людини як суб'єкта профорієнтації це може бути прагнення до самодемонстрації, нарцисизм або ж, навпаки, слабкість характеру, коли хочеться компенсувати це ілюзією різноманітних контактів на роботі;

✓ *цілі, пов'язані з саморозвитком*. Проблема лише в тому, як кожна людина розуміє свій розвиток в праці. Нагадаємо, що не всі професії в рівній мірі дають можливості для розвитку в праці, так що вибирати і тут доводиться, і не тільки конкретній людині, яка самовизначається;

✓ *цілі, орієнтовані на самозбереження*, на підтримку статусу і тому подібне. Наприклад, якщо всі в сім'ї мають вищу освіту, то батьки роблять все, щоб і дитина поступила у вуз, хоча самій дитині цікаві інші, не вузівські спеціальності;

✓ *цілі, пов'язані з підвищенням свого статусу в очах оточуючих*, тобто те, що ми назвали б «елітарними орієнтаціями», коли кар'єра розглядається як варіант переміщення «з грязі в князі»;

✓ *спостерігаючі цілі*, характерні для пасивних людей. У цьому випадку конкретна людина (або його батьки, вихователі, керівники і тому подібне) не робить реальних зусиль для планування і реалізації кар'єрних цілей. Все робиться в режимі очікування і спостереження за принципом: «А що зі мною створить доля (або батьки, або начальники)?» Правда, тут все ж таки можлива

певна рефлексія, що відбувається, тому це також може бути метою суб'єкта (індивідуального або групового).

Тут важливо відзначити, що саме виділення і використання цих засобів припускають певну відповідальність і компетентність кожного суб'єкта. Системний аналіз припускає виділення всього можливого переліку таких засобів і співвідношення їх з реальними суб'єктами, які досягають конкретних цілей профорієнтацій.

Отже, як слушно зазначає І.Баклицький: «Орієнтація повинна ґрунтуватися на:

а) знанні конкретної людини, враховувати соціальні та сімейні фактори, які впливають на її особисті погляди;

б) інформації, яку одержали після об'єктивної оцінки результатів тестів, враховуючи перевірку здібностей;

в) знанні його успішності в навчанні і (або) досягненнях у роботі;

г) інформованості про можливості зайнятості і службового просування, а також задоволеності роботою в тому професійному секторі, в якому людина працює, її запити;

г) медичних даних, які свідчать про те, чи придатний учень за своїм фізичним станом для роботи з цієї професії» [7, с. 233].

Науково-практичний аналіз даної проблеми дає можливість розглядати професійну орієнтацію: як складне і багатопланове явище, яке поєднує економічні процеси з соціальними, освітянські з психологічними; як сукупність виховних і навчальних впливів, що забезпечують самостійність та свідомість у виборі, оволодінні та реалізації кожним членом суспільства такої професійної діяльності, яка відповідає загальним потребам країни і дає змогу максимально реалізувати здібності та нахили особистості.

2.2. Організаційна структура системи професійної орієнтаційної діяльності в Україні

Організаційна структура системи професійної орієнтації покликана забезпечити свідомий вибір професій всіх груп населення.

Професійна орієнтація молоді, що навчається, здійснюється усіма закладами освіти на всіх ступенях навчання на допрофесійному і професійному періодах. Допрофесійний період професійної орієнтації включає такі етапи: початковий, пізнавально-пошуковий і визначальний.

Для проведення професійної роботи з молоддю, яка навчається, в навчальних закладах використовуються навчально-методичні кабінети

професійної орієнтації, кабінети інформатики, майстерні, бібліотеки, медичні кабінети тощо.

Професійна інформація, професійна консультація, професійний добір та професійна адаптація молоді, яка навчається, вивчення ефективності працевлаштування випускників навчальних закладів здійснюється закладами освіти спільно з батьками учнів, підприємствами, установами і організаціями, центрами (відділами) професійної орієнтації територіальних центрів зайнятості, центрів соціальних служб для молоді.

Організація роботи з професійної орієнтації незайнятого населення здійснюється Державним центром зайнятості Міністерства праці. Центри (відділи) професійної орієнтації населення, учбово-профорієнтаційні центри здійснюють у відповідних регіонах організаційно-методичне забезпечення роботи місцевих центрів зайнятості з профорієнтації, профконсультації, профдобору та профвідбору незайнятого населення з метою обґрунтування вибору професії, працевлаштування або вибору відповідного професійного навчально-виховного чи вищого навчального закладу, комплектування груп слухачів закладів освіти. У центрах і відділах профорієнтації, учбово-профорієнтаційних центрах проводиться профдобір та профвідбір незайнятих громадян з професій, за якими для визначення професійної придатності необхідне використання складних комп'ютерних версій профдіагностичного тестування і профдіагностичного обстеження.

Працівники профорієнтаційних підрозділів районних (міських) центрів зайнятості забезпечують відстеження та психологічне супроводження процесу професійного навчання незайнятого населення. Направлення на професійне навчання незайнятих громадян здійснюється місцевими центрами зайнятості тільки після проведення профконсультації, профдобору або профвідбору з урахуванням інтересів, нахилів, здібностей та стану здоров'я особи.

Профорієнтаційні підрозділи державної служби зайнятості надають послуги з профорієнтації учням загальноосвітніх та професіональних навчально-виховних закладів, студентам вищих і прирівняних до них навчальних закладів, особам у працездатному віці, які звертаються у профорієнтаційні підрозділи центрів зайнятості самостійно та іншим категоріям громадян.

Організація роботи з професійної орієнтації зайнятого населення рекомендується здійснювати підприємствами з таких основних напрямів:

- проведення профінформації, профконсультації фіксуючого і формуючого профвідбору в процесі прийому громадян на роботу;
- обстеження професійно непридатних (не виконуючих норми виробітку, тих, хто допускає брак тощо) з метою надання їм допомоги у виборі професії, що відповідає їх професійним інтересам, нахилам, здібностям,

сприянню у разі потреби професійній переорієнтації і перепідготовці;

- організація виробничої адаптації молодих робітників і спеціалістів, професійно-кваліфікаційного просування персоналу;
- проведення періодичних атестацій керівників і спеціалістів, тарифікації робітників, формування резерву керівних кадрів;
- надання місцевим центрам зайнятості інформації про поточні та перспективні потреби підприємств у кадрах в професійному і кваліфікаційному розрізі для коригування профорієнтаційної роботи у регіоні, вимоги конкретних професій до психофізіологічних й соціально-психологічних особливостей людини.

Професійна орієнтація зайнятого населення здійснюється також у системі безперервного підвищення кваліфікації і професійної підготовки та перепідготовки працюючих на виробництві.

Підприємствам рекомендуються укладати з регіональними центрами зайнятості договори по наданню профорієнтаційних послуг зайнятому населенню. Центри зайнятості створюють сприятливі умови для доповнення державної системи професійної орієнтації різними комерційними бюро та агентствами, які надають платні профорієнтаційні послуги підприємствам і громадянам.

Організацію роботи з професійної орієнтації осіб з обмеженою працездатністю здійснюють органи та установи охорони здоров'я, соціального захисту населення, і служби зайнятості. Місцеві органи соціального захисту населення та охорони здоров'я направляють осіб з обмеженою працездатністю, які бажають працювати, у центри зайнятості. Особи з обмеженою працездатністю, які звернулися у центри зайнятості за направленням органів соціального захисту населення, медико-соціальної експертизи або самостійно реєструються як особи, бажаючи працювати, отримують необхідні послуги з професійної орієнтації.

Профорієнтаційні підрозділи служби зайнятості проводять профінформацію, поглиблену профконсультацію, профдобір або профвідбір, визначають професійну придатність особи з обмеженою працездатністю з урахуванням професійних інтересів, нахилів, здібностей, наявних у нього професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи. За висновками профорієнтаційних підрозділів центр зайнятості сприяє працевлаштуванню або направляє осіб з обмеженою працездатністю на професійне навчання.

Професійна адаптація осіб з обмеженою працездатністю на виробництві враховує такі аспекти:

- *психофізіологічний* – адаптацію до умов виробничого середовища, робочого місця, змісту, умов праці;

- *професійний* – задоволення працею, ступінь оволодіння в виробничому середовищі, робочого місця, професією, успішність професійної діяльності;
- *соціально-психологічний* – адаптація до членів робочої групи, керівництва і в цілому до виробничої атмосфери у трудовому колективі [177].

Завдання і функції профорієнтаційної роботи. Основними завданнями в галузі організації системи професійної орієнтації населення є:

- забезпечення гарантованих Конституцією та законодавством України прав громадян на працю, конкурентоздатності особи на ринку праці, вільного вибору або зміни виду трудової діяльності, професії та місця роботи у відповідності з професійними інтересами, нахилами, здібностями, професійною підготовкою, станом здоров'я та з урахуванням потреб ринку праці;
- підвищення соціальної та професійної мобільності особи;
- збереження її здоров'я і працездатності;
- сприяння гармонійному розвитку особи, оптимізації процесу її соціально-професійного становлення;
- стимулювання розвитку соціальної та економічної ініціативи особи, її інтелектуального та трудового потенціалу;
- забезпечення комплексною підходу до роботи у сфері професійної орієнтації, посилення її соціально-економічної спрямованості;
- формування правових, соціально-економічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних, кадрових і фінансових засад розвитку професійної орієнтації населення, організація науково-методичного та нормативного забезпечення її функціонування;
- оновлення форм і методів профорієнтаційної роботи з населенням, визначення її нормативів та стандартів на рівні сучасних вимог;
- розробка пакету відповідних нормативно-правових документів, необхідних для організації роботи з професійної орієнтації населення, та внесення змін до чинних законодавчих актів; вдосконалення структури управління професійною орієнтацією молоді, яка навчається, незайнятого і зайнятого населення, осіб з обмеженою працездатністю;
- створення, розширення та удосконалення існуючих профорієнтаційних підрозділів у системі освіти, соціальних службах для молоді, державній службі зайнятості, на підприємствах, організаціях, установах соціального захисту населення та охорони здоров'я;
- створення сприятливих умов для розвитку мережі недержавних установ і об'єднань, що надають профорієнтаційні послуги;
- підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців у сфері професійної орієнтації населення;

- підвищення ефективності праці зайнятих професійною орієнтацією населення фахівців, запровадження дійових форм їх матеріального і морального заохочення;

- організація міжнародного співробітництва в сфері професійної орієнтації населення з метою обміну досвідом роботи.

Система професійної орієнтації населення виконує функції у галузі профорієнтаційних послуг та психологічної підтримки громадян, інформаційно-методичної роботи, координаційної і науково-дослідної діяльності.

Основні функції у галузі профорієнтаційних послуг та психологічної підтримки населення:

- забезпечення безкоштовного надання гарантованого обсягу профорієнтаційних послуг молоді, яка навчається, незайнятому і зайнятому населенню, особам з обмеженою працездатністю;

- здійснення професійного інформування населення про професії та спеціальності, що мають попит на регіональному ринку праці;

- надання населенню індивідуальних інформаційно-довідкових та професійних консультацій з використанням елементів психологічної підтримки;

- ознайомлення населення з правилами вибору професії, виховання у громадян спрямування на самопізнання і особисту активність як основи реального плану оволодіння професією;

- організація та проведення групових професійних консультацій серед молоді, яка навчається, незайнятого і зайнятого населення, осіб з обмеженою працездатністю;

- створення умов для розвитку професійно важливих якостей особистості;

- забезпечення поглибленого профдіагностичного обстеження громадян з метою професійного добору і професійного відбору;

- надання психологічної підтримки та здійснення корекції професійного самовизначення населення;

- визначення професійної придатності осіб при комплектуванні навчальних груп загальноосвітніх шкіл, спеціальних шкіл, професійних навчально-виховних та вищих навчальних закладів, направлення незайнятого населення на професійне навчання, працевлаштування громадян тощо;

- здійснення заходів щодо сприяння професійній адаптації осіб, направлених на професійне навчання, психологічного супроводження навчальних груп;

- сприяння професійної адаптації працівників, які вперше працевлаштувались та громадян, що змінили професію.

Основні функції у галузі інформаційно-методичної роботи з професійної орієнтації населення:

- підготовка нормативних актів, що регулюють роботу з професійної орієнтації населення та забезпечення ними відповідних підрозділів професійної орієнтації, здійснення консультацій щодо їх використання;

- розробка методичних матеріалів (рекомендацій, посібників, підручників) та забезпечення ними профорієнтаційних підрозділів установ, організацій, підприємств тощо;

- створення банку професіографічних матеріалів з професійної орієнтації населення, стандартизованих психодіагностичних методик, пакетів прикладних програм і встановлення порядку їх використання;

- здійснення апробації і адаптації методичних матеріалів профдіагностичного характеру, профінформаційних та інших розробок з професійної орієнтації населення, узагальнення результатів їх використання;

- надання методичних консультацій з питань професійної орієнтації і психологічної підтримки населення фахівцям територіальної служби зайнятості, кадрових служб підприємств, педагогічним працівникам закладів освіти, практичним психологам, соціальними педагогами та ін.;

- організація семінарів та конференцій з проблем профорієнтації населення;

- розробка і впровадження у практику профорієнтаційної роботи з професійної орієнтації населення сучасних методів профдіагностики, в тому числі з використанням профдіагностичного обладнання та комп'ютерної техніки;

- вивчення та поширення вітчизняного і зарубіжного досвіду профорієнтаційної роботи з населенням, організація обміну досвідом в межах держави і територіальних системах професійної орієнтації;

- організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів, які працюють у галузі професійної орієнтації населення.

Основні функції у галузі координації і науково-дослідної діяльності з професійної орієнтації населення:

- розробка із залученням установ та організацій, які належать до територіальної системи професійної орієнтації на відповідній території, розгляд цих заходів територіального міжгалузевою радою з професійної орієнтації населення і професійного навчання незайнятих громадян;

- визначення пріоритетних напрямів роботи з професійної орієнтації населення, обґрунтування пропозицій щодо забезпечення гарантованих обсягів профорієнтаційних послуг різним категоріям населення;

- здійснення розробки розділів з професійної орієнтації населення регіональних програм зайнятості, соціальних програм, програм соціального становлення і розвитку молоді, охорони здоров'я, розвитку освіти, охорони праці та інших;

- вивчення стану профорієнтаційної роботи з населенням у регіоні і розробка пропозицій щодо її удосконалення, підвищення соціальної та економічної ефективності;

- забезпечення взаємодії з профорієнтаційною роботою з молоддю, яка навчається, незайнятим і зайнятим дорослим населенням, особами з обмеженою працездатністю;

- створення сприятливих умов для розвитку розгалуженої мережі профорієнтаційних підрозділів, зокрема недержавних, діяльність яких не суперечить чинному законодавству;

- підготовка єдиного плану профорієнтаційної діяльності територіальної міжгалузевої ради з професійної орієнтації населення і професійного навчання незайнятих громадян відповідного регіону;

- проведення координаційних нарад і семінарів для удосконалення спільної роботи щодо організації професійної орієнтації населення в регіоні територіальної служби зайнятості з професійними навчально-виховними та вищими навчальними закладами, соціальними службами для молоді, установами соціального захисту населення, військовими комісаріатами й охорони здоров'я, кадровими та іншими службами підприємств тощо;

- атестація і допуск спеціалістів з професійної орієнтації населення до профдіагностичного обстеження та індивідуального професійного консультування з елементами психологічної підтримки громадян;

- здійснення теоретичних і прикладних професіографічних досліджень у галузі професійної орієнтації населення;

- проведення прикладних економічних, соціологічних та інших досліджень з питань професійної орієнтації населення;

- організація впровадження результатів теоретичних та прикладних досліджень у практику роботи підрозділів і спеціалістів територіальної системи професійної орієнтації населення.

Основними завданнями професійної орієнтації молоді, яка навчається є :

- ознайомлення учнів і вихованців з професіями та правилами вибору професії, що рекомендовані Міносвіти України;

- виховання в молоді спрямування на самопізнання і власну активність як основу професійного самовизначення;

- формування вміння співставляти свої здібності з вимогами, необхідними для набуття конкретної професії, складати на цій основі реальний план оволодіння професією;

- забезпечення розвитку професійно важливих якостей особистості.

Професійна орієнтація молоді має забезпечувати реалізацію соціально-економічної, медико-фізіологічної, психолого-педагогічної функцій.

Соціально-економічна функція полягає у підготовці конкурентоспроможного працівника, здатного професійно самовдосконалюватися та вести активний пошук виду трудової діяльності або змінювати професію, місце роботи.

Медико-фізіологічна функція забезпечує реалізацію вимог до здоров'я і окремих фізіологічних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності, визначення відхилень у стані здоров'я, корекцію професійних планів з урахуванням стану здоров'я, фізичних можливостей особистості.

Психолого-педагогічна функція полягає у виявленні і формуванні інтересів, нахилів, здібностей особистості, допомозі в пошуку свого покликання, засвоєнні системи знань, що дозволяють вибрати і здійснити професійну діяльність, визначенні шляхів і способів ефективного управління професійним самовизначенням [159].

Зміст профорієнтаційної роботи. Професійна орієнтація здійснюється всіма закладами освіти на всіх ступенях навчання. Профорієнтаційна робота умовно поділяється на два періоди: допрофесійний і професійний.

Організуючи профільну допрофесійну підготовку школярів, слід певною мірою використовувати чималий позитивний досвід такої підготовки. Найбільш цілеспрямовано вона здійснюється в ліцях, гімназіях і навчально-виробничих комбінатах, причому нерідко в кінцевому підсумку доводиться майже до професійної. Аналогічна робота здійснюється також у ліцейних, гімназичних та спеціалізованих класах загальноосвітніх шкіл. Значною мірою допрофесійній підготовці сприяють різні форми гурткової роботи у школах і позашкільних закладах, факультативи, діяльність клубів професійного спрямування, наукової, художньої й технічної творчості, народних ремесел тощо. Профільна допрофесійна підготовка школярів може мати різноманітні організаційні форми та зміст. І все ж таки можна запропонувати оптимальну, на наш погляд, модель її організації. Ця модель визначає головні типи й етапи такої підготовки, а також засади комплектування профільних груп [110].

Допрофесійний період включає початковий (пропедевтичний), пізнавально-пошуковий і базовий (визначальний) етапи.

Початковий (пропедевтичний) етап передбачає ознайомлення дітей у процесі навчальної, позакласної та позашкільної роботи з найпоширенішими професіями, виховання позитивного ставлення до різних видів трудової і професійної діяльності, інтересу до пізнання своєї особистості; формування початкових загальнотрудових умінь і навичок, здатності до взаємодії з іншими особами в процесі діяльності.

Метою початкового етапу допрофесійного періоду має бути сформоване у молодших школярів ставлення до себе, суспільства і професійної діяльності.

Пізнавально-пошуковий етап охоплює 5-7 класи середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів і передбачає: формування ціннісних орієнтацій, мотивації самопізнання, установки на власну активність у професійному самовизначенні та оволодінні професійною діяльністю; систематичне ознайомлення з професіями у навчально-виховному процесі; формування умінь самооцінки, самоаналізу з метою усвідомлення власної професійної спрямованості; консультування щодо вибору профілю подальшої освіти, форм трудової підготовки.

Результатом роботи указанного етапу є вибір профілю (напрямку) навчання, продовження освіти у 8-9 класах. Особливо актуальним виступає сьогодні у зв'язку з переходом на профільне навчання.

Базовий (визначальний) етап – 8-9 (8-11) класи передбачає: вивчення наукових основ вибору професії; класифікаційних ознак професії, вимог професій до людини, основних професійно важливих якостей, правил вибору професії; оволодіння методиками самопізнання, самооцінки, розвитку індивідуальних професійно важливих якостей, формування умінь співставляти вимоги, необхідні для набуття конкретної професії з власними можливостями та кон'юктурою ринку праці; створення умов для випробування своїх здібностей у різних видах трудової діяльності; консультування відносно вибору професії та навчального закладу, проведення професійного добору для випускників загальноосвітніх навчально-виховних закладів.

Системоутворюючим у забезпеченні знань, необхідних для професійного самовизначення учнів, є курс «Вибір професії», який вивчається у 9-х класах загальноосвітніх шкіл. Викладання цього курсу, проведення профдіагностичних обстежень особистості та індивідуальних професійних консультацій, координація профорієнтаційної роботи з учнями покладається на практичних психологів закладів освіти.

Метою базового етапу допрофесійного періоду є сформованість особистістю значимого смислу вибору професії, певної професійної спрямованості (професійних намірів, планів оволодіння професією, професійної перспективи), професійне самовизначення учнів, готовність до зміни професійної спрямованості та переорієнтації на суміжні професії, інші види діяльності, відповідно до індивідуальних особливостей учнів, та результатів профвідбору.

Щодо типів, то, узагальнюючи наявний досвід допрофесійної підготовки й накреслюючи шляхи її вдосконалення, варто виділити основні типи: науковий, виробничий та поєднаний.

Наукове спрямування профілю допрофесійної підготовки повністю спирається на зміст провідного предмета диференційованого навчання. Йдеться про підготовку

майбутніх математиків, фізиків, хіміків, біологів тощо. Їхня допрофесійна підготовка полягає у більш ґрунтовному вивченні свого профільного предмета, нерідко з деякими доповненнями професійного плану. Така підготовка досить поширена й користується великим попитом. Фактично, це – підготовка до навчання у ВНЗ певної орієнтації.

Виробниче спрямування професійного профілю іноді важко і поєднати із поглибленим вивченням тих чи інших загальноосвітніх дисциплін [106, с.83]. А.С. Макаренко й не радив штучно пов'язувати навчання в школі та працю в майстернях. Розпочату в школі підготовку з виробничого профілю бажано завершувати (вже як професійну з конкретного фаху) в умовах професійно-технічного училища. Тут стане у нагоді угода між школою та училищем. При цьому відразу вирішується кілька питань: не тільки вибору професії та формування готовності до професійного навчання, а й визначення закладу, де таке навчання здійснюватиметься. Подібна угода може також бути укладена між школою та підприємством, яке має власну навчальну базу; це одночасно вирішує й питання працевлаштування.

Профіль поєданого типу підготовки займає проміжне положення. Підготовка за такими профілями ґрунтується на поєднанні теорії з практикою, науки з виробництвом, що значною мірою відповідає вимогам підготовки до багатьох сучасних професій. Наприклад, виготовлення й експлуатація машин і механізмів, різної апаратури, програмування, видобування корисних копалин, вирощування високих врожаїв, лікування людей, виховання дітей тощо, – вимагають знань теорії та практичних умінь.

У визначенні етапів профільної допрофесійної підготовки модель, яка розглядається, виходить з того, що процесуально така підготовка виступає як складний шлях переходу від недиференційованого за змістом навчання (включаючи загально-трудову підготовку) до професійної освіти. Цей шлях передбачає поступову конкретизацію й поглиблення здійснюваної спеціалізації та підготовки [110, с.84].

Профільну допрофесійну підготовку варто розпочинати приблизно в 12 років. Це вік, коли (чималою мірою внаслідок біологічного дозрівання) істотно посилюється прагнення підлітка почувати себе дорослим, а отже, для нього стає актуальнішою підготовка до майбутніх етапів життя, до праці.

Доцільно передбачити два етапи допрофесійної підготовки: широко профільний (у середніх класах) і вузькопрофільний (у старших класах).

Широкопрофільний етап має тривати два-три роки. Найдоцільніше, мабуть, аби набір профілів (досить широких, про що свідчить сама назва етапу) відповідав класифікації Є.Клімова. Зрозуміло, нема потреби в тому, аби профілі буквально відтворювали передбачені цією класифікацією групи професій.

Виходячи з неї, можна зробити набір профілів більш диференційованим загалом або в якійсь частині, залежно від виникаючих потреб. Доводиться також рахуватися з тим, що реальні умови роботи шкіл, наявні в них можливості призвели до поширення таких наборів профілів, які не вичерпують наукової класифікації, а відповідають тільки її фрагментам.

Дослідження свідчать, що більшість сучасних школярів 12-14 років виявляють підвищену зацікавленість заняттями з допрофесійної трудової підготовки й досягають в них успіхів. Цьому сприяє й завершення циклу основ наук першого освітнього етапу, набування життєвого досвіду, розвиток здібностей і самосвідомості, формування нових ціннісних орієнтацій. Увесь розвиток школяра старшого підліткового віку створює сприятливі умови для систематичних занять з допрофесійної підготовки, щоб спочатку віднайти найбільш придатний для себе профіль і (як уже зазначалося) у цьому зв'язку зрозуміти себе.

Отже, мета даного етапу – передусім профорієнтаційна. Слід мати на увазі, що вибір, який здійснюють учні на початку цього етапу, розпочинаючи заняття за тим чи іншим широким профілем, як правило, не має необхідного в принципі підґрунтя – досвіду знайомства з відповідними професіями і спеціально розвинених здібностей. Тож згідно з профорієнтаційною метою, підготовка має на даному етапі охоплювати досить широкий діапазон різних професійних діяльностей, що вже з самого початку створює ситуацію вибору з них тієї, до якої в підлітка виникає найбільше уподобань. Сказане, однак, зовсім не виключає потреби ґрунтовнішого ознайомлення, вже на даному етапі, з якоюсь професією, котру учні опановують практично у процесі трудового навчання, відповідного до обраного профілю. Адже й про споріднені професії більш-менш реальні уявлення можна отримати саме через порівняння зі здобутим досвідом.

Загалом, широкопрофільний етап має надати підліткові можливість ближче познайомитись з тією галуззю людської діяльності, яка його найбільше цікавить, зі змістом та психологічними характеристиками відповідної групи професій, набути основ знань з них, базових навичок, перевірити власні можливості та інтереси, нарешті, змінити профіль у разі необхідності, що теж дуже важливо з психологічного погляду, бо засвідчує дійсну свободу вибору, з одного боку, а з іншого – підкреслює відповідальність учня за результати цього вибору й здійсненої на його основі підготовки до професійного навчання.

Другий (передпрофесійний) етап має розпочинатися приблизно з 15 років і тривати щонайменше два роки в 10-11 класах. Зміст цього етапу визначається тим, що вже здійснене трудове навчання (і, бажано, скоординоване з ним спеціалізоване загальноосвітнє) створює передумови для того, аби профіль звужувався, охоплюючи менший обсяг професій, а підготовка поглиблювалася, переходячи згодом у професійну в школі (за наявності відповідних умов) або за її

межами. Мається на увазі, що на цьому етапі якщо не професія, то більш-менш конкретний напрям майбутньої професійної діяльності вже обраний учнем. Постає завдання набуття відповідного досвіду та розвитку необхідних якостей, тобто завдання саме передпрофесійної підготовки.

Трудове навчання на цьому етапі має здійснюватись за однією-двома спорідненими професіями. Оволодіння необхідними знаннями, навичками та вміннями передбачається при цьому на рівні нормативів продуктивної праці.

Зміст, методи й форми передпрофесійної підготовки мають бути розраховані на формування в кожного учня мотиваційної та інструментальної готовності до професійного навчання за певною спеціальністю (чи за спеціальностями певної групи). Щоправда, формування такої підготовки має розпочинатись вже на етапі широкопрофільної підготовки, проте повною мірою забезпечуватиметься саме в ході передпрофесійного етапу допрофесійної підготовки. Здобуття готовності, про яку йдеться, дасть змогу випускнику школи успішно і в стислі строки адаптуватись до професійного навчання й досягнути в ньому необхідних успіхів. Може передбачатись орієнтація на навчання за обраною спеціальністю в конкретному училищі, коледжі, інституті, університеті.

Передпрофесійна підготовка має передбачати підвищення рівня самостійності школяра в учбовій діяльності, формування здатності до самостійного й творчого виконання завдань професійного змісту, що вимагає розвитку ініціативи, самоконтролю, відповідальності, кмітливості, майстерності тощо. З огляду на це, головними принципами підготовки мають бути проблемність і реальна спрямованість. Формування практичних компонентів досвіду має поєднуватись із теоретичним навчанням, набування умінь (як прив'язаних до конкретної технології, так і загальнотрудових і загальноінтелектуальних) – базуватись на творчому виконанні навчально-трудових завдань і лабораторних робіт, самостійному розв'язуванні різного роду задач. Бажано при цьому широко застосовувати ділові ігри та тренінги, розвивальні та коригувальні заняття тощо. Творче розв'язування школярем проблем, що постають перед ним, сприяє формуванню в нього позитивної самооцінки, його професійному й життєвому самовизначенню.

За наявності можливостей для цього, підготовка з окремих масових професій може бути запроваджена в школі як професійна, з присвоєнням кваліфікації тим, хто цього заслуговує та потребує. Приймаючи рішення щодо організації такої підготовки, слід зважати не тільки на суто педагогічні, а й на соціальні чинники. Адже не всі випускники шкіл здатні до самостійної адаптації в ринкових умовах, окремі групи потребують більш гуманного ставлення і дієвих гарантій щодо майбутнього, допомоги й захисту вже в період навчання у школі. Акценти в цьому плані слід зробити щодо мешканців

віддалених районів, учнів з низькою успішністю, особливо дівчат. Вони частіше за інших залишаються після школи неохопленими професійним навчанням, що ускладнює і так гострі проблеми в їхньому житті, обмежує можливість участі в суспільному виробництві. Тому, за певних умов, може бути виправданим професійне навчання в самій школі за допомогою різних підприємств, зацікавлених осіб та організацій, що сприятиме створенню додаткових гарантій соціального захисту цих категорій школярів.

Загальноосвітня школа виконує дуже важливу функцію – підготовку до професійного навчання. Найбільш цілеспрямовано ця функція реалізується шляхом профільної допрофесійної підготовки. Технологія допрофесійної підготовки в школі (зокрема, комплектування груп учнів для навчання за тими чи іншими профілями) спирається, передусім, на здійснення профорієнтаційних заходів. Справа, однак, ускладнюється тим, що в існуючій системі загальноосвітньої та професійної освіти (особливо – у конкретній середній школі невеличкого населеного пункту) можливості реалізації такого варіанту цієї підготовки, який був би найпридатнішим для даного учня, виявляються досить обмеженими. У допрофесійній підготовці нерідко домінують одноманітні масові робітничі професії, тоді як інтелектуально насичені профілі різного спрямування найчастіше представлені недостатньо. Часто учневі доводиться обирати з кількох близьких за напрямом спеціалізації. Реально все це означає необхідність, у переважній більшості випадків, досягнення компромісу між бажаним і можливим.

Труднощі, що виникають у ході допрофесійної підготовки пов'язані також з недостатнім знанням учнями себе й тієї справи, якою вони могли б зайнятися у майбутньому. Шляхи розв'язання цієї проблеми лежать у сфері профорієнтаційної роботи, адже без кваліфікованої профорієнтаційної допомоги у самовизначенні та виборі професії учням важко обійтись.

Щоб компенсувати прогалини у досвіді школяра, які ускладнюють для нього обґрунтований вибір профілю підготовки, необхідним є вивчення особистості кожного учня, його можливостей і вподобань – заради визначення не лише оптимального для нього варіанту, але й меж поля можливих компромісів. Дбайливість у первинній орієнтації на професії особливо важлива, щоб зменшити післядію припущених тут помилок на наступних етапах професійного становлення особистості.

Диференціація допрофесійного навчання школярів передбачає створення спеціалізованих навчальних груп, класів і шкіл. Виникає психолого-педагогічна проблема їх комплектування, яка має вирішуватись на основі глибокого вивчення психологічних особливостей учнів та їх відповідності вимогам професій певного профілю.

Комплекс використовуваних при цьому методик повинен містити: аналіз результатів шкільного навчання й участі у позакласній та позашкільній роботі, ґрунтовне дослідження характеру, творчих компонентів діяльності та інших істотних для професії властивостей особистості.

Праця шкільного психолога щодо диференціації загальноосвітнього та трудового навчання потребує використання, насамперед, технологізованих методик, тобто таких, які досить детально описані, можуть бути застосовані іншими фахівцями й дати у схожих умовах подібні результати. Крім того, ці методики повинні бути нескладними, доступними для використання практичними психологами й підготовленими вчителями. Наприклад, для визначення професійних інтересів можна використати стандартизовані методики ДДО, ОДАСІ, «Карту інтересів», «Квадрат інтересів» та ін. Це не виключає, однак, бажаності додаткового поглибленого вивчення спеціальних інтересів щодо конкретного запроваджуваного профілю підготовки.

Нерідко стає необхідною відстрочена перевірка рівня готовності учнів до навчання за певним профілем. До цього призводять недоліки у первинному комплектуванні груп (коли, наприклад, з якихось організаційних причин до групи потрапили учні, які ще не здійснили свідомого вибору, досить поверхово ознайомлені зі змістом обраної справи, і не виявляють здібностей до неї). Через це іноді постає потреба у корекції вибору профілю навчання, тобто переорієнтації деяких учнів на інший профіль.

Залучення учня до навчання за тим чи іншим профілем і, особливо, корекція здійсненого вибору потребують цілісного психологічного дослідження особистості школяра. Таке дослідження має доповнюватись специфічними обстеженнями, прив'язаними до конкретного виду обраної діяльності, до певної предметної діяльності. У той же час марно сподіватись, що у школярів, які обирають той чи інший профіль допрофесійної підготовки, вже сформовані на належному рівні необхідні знання, навички та вміння. Компроміс у дослідженні досягається пошуком таких творчих завдань, у яких відображені моменти, пов'язані із розумінням профільного змісту, інтелектуальною спрямованістю на певну сферу діяльності.

При цьому слід розуміти, що застосовувані методи забезпечують з'ясування лише орієнтовних даних, які дають змогу здійснити розподіл учнів на певному прийнятому рівні обґрунтованості. Не йдеться про абсолютну оцінку здібностей особистості. Результати дослідження слугують підставою для того, щоб обрати зміст і методи подальшого навчання для даного учня, корекційні впливи, розробити рекомендації для розвитку тих здібностей, яких, згідно з одержаними даними, бракує на час дослідження.

Найголовніше у справі комплектування спеціалізованих навчальних груп – це глибоко проаналізувати дані, одержані за допомогою різних методик, заради того, щоб створити цілісний образ особистості та спроектувати його на майбутнє. Тому слід орієнтуватись не на окремі показники, а на їх сукупність. При цьому слід виходити з принципів профорієнтації, а не профвідбору; особливо слід наголосити на тому, що на першому етапі допрофесійної підготовки учнів треба розподіляти між існуючими профільними групами, а не відбирати найбільш придатних. У першу чергу, необхідно враховувати бажання самого учня, як і те, що іноді він бажає чомусь навчитись, але добре не уявляє, чому саме. Водночас, той, хто ясно усвідомлює мету й дуже прагне досягти її, може подолати значні труднощі. При нагоді слід використовувати і цей резерв.

Запровадження профільної підготовки у певній школі має здійснюватись тільки на добровільних засадах, з урахуванням бажань учнів, батьків, учителів. Домогтись згоди буває важко, тому є сенс спочатку запровадити профілізацію обмежено, для групи учнів, які виявили таке бажання (а не були відібрані). У подальшому кількість бажаючих збільшується, якщо навчання організоване добре.

На другому етапі (передпрофесійному) профільної підготовки в певних випадках є доцільним комплектування навчальних груп на основі відбору, але остаточне рішення має бути узгоджене з учнем. Протипоказання щодо певного профілю мають бути належно обґрунтовані, зважені всі «за» й «проти» та повідомлені учневі. Наполягати на висновках доцільно лише тоді, коли нехтування ними може згодом завдати учневі шкоди.

Підкреслимо, що психологічне вивчення учнів аж ніяк не має обмежуватись періодом комплектування профільних груп. Слід систематично аналізувати навчальні успіхи школярів, їхнє ставлення до занять, зрушення у їхньому психічному й особистісному розвитку (зокрема, у їхніх інтересах, ціннісних орієнтаціях, показниках самосвідомості). Необхідно якомога раніше виявляти несумісність суб'єкта та діяльності за обраним профілем і вчасно здійснювати потрібну корекцію чи зміну профілю.

На особливу увагу заслуговує вивчення процесу розвитку особистості учня: передусім таких його якостей, як інтереси й ставлення до професії, ціннісні орієнтації, розуміння значення власної діяльності й перспектив її удосконалення, врахування своїх переваг і недоліків, використання досягнень і подолання труднощів.

Підсумовуючи вищезазначене, можна констатувати, що профільна допрофесійна підготовка (організована відповідно до пропонованої моделі):

=>враховує здібності, інтереси, запити, інші індивідуальні властивості учнів, дає можливість реалізувати принцип гуманізму в навчально-виховній роботі, підвищити мотивацію й ефективність учіння;

=> через свій трудовий компонент забезпечує залучення учня до суспільно-корисної, продуктивної праці, наближеної до умов сучасного виробництва, і тому є ефективним засобом трудового виховання;

=> постає ланкою безперервної освіти, що забезпечує перехід від недиференційованої загальноосвітньої та початкової трудової допрофесійної підготовки, створює умови для опанування майбутньої професії та свідомого вибору спеціалізації, стимулює розвиток особистості (в тому числі важливих для фаху якостей), поступове професійне становлення.

Організуючи допрофесійну підготовку, слід дбати про забезпечення наступності між окресленими вище послідовними етапами, а також між нею і власне професійною підготовкою. Така наступність має на меті сприяти формуванню:

>спрямованості особистості учня на самореалізацію у такій професійній праці, особливості якої найбільш відповідні структурі здібностей цього учня (інакше кажучи, у професійній праці відповідно до певного психологічного типу особистості);

> таких характеристик самосвідомості (зокрема, ціннісних орієнтацій), які б забезпечили конкретизацію прийнятих особистістю духовних цінностей, її моральної та громадської позиції у напрямку, найбільш відповідному особливостям обраної групи професій;

> такої системи способів дій і стратегій діяльності, яка б найкраще допомагала оволодінню професіями обраного психологічного типу, вдосконаленню у них і успішній самореалізації за їх допомоги[110, с.91].

Інструментальні властивості особистості концентруються навколо її мотиваційного ядра; останнє ж має яскраво виражену специфіку для професії кожного політехнічного типу.

Наприклад, для особистості вченого її стрижневою рисою, як кажуть, домінантою, постає спрямованість на пошук істини; саме цю домінанту «обслуговують» наявні в суб'єкта знання та інтелектуальні вміння, якими він володіє. Прогалини й вади у цих знаннях і вміннях можуть бути значною мірою надолужені або компенсовані, тоді як брак професійно значущої спрямованості особистості спричиняє творче безсилля.

Домінантою особистості митця постає прагнення виразити істотні для неї сенси у художніх образах і за їх допомоги прилучити до цих сенсів людей, які сприйматимуть твори митця.

При цьому притаманна вченому спрямованість на пошук істини разом з інструментальними можливостями, що розгортаються під впливом цієї спрямованості та забезпечують її реалізацію, мають розвиватись, як одна з граней гармонійної особистості – так само, як іншою гранню мають стати притаманні митцеві схильність і підпорядкована їй здатність до вираження істотних для особистості сенсів у художніх образах. Ясно, що тут (як і в прилученні до якостей вченого) від більшості учнів не можна вимагати ні технічної досконалості, ні високої питомої ваги художніх (у даному випадку) устремлінь у системі їхніх мотивів. Проте наявність цілісних особистісних якостей, характерних, зокрема, для вченого й митця, з підпорядкуванням інструментальних можливостей (хоча б обмежених), адекватних кожному з цих мотивів, є дуже бажаною для становлення гармонійної особистості. Саме таким підходом, фактично, керуються передові педагоги, опікуючись, відповідно, розумовим та естетичним вихованням учнів.

В аналогічний спосіб можна казати про бажаність віддзеркалення у гармонійній особистості якостей, характерних для індустріальної, сільськогосподарської праці, професійного спілкування.

Констатуючи усе це, звернімо увагу на те, що забезпечення представленості різних згаданих (а також не згаданих) домінант – це лише один аспект освіти й виховання, зрештою, лише один бік формування гармонійної особистості. Другий – стосується диференційованого представлення в освітньому процесі професійно значущого змісту – змісту, який відповідає певному типові професій, а, отже, й певній особистісній домінанті, найбільш придатній для даного учня.

Тут уже знімаються зроблені вище застереження відносно того, чого «не можна вимагати від більшості учнів». Адже йдеться не про більшість, а про меншість – ту, яка виявила схильності до даного типу професій. І справа, звісно, не вирішується простим збільшенням кількості навчальних годин з предметів певного циклу (включаючи суто трудову підготовку), обсягу і складності знань і вмінь, які підлягають засвоєнню. Слід наголосити на якісних особливостях змісту й методів навчання. Ці особливості мають бути спрямовані, зокрема, на таке:

- на забезпечення вищезгаданої «технічної досконалості», але, насамперед, не сьогоденної, а майбутньої. Тобто, йдеться про оволодіння базовими знаннями, вміннями, навичками, стратегіями, які є найбільш значущими саме у підготовці до професій певного типу і які роблять успішним, ефективнішим подальше професійне навчання. Наприклад, у тих, хто планує стати математиком, фізиком, інженером, вміння здійснювати алгебраїчні та тригонометричні перетворення мають бути доведені до такого рівня, аби у процесі подальшого навчання у вищій школі не треба було витрачати час і зусилля на доведення цих

умінь до потрібної межі. Для тих, хто обирає інші напрями подальшої діяльності, досягнення зазначеного високого рівня не є обов'язковим;

- на забезпечення такої орієнтації в обраній сфері людської діяльності, яка б давала можливість здійснити на наступних етапах навчання обґрунтовану конкретизацію свого вибору. Як зазначалось вище, при переході від першого до другого (передпрофесійного) етапу профільної допрофесійної підготовки, її профіль звужується. Профіль власне професійного навчання є ще вужчим. Тож для того, щоб таке звуження було слухним і відповідним особливостям кожного учня, його ерудиція в обраній сфері діяльності має бути досить широкою;

- на необхідність прилучення до сукупності обговорених вище різних потрібних гармонійній особистості цілісних якостей, насамперед, через ту з них, яка збігається з домінуючою для даного профілю (і для даного учня, якщо він обґрунтовано обрав саме цей профіль). Адже, наприклад, естетичний бік присутній і у виробничій, і у науковій, і в будь-якій іншій праці, відіграючи тим більшу роль, чим вищого рівня сягає майстерність. Тож слід спеціально дбати про естетичне виховання учнів не лише за традиційними для такого виховання напрямками, а й на матеріалі обраного кожним учнем профілю навчання.

Орієнтація допрофесійної підготовки на окреслені принципи має сприяти становленню більш гармонійних особистостей і, водночас, кращій підготовці до наступної професійної праці, взагалі – кращій реалізації завдань профорієнтаційної роботи та соціальних функцій освіти.

Етап професійного навчання передбачає: оволодіння професійними знаннями, вміннями, навичками; адаптацію до професійного навчально-виховного закладу і нового соціального статусу; формування професійної мобільності, готовності до продовження професійної освіти і самовдосконалення, розвиток професійних інтересів і професійно важливих якостей; уточнення подальшої професійної перспективи.

І.Баклицький вказує: «Орієнтація в технічній і професійній освіті спеціалістів, яких готують до професійної діяльності, повинна: а) інформувати тих, хто навчається про різні можливості, про необхідний рівень освіти і її продовження надалі; заохочувати тих, хто навчається, до вибору програми освіти, яка найменше обмежуватиме його можливості отримати роботу в майбутньому; в) стежити за процесом навчання тих, хто вчиться, виконуючи програми освіти; г) доповнювати пізніші стадії програм короткими періодами трудового досвіду й інтенсивним вивченням різних умов роботи.

Орієнтація в технічній і професійній освіті, що продовжується, повинна:

- а) допомагати дорослому працівникові вибрати програму освіти, яка продовжується і найбільше відповідає його потребам;

б) дати іншу можливість визначити для себе відповідний рівень навчання і допомогти особі зробити правильний вибір»[7, с.232-233].

Професійне навчання має за мету підготувати конкурентоспроможного на ринку праці кваліфікованого робітника, спеціаліста, готового до активної професійної діяльності і переорієнтації на певну професію.

Методи професійної орієнтації. Особливе місце у вивченні особливостей професійної орієнтації посідають методи її наукового дослідження. Виділення профорієнтації як самостійної науки припускає серед інших важливих ознак наявність власних методів. Але в наукових дослідженнях із профорієнтаційних проблем використовуються методи педагогіки, психології, економіки, соціології, медицини. Тому не можна поки що стверджувати, що профорієнтація являє собою самостійну науку. Це міждисциплінарний науковий напрям, покликаний вирішувати прикладні задачі оптимального регулювання процесу професійного самовизначення особистості в її інтересах і в інтересах суспільства. Оскільки система знань, понятійний апарат і методи різних наук мають помітні розходження, виникає проблема інтеграції необхідних для профорієнтації знань на основі принципу системності [94].

Тема методів дослідження в професійній орієнтації у вітчизняній літературі частіше за все зводиться до викладення історії питання та до посилань на методичний арсенал, який використовується у психологічній науці. Тому краще звернутися до проблеми методу у психології як науковій дисципліні. Цілісне вивчення психологічних явищ передбачає широке використання різноманітних методів. Інтегральний характер професійної орієнтації, динамічний розвиток її напрямків, специфіка конкретних задач передбачають опору психолога-профорієнтатора на методологічно обґрунтовану систему наукового дослідження. Навіть поверховий огляд літератури передбачає значне розмаїття уявлень вчених про методологію наукового дослідження (про яке говорилося дещо вище) та класифікацію його методів, багато в чому обумовлених специфікою предмету і типових задач.

Так, С.Рубінштейн створив одну з перших вітчизняних класифікацій основних методів дослідження і виділив: спостереження: зовнішнє (об'єктивне), пряме (безпосереднє спостереження людини), опосередковане (спостереження за продуктами діяльності людини); експеримент: природний (проведення досліджень безпосередньо під час професійної діяльності), лабораторний (моделювання професійної діяльності), психолого-педагогічний (навчаючий експеримент), допоміжний (дослідження психологічних показників у комплексі з анкетуванням та бесідою) [148].

Крім спостереження та експерименту можна виділити також і «особливі методи» дослідження, до яких С.Рубінштейн відносив:

- 1) порівняльний метод (порівняння між нормою та патологією);
- 2) генетичний метод (порівняння між різними віковими групами).

Одним з найбільш прийнятних підходів до рішення задач професійної орієнтації є класифікація методів Б.Ананьєва, запропонована у 1960-ті роки. З урахуванням «стратегічних шляхів дослідження» всі методи можна розподілити на чотири основні групи: організаційні, емпіричні, методи обробки даних, інтерпретаційні методи.

До організаційних методів, за Б.Ананьєвим, відносяться порівняльний, лонгitudний та комплексний. Роль цих методів є актуальною протягом всього дослідження, їх адекватність впливає на кінцеві результати (теоретичні – у вигляді концепцій, практичні – у вигляді рекомендацій щодо вдосконалення або створення нових засобів чи методів навчання, діагностики, корекції, управління тощо). Вибір методу визначається цілями, особливостями предмету дослідження, об'єктивними умовами і можливостями його наукового вивчення. Порівняльний метод, або метод «поперечних зрізів», аналіз «вибірки» є найбільш розповсюдженим у психології і використовується для рішення широкого спектру задач. Більш точним для вивчення психічного розвитку (еволюція психічних та психологічних функцій, прогноз, дослідження зв'язків між фазами розвитку та ін.) вважається лонгitudний метод. Це вид повторного дослідження, при якому проводиться тривале періодичне спостереження над одними й тими ж особами чи соціальними об'єктами. Комплексний метод не завжди відображає цілісне бачення складного об'єкта, але, безумовно, сприяє побудові розуміння досліджуваного явища. Він є найбільш адекватним у міждисциплінарних дослідженнях і пов'язаний з особливістю розподілу наукових задач, передбачає періодичне співставлення даних та їх узагальнення.

До емпіричних способів отримання наукових фактів відносяться спостереження і самоспостереження (обсерваційні методи), експериментальні (лабораторний, природний, формуючий або психолого-педагогічний), психодіагностичні (стандартні та проєктивні методики, анкети, інтерв'ю, бесіда та ін.), аналіз процесу та продуктів діяльності (професіографія, хронометрія, оцінка продуктів праці і т.п.), моделювання (математичне, кібернетичне та ін.), біографічні (аналіз фактів і подій життєвого шляху людини, документації, свідочств та ін.).

Вибір групи або окремих емпіричних методів багато в чому залежить від першочергово обраного організаційного методу. Розвиток науки і техніки значно розширює як репертуар таких методів (фотографія, відеозйомка, аудіозапис, комп'ютерна діагностика та багато іншого).

До прийомів обробки емпіричних даних відносяться кількісний (математично-статистичний) і якісний аналіз (диференціація матеріалу за

групами й типами, складання психологічної казуїстики – опис типових або ексклюзивних випадків). Кількісні методи застосовуються з метою виразити у числових характеристиках різні сторони психічних явищ та зв'язку між ними. До основних методів цієї групи, які активно використовуються у психології, відносять шкалювання, а також методи параметричної статистики (кореляційний, факторний, дисперсійний, кластерний, дискримінантного аналізу). Досить широкий арсенал засобів для оцінки психологічних фактів представлений методами непараметричної статистики. Розвиток і широке впровадження комп'ютерної техніки, розробка пакетів статистичних програм значно розширюють потенціал дослідника.

До інтерпретаційних методів відносяться генетичні та структурні методи. Генетичні методи (філогенетичний, онтогенетичний, соціогенетичний) представляють собою способи дослідження зв'язків між психологічними явищами різних рівнів розвитку. Структурні методи (психографія, типологічна класифікація та ін.) націлені на вивчення взаємозв'язків між цілим і частинами: між особистістю і психічними функціями, організмом і окремими параметрами розвитку в окремі моменти життя тощо [169].

Розглядаючи різновиди системного підходу, В.Ганзен виділяє наступні ступені повноти аналізу явищ: комплексний, структурний, цілісний.

Комплексний підхід передбачає наявність сукупності компонентів об'єкта, що вивчається або методів його дослідження. При цьому не є критеріальною вимогою повний склад компонентів досліджуваного об'єкта, повнота відносин між ними або відношення частин з цілим. Вирішуються головним чином питання постійних співвідношень компонентів. Структурний підхід передбачає вивчення складу систем, їх структур. При цьому не ставиться задача вивчення співвідношень підсистем (частин) і системи (цілого). Допускається можливість великої кількості варіантів розподілу системи на підсистеми. При цілісному підході вивчаються не тільки частини об'єкта, а й відношення між частинами і цілим, не тільки організація (структура), але й особливості функціонування компонентів, не тільки постійні якості, а також і зміни у функціонуванні й розвитку об'єкта, явища, процесу.

Основою запропонованої В.Моргуном типології методів діагностики є авторська концепція багатовимірного розвитку особистості. Особистість розглядається як людина, котра активно опановує і свідомо перетворює природу, суспільство і власну індивідуальність. Вона має унікальне динамічне співвідношення просторово-часових орієнтацій, потребо-вольових емоційних переживань, змістовних спрямованостей, рівнів опанування досвідом і форм реалізації діяльності. Цим співвідношенням визначається свобода суб'єктного самовизначення особистості в її діях і вчинках та міра відповідальності за їхні

наслідки (включаючи й підсвідомо непередбачувані) перед природою, суспільством і своїм сумлінням.

Синтезуючи усі зазначені вище підходи та методи, можна сказати, що дійсно виникає проблема інтеграції необхідних для профорієнтації знань, а також створення системи методів профорієнтаційної роботи.

Так, інтерпретуючи психологічні методи дослідження, М.Пряжников адаптував їх до практичної роботи з професійної орієнтації і запропонував класифікацію науково-практичних методів профорієнтації, а саме [128;130]:

1) методи традиційного обстеження (тести, опитувальники, анкети, апаратурні методики і т.п.) та методи традиційного психолого-педагогічного впливу (лекції, тренінги, дискусії тощо);

2) методи, що ґрунтуються на життєвому досвіді й професійній інтуїції. Їх можуть використовувати лише ті психологи і педагоги, які мають певний досвід й успіхи в роботі;

3) методи активізації, стимулювання самої людини (або групи осіб), по відношенню до якої проводиться профорієнтаційна робота (наприклад, через ділову управлінську гру);

4) методи моделювання процесу професійного самовизначення, коли сама профорієнтаційна проблема не вирішується, але створюються умови для кращого розуміння цієї проблеми і лише намічаються шляхи її вирішення;

5) методи управління профорієнтацією, включаючи також методи контролю та відповідного заохочення і т.п. Це може використовуватися не тільки різними керівниками, а й конкретною людиною стосовно своєї власної кар'єри (інколи це називають навіть «самоменеджментом»), або це може бути сім'я, яка серйозно впливає на дитину.

Під час розгляду профорієнтаційних методів важливе значення має уявлення про саму модель методики, яка використовується у профорієнтаційній роботі.

Сутність будь-якої методики полягає у розширенні можливостей самого психолога. Вона спрямована на вирішення тих завдань, дослідження тих проблем, які ставить перед собою психолог-профорієнтатор.

Зазвичай під час розгляду практичної методики виділяють:

1) імітаційну модель, де відображається сутність і зміст методики;

2) психотехнічну модель, де відображені процедура методики, умови її використання, а у детально описаних методиках також і можливі труднощі проведення. В імітаційній і психотехнічній моделях методика представлена як «зовнішній засіб», описаний у різноманітних підручниках та методичних посібниках. Для того, щоб методика працювала, необхідний підготовлений для її використання фахівець, що знається на змодельованих у методиці проблемах

(володіє імітаційною моделлю) і вміє провести її практично (володіє психо-технічною моделлю). В цьому випадку говорять про методику як про «внутрішній засіб» роботи психолога.

Як відмічає Є.Клімов, методика – це сукупність зовнішніх і внутрішніх засобів професійної діяльності психолога. Інколи буває так, що психолог добре розуміється у проблематиці, але не вміє працювати з конкретними процедурами (технологіями). І тоді використання методики буде менш ефективним [63].

Говорячи про прогнозування ефективності методики, важливо також враховувати, наскільки оптанти готові сприймати змодельовані проблеми і брати участь у означених процедурах. Також важливо враховувати наступність розгляду цих проблем та наступність у використанні конкретної процедури методики. У кожному конкретному випадку психолог як фахівець бере на себе відповідальність за те, як і за допомогою яких методів він працює.

Перераховані вище міркування дозволили розробити модель практичної профорієнтаційної методики, яка спрямована на дослідження інтересів до професії, здібностей, нахилів та намірів особистості; вирішення проблем професійного самовизначення; побудову особистих професійних перспектив та її компонентів. Тому можна виділити різні компоненти моделі практичних методик з профорієнтації, які відповідають виділеному вище критерію: власне профорієнтаційний компонент, який співвідноситься зі всією схемою побудови особистого професійного плану або з основними його складовими; частково профорієнтаційний компонент, який дозволяє змодельовати лише окремі елементи схеми і лише частково вирішити проблеми професійного та особистісного самовизначення; супутній, допоміжний компонент, який у певному сенсі не є профорієнтаційним (не співвідноситься із жодним елементом схеми побудови особистого професійного плану), але може бути використаний як до-поміжний (наприклад, для створення більш сприятливої атмосфери роботи з оптантами, для відпочинку та розминки, для встановлення довірливого контакту з оптантом).

Зазначену модель можна активно використовувати у профорієнтаційній роботі, враховуючи при цьому навіть ефективність методики. Наприклад, психолог повинен вирішити для себе питання, яку саме методику доцільніше провести у тому чи іншому класі. У цьому випадку він починає оцінювати якість методики за виділеними у моделі компонентами (за цілями, процедурами, розумінням проблем методики, готовністю провести методику практично тощо). Все це можна позначити на моделі «плюсами», «мінусами» або знаками питання (можлива також оцінка балами – кому як зручніше). Після цього можна простежити, яка з методик набирає більше «плюсів» (або балів).

При цьому важливо пам'ятати, що компоненти можуть взаємодоповнювати і компенсувати одне одного. Наприклад, у випадку, коли психолог поки ще не володіє достатнім досвідом практичної роботи (погано володіє психотехнічною моделлю) і якщо процедурна модель сама по собі чудово відпрацьована (є легкою і простою у використанні), така модель немов би компенсує недоліки самого психолога або у випадку, коли процедурна модель методики недосконала, але психолог має достатньо досвіду, щоб компенсувати своєю майстерністю недоліки методики.

На основі цього розрізняють також групи профорієнтаційних методів, які класифікуються в залежності від основних задач профорієнтації [148].

Основні групи профорієнтаційних методів. Можна умовно виділити чотири групи методів у відповідності з визначеними раніше основними задачами профорієнтації: інформаційно-довідковими, діагностичними (спрямованими на самопізнання особистості), методами морально-емоційної підтримки оптанта і методами прийняття рішення та побудови перспектив професійного розвитку особистості. Знання та оволодіння цими методами не тільки багато в чому забезпечують ефективність професійного самовизначення людини, але й також сприяють кращому розумінню сенсу виконуваної роботи самого психолога, сприяють і його власному самовизначенню.

I. Інформаційно-довідкові, освітні методи передбачають: професіограми – короткий опис професій (проблема полягає у тому, що традиційні професіограми важко «сприймаються» багатьма школярами, тому важливо знайти більш компактні і зрозумілі форми опису професій); довідкова література (за умови достовірності такої довідкової інформації); інформаційно-пошукові системи (з метою оптимізації пошуку професій, навчальних закладів та місць роботи – ручні, електронні, комп'ютеризовані); професійна реклама та агітація (за умови достовірності, оперативності і привабливості для тих, кому яка реклама призначена); екскурсії школярів на підприємства та у навчальні заклади (за умови завчасного підбору і підготовки кваліфікованих ведучих та екскурсоводів); зустрічі школярів із фахівцями різноманітних професій (за умови спеціального відбору і психолого-педагогічної підготовки таких фахівців за професією); пізнавальні та освітні лекції про шляхи вирішення проблем самовизначення; профорієнтаційні уроки із школярами як система занять (а не як окремі «заходи»); навчальні фільми та відеофільми; використання засобів масової інформації (ЗМІ) може бути достатньо ефективним, але при обов'язковому врахуванні їх специфіки (специфічних особливостей спілкування з телеаудиторією); різноманітні «ярмарки професій» та їх модифікації, які вже показали свою ефективність у профорієнтаційній допомозі не тільки безробітним, але й випускникам шкіл.

II. Методи професійної психодіагностики:

- бесіди-інтерв'ю закритого типу (по чітко визначених питаннях);
- відкриті бесіди-інтерв'ю (з можливістю деякого відволікання від задалегідь заготовлених питань; досвідчені профконсультантом вважають, що такі бесіди дають про клієнта більше інформації, ніж традиційне тестування);
- опитувальники професійної мотивації (фахівці вважають, що для клієнтів, які обирають масові професії, тобто придатні для більшості, це більш важлива діагностика, ніж визначення здібностей до професії);
- опитувальники професійних здібностей. Їх потрібно застосовувати дуже вибірково; для їх використання та інтерпретації результатів потрібна особлива підготовка профконсультанта; ці опитувальники виправдовують себе стосовно професій з особливими умовами праці; для більшості ж професій профпридатність формується в самій трудовій діяльності;
- «особистісні» опитувальники. Потрібна особлива підготовка профконсультантів при їх використанні – розуміння сенсу і обмежень застосування такого типу опитувальників в профконсультації (по-справжньому особистість не можна «прорахувати»); справжній особистісний тест – це вчинок людини у відповідальні моменти життя (наприклад, на «референдумах» і при «голосуваннях», коли випробовується здатність протистояти витонченій пропаганді) і в звичайних життєвих ситуаціях. Таким чином, тест на «особистісність» – це, з одного боку, вчинок глобального масштабу, але з іншого боку, це прояв своєї моральної позиції в «дрібницях» життя, тобто дуже складно оцінити особистість у звичному, «усередненому» режимі життя;
- проєктивні особистісні тести (потрібна особлива підготовка і особливе стажування профконсультанта для їх використання);
- методи спостереження – це один з основних науково-практичних методів роботи психолога (за умови володіння цим методом, тобто виділення чіткого об'єкта і параметрів спостереження, способів спостереження і фіксації результатів, способів інтерпретації результатів тощо);
- збір непрямої інформації про клієнта від знайомих, від родичів і товаришів, від педагогів та інших фахівців (за умови тактовності і етичної коректності такого опитування, коли отримання непрямої інформації не ставить знайомих і друзів цікавить профконсультанта людини в положення донощиків);
- психофізіологічні обстеження (в широкій практиці вони мають сенс для професій, пов'язаних з особливими умовами праці, а в спеціальних дослідженнях можуть бути використаними для самих різних видів трудової діяльності);
- «професійні проби» в спеціально організованому навчальному процесі по типу «F-тесту» японського професора Фукуями (див.: Укке, 1990). Вони

зазвичай вимагають дуже великих матеріальних витрат (створення майстерень, забезпечення «зацікавленості» фірм та організацій тощо) і, на жаль, не дуже підходять до умов сучасної України;

- використання різних ігрових та тренінгових ситуацій, де моделюються різні аспекти професійної діяльності (наприклад, особливості спілкування або морального вибору). Це дозволяє будувати прогнози щодо майбутнього професійного поведінки учасників цих процедур;

- дослідження і спостереження за клієнтом безпосередньо у трудовій діяльності (наприклад, у випадках, коли людину беруть на роботу з випробувальним терміном);

- використання для дослідження працівника різних тренажерів, де не тільки відпрацьовуються трудові навички, але вивчається і прогнозується сама готовність освоювати нові професійні дії.

III. Методи морально-емоційної підтримки оптантів: групи спілкування (у профорієнтації частіше використовуються для створення сприятливої атмосфери взаємодії). Своєрідною формою розвитку подібних груп стосовно профорієнтаційної проблематики стали «клуби тих, хто шукає роботу» та їх можливі модифікації, де у сприятливій психологічній атмосфері вдається більш ефективно розглядати і власне профорієнтаційні питання; тренінги спілкування (інколи дозволяють оптантам засвоїти деякі комунікативні навички поведінки під час прийому на роботу, на екзаменах та у різних ділових контактах); складні методи індивідуальної та групової психотерапії (гештальтгрупи, логотерапія та ін.). Інколи вони допомагають оптанту краще усвідомити сенс діяльності, що обирається або сенс самого процесу самостійного вирішення проблем, пов'язаних із самовизначенням; ці методи вимагають особливої підготовки психолога; публічні виступи, які можуть сформувати серйозну мотиваційну основу самовизначення у деяких людей; профорієнтаційні та профконсультаційні активізуючі методи (ігри) з елементами психотренінгу; різноманітні позитивні (успішні) приклади самовизначення, на які може посилатися психолог з метою підвищення впевненості оптанта у принциповій можливості вирішення власних проблем.

IV. Методи надання допомоги у конкретному виборі та прийнятті рішення: побудова «ланцюга» основних ходів (послідовних дій), які забезпечують реалізацію намічених цілей і перспектив, дозволяють наглядно (на папері) уявити оптанту і психологу можливі життєві перспективи (траєкторії) самовизначення; побудова системи різноманітних варіантів дій оптанта (у вигляді своєрідних «дерев» та «гілок»), які ведуть до визначення мети, дозволяють виділити найбільш оптимальні варіанти професійних перспектив (траєкторій); використання різноманітних схем альтернативного

вибору із наявних варіантів вибору професії, навчального закладу або спеціальності у конкретному закладі (зазвичай використовуються на заключних етапах профорієнтації) [130].

Така класифікація методів вважається загальною, оскільки відповідає задачам професійної орієнтації і включає в себе частково методи роботи інших складових (напрямків) системи профорієнтаційної роботи.

Управління профорієнтаційною роботою. Для підвищення ролі профорієнтації у розв'язанні актуальних задач соціальної та кадрової політики у державі, необхідними є наступні заходи: розвиток мережі територіальних і галузевих служб профорієнтації, в тому числі у складі центрів зайнятості населення; створення таких підрозділів на підставі кооперації підприємств і закладів; організація профконсультаційних підприємств, проведення заходів по підвищенню ролі кадрових служб і підрозділів соціального розвитку у зазначеній сфері. Також стоїть задача широкого використання методів професійної орієнтації при перерозподілі та перенавчанні працівників, які вивільняються, підготовці та підвищенні кваліфікації кадрів, працевлаштуванні молоді, інвалідів, пенсіонерів, які бажають працювати, інших груп населення.

Для розв'язання цих задач необхідно відпрацювати взаємодію різних органів і підрозділів, відрегулювати механізм керування профорієнтаційною роботою. Складовими механізму керування професійною орієнтацією є:

- ✓ кабінети та лабораторії профорієнтації загальноосвітніх шкіл і профтехучилищ;
- ✓ галузеві кабінети профорієнтації та лабораторії професійного добору підприємств та організацій, діяльність яких спрямовується галузевими радами професійної орієнтації молоді;
- ✓ територіальні міжвідомчі центри профорієнтації та центри зайнятості населення. На територіях, які обслуговуються центрами професійної орієнтації (ЦПО), їх районними та міськими профконсультаційними пунктами, центри зайнятості надають послуги профорієнтаційного характеру переважно дорослому населенню під методичним керівництвом відповідного ЦПО. Керування профорієнтаційною роботою здійснюється координаційними радами з професійної орієнтації, міжвідомчими комісіями, а також радами з народної освіти при міських органах влади;
- ✓ загальнодержавні органи в особі відділів і комітетів з праці й соціальних питань, які щорічно розробляють спільно з іншими організаціями координаційні плани роботи по професійній орієнтації в регіоні, здійснюють контроль за діяльністю профорієнтаційних підрозділів незалежно від їх відомчої підпорядкованості, поширюють передовий досвід роботи в цій галузі. Крім того, ці органи розробляють балансові розрахунки додаткової потреби регіону

в кадрах і забезпечують доступність такої інформації для учнів, педагогічних колективів, батьків, інших категорій громадян, готують рекомендації за профілями трудового навчання учнів шкіл відповідно до потреб регіону в кадрах.

Управління системою професійної орієнтації населення на загальнодержавному і територіальному рівнях направлене на забезпечення цілі професійної орієнтації (надання профорієнтаційних послуг у повному обсязі усім групам громадян з метою вільного і свідомого вибору професії з урахуванням попиту ринку праці, професійних інтересів, нахилів, здібностей та стану здоров'я особи.

Управління професійною орієнтацією молоді, яка навчається, здійснюють Міністерство освіти, Міністерство праці, Міністерство охорони здоров'я, Міністерство у справах молоді і спорту та Міністерство оборони.

В апарат Міністерства освіти України, управліннях і відділах освіти на місцях, у соціально-психологічних службах системи освіти вводяться посади працівників, які виконують функціональні обов'язки по профорієнтації молоді.

Роботу по сприянню трудовому і професійному самовизначенню дітей дошкільного віку, молоді, яка навчається, виконують соціально-психологічні служби системи освіти.

У навчальних закладах освіти професійну орієнтацію молоді, яка навчається, здійснюють працівники соціально-психологічної служби, центрів зайнятості, профконсультанти, вчителі-предметники, класні керівники, викладачі, майстри виробничого навчання, практичні психологи, керівники гуртків, бібліотекарі, методичні працівники тощо.

У штатних розкладах середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів, спеціальних шкіл, міжшкільних навчально-виховних комбінатів, професійних навчально-виховних та вищих навчальних закладів вводяться посади психологів-профконсультантів або методистів з профорієнтації.

Профорієнтаційна робота з допризовною молоддю проводиться військовими комісаріатами та організаціями сприяння Збройним Силам та іншим військовим формуванням України. У Міністерстві оборони призначаються працівники, відповідальні за професійну орієнтацію.

Професійному інформуванню молоді, що має певний професійний досвід або освіту, сприяють соціальні служби для молоді системи Міністерства у справах молоді і спорту та фонду соціальної адаптації молоді. В Українському державному центрі соціальних служб для молоді і територіальних центрах соціальних служб для молоді призначаються працівники, відповідальні за профорієнтаційну роботу.

Медичні аспекти професійної орієнтації громадян з тим чи іншим видом патології забезпечують лікарі районних та міських медичних закладів. У Мініс-

терстві охорони здоров'я та його територіальних органах управління призначаються працівники, відповідальні за медичні аспекти профорієнтаційної роботи.

Управління професійною орієнтацією вивільнюваних працівників, безробітних та інших груп незайнятого населення здійснює Міністерство праці через Державний центр зайнятості, Кримський республіканський, обласні, Київський та Севастопольський міські центри зайнятості, до складу яких входять територіальні центри (відділи) професійної орієнтації населення, учбово-профорієнтаційні центри. У районних (міських) центрах зайнятості створюються відділи (сектори або вводяться посади фахівців) з професійної орієнтації населення.

Управління професійною орієнтацією зайнятого населення у галузі інформаційно-методичної координації і наукової роботи здійснює Міністерство праці через Державний центр зайнятості. Безпосередню роботу з професійної орієнтації зайнятого населення на підприємствах різних форм власності рекомендується здійснювати службам соціального розвитку цих підприємств. Самостійні служби соціального розвитку можуть створюватись на великих підприємствах і підпорядковуватись безпосередньо керівникові по кадрах. На невеликих підприємствах цю роботу можуть виконувати працівники, які входять до складу служби управління персоналом.

Управління професійною орієнтацією громадян з обмеженою працездатністю здійснюють Міністерство соціального захисту населення та Міністерство охорони здоров'я, у системі яких на всіх рівнях управління призначаються працівники, відповідальні за цю роботу. До професійної орієнтації осіб з обмеженою працездатністю також залучаються центри зайнятості і підприємства.

Координацію і аналіз роботи з професійної орієнтації населення, оцінку її соціальної та економічної ефективності здійснює Міжгалузева Рада з професійної орієнтації населення і професійного навчання незайнятих громадян при Міністерстві праці та Міністерстві освіти і відповідні територіальні ради на місцях.

Науково-методичне забезпечення професійної орієнтації населення покладається на Міністерство праці, Міністерство освіти, Міністерство у справах молоді і спорту, Міністерство соціального захисту населення, Міністерство охорони здоров'я, Національну академію наук та Академію педагогічних наук України.

При цьому успішність у проведенні профорієнтаційної роботи на будь-якому рівні залежить від того, наскільки комплексно та системно здійснюється підхід до керування цими процесами [19, с. 8].

Для аналізу системи роботи можна використовувати наступну схему вибору професії (табл. 3).

Основи вибору професії

Системи зовнішнього впливу	Процес, який відбувається у свідомості людини
Профпропаганда Профінформація Профконсультація Профуправління Медико-психологічне дослідження	Профбажання Профінтереси Схильність до професії Профмотивація Профперспективи Рішення обрати професію Вибір професії

До основних методів керування профорієнтацією належать:

- Програмно-цільовий метод (визначення головної мети профорієнтації, розробка програми її досягнення, створення механізму керування по реалізації програми).
- Метод прогнозування (урахування сучасних і перспективних вимог до різних працівників, тенденцій науково-технічного прогресу, а також прогноз кадрової політики на перспективу в цілому по госпкомплексу держави).
- Метод моделювання (побудова моделей управління профорієнтацією на підприємстві, в об'єднанні, галузі, регіоні).
- Організаційно-розпорядчий метод (підготовка відповідних документів – наказів, розпоряджень, положень, стандартів, які регламентують порядок функціонування системи профорієнтаційної роботи, контроль за їх виконанням).

Профорієнтація стане ефективною, якщо вона буде єдиною, усталеною й динамічною системою. Значною мірою цьому сприяє визначення етапів, аспектів, функцій, методів, а також основних цілей і напрямів керування нею.

Уся робота по професійній орієнтації передбачає здійснення двох головних напрямків:

- 1) формування у молоді особистісних орієнтацій та інтересів із урахуванням потреб суспільного виробництва;
- 2) приведення у відповідність особистісних орієнтацій молоді з можливостями їх суспільної реалізації.

На цій основі визначається мета системи професійної орієнтації – знаходження оптимального поєднання особистісних бажань майбутніх працівників і суспільних потреб.

Правильність вибору індивідом професії полягає в знаходженні відповідності його психофізіологічних даних, нахилів та інтересів до вимог професії, обраного виду трудової діяльності та інтересів суспільства.

2. 3. Особливості професійного самовизначення в сучасних умовах

Важливим фактором, який визначає сьогодні процес професійного самовизначення особистості, є комерціалізація відносин у суспільстві. По суті відбувається заміна професійної кар'єри на комерційну. А це не дає можливості людині знайти себе у професійній діяльності. І це викликає тривогу. Перехідний стан економіки зумовив відхилення у системі професійних цінностей: сучасна людина (особливо молода) з її особистісними особливостями, яка вступає у ринкові відносини, прагне добитися матеріального благополуччя найкоротшим шляхом. Необхідність виживання змушує зрадити своє покликання та обрати таку професію, оволодіння якою принесе більші матеріальні можливості. Тобто існує сильна мотивація оволодіння «прибутковою» професією, але, буває, у молодій людині немає необхідних для цього особистісних якостей.

Спостерігається також протиріччя між мотивацією вибору професії та можливістю оволодіти нею (елементарний брак коштів на навчання).

Важливий також і рівень інформованості старшокласників як про майбутню професію, так і про самих себе. Юнаки та дівчата погано знають конкретні особливості кожної професії, власні можливості, що робить їх вибір переважно випадковим.

У контексті розгляду нашої теми важливо розуміти теоретико-методологічні основи професійного самовизначення.

Науковий підхід до вивчення будь-якого явища вимагає, насамперед, чіткого визначення змісту використовуваних понять. Уже в самому введенні нами згадувалися такі розповсюджені в психологічній літературі терміни як професійне самовизначення, профконсультація, профдобір, профвідбір й інші, без точного розуміння змісту яких просто неможливо вести мову про науково обґрунтовану організацію профорієнтаційної роботи й професійне самовизначення особистості.

Відомо, що психологи виділяють кілька видів самовизначення: професійне, соціальне, індивідуальне, сімейне, життєве й ін. Ряд дослідників розглядають професійне самовизначення як важливий компонент розвитку всієї особистості. Логічне співвідношення згаданих понять із урахуванням збільшення значимості й ступені їхнього впливу на професійне самовизначення особистості зображене на рис. 1, а їхній конкретний зміст докладно буде нами розглядатися в подальших

розділах посібника по мірі розкриття структури й суті системи профорієнтаційної роботи [8].



Рис. 1. Співвідношення основних понять профорієнтаційної роботи

З малюнка стає ясно, що в ході профорієнтаційної роботи для успішного професійного самовизначення особистості людина може неодноразово проходити професійну консультацію, профпідбір (профдобір) або профвідбір. З огляду на те, що, в остаточному підсумку, головною метою профорієнтаційної роботи є самовизначення особистості саме в професійному плані, необхідно уточнити, що ж у психологічній науці розуміється під професійним самовизначенням.

На наш погляд, дуже точне й повне тлумачення цього поняття дав академік Є.Клімов, що розкриває його зміст так: «Професійне самовизначення – це діяльність людини, що приймає той або інший зміст, це, насамперед, образи бажаного майбутнього, особливості усвідомлення себе й свого місця в системі ділових міжособистісних відносин» [6, с. 74]

З наведеного визначення випливають наступні дуже важливі в методологічному відношенні висновки. По-перше, професійне самовизначення є не пасивним психологічним процесом, а пов'язане з певною діяльністю людини. По-друге, для його реалізації у людини повинні бути сформовані образи бажаного майбутнього, тобто особистість повинна усвідомити своє «хочу». По-третє, людина повинна усвідомити саму себе, свої особистісні можливості й обмеження, тобто зрозуміти власне «можу». По-четверте, оскільки мова йде про пошук власного місця в системі міжособистісних відносин, виходить, людині необхідно зрозуміти, що ж конкретному соціуму, у якому вона перебуває, необхідно тепер, тобто «треба».

Отже, про вдаль професійне самовизначення можна вести мову тільки в тому випадку, якщо людина буде враховувати всі три фактори: свої

професійні бажання (хочу), особисті психофізіологічні можливості (можу) і потреби кадрового ринку праці того регіону, де він проживає (треба).

Тільки при правильному розумінні співвідношення й значимості цих компонентів професійного самовизначення можлива науково обґрунтована організація стрункої системи профорієнтаційної роботи. Логічна структура співвідношення цих розглянутих понять представлена на рис. 2.

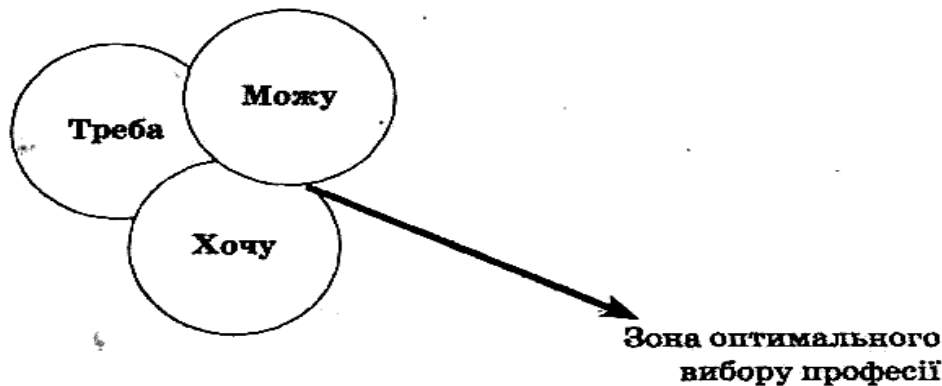


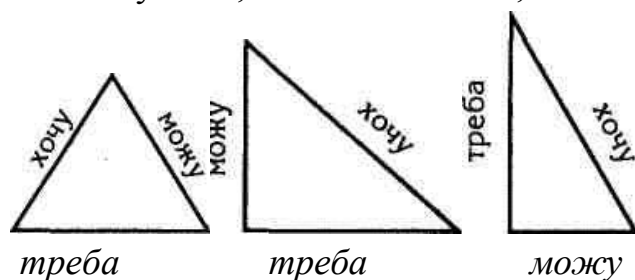
Рис. 2. Основні фактори вибору професії

У завдання організації професійної орієнтації й входить сполучення всіх розглянутих моментів з метою забезпечення найбільшого їхнього збігу. Вислів «вдало вибрав професію» у психологічному плані й означає вміння людини «потрапити» у зону, що перекривається всіма трьома факторами.

У кожній професії своє співвідношення цих факторів, що у профорієнтації одержало назву «Професійного трикутника»: Під професійним трикутником розуміється графічне зображення геометричної фігури у вигляді трикутника, величина сторін якого вибирається не випадково, а має певне змістове значення. Сторони такого трикутника відбивають співвідношення понять «хочу», «можу» й «треба» стосовно до конкретної професії. Так, якщо професія користується підвищеним попитом, і в засобах масової інформації систематично з'являються оголошення про прийом на роботу фахівців або робітників даної професії, то характеристики «треба» буде відповідати на її трикутнику найбільша сторона. Якщо для здобуття якоїсь професії необхідно пройти профвідбір або спеціальну медичну комісію, що передбачає певні, заздалегідь визначені вимоги до рівня розвитку деяких особистісних якостей, то на професійному трикутнику характеристики «можу» буде відповідати найменша його сторона.

Професії, які відрізняються підвищеним попитом і престижністю, не вимагають підвищених вимог до психофізіологічних якостей особистості, зображуються у вигляді рівнобедрених трикутників. Для прикладу на рис. 3 зображені професійні трикутники стосовно професій «Педагог», «Менеджер з продажу» і «Космонавт».

Відомо, що професійний інтерес до тих або інших видів професійної діяльності у людини починає формуватися ще в початковий період шкільного навчання. У міру дорослішання він коректується й конкретизується. Психологи встановили, що найбільш сенситивним для розвитку професійного інтересу й ознайомлення з світом професій є підлітковий вік. Однак у цей період вибір підлітків базується, головним чином, на емоційному рівні.



1. Професія «Педагог» 2. Професія «Менеджер з продажу» 3. Професія «Космонавт»

Рис. 3. Приклади професійних трикутників

При виборі професійних переваг вони керуються, насамперед, таким фактором, як «хочу», і їх зовсім не цікавлять інші. Властива цьому вікові підвищена допитливість штовхає їх «спробувати» якнайбільше професій. Така швидка зміна інтересів підлітків іноді викликає навіть підвищене з непокоєння батьків і педагогів. Однак, як свідчить практика, найчастіше такі побоювання необґрунтовані. І ось чому. Із чим більшою кількістю професій людина встигне стикнутися впритул у підлітковому віці, тим більше обґрунтованим і безпомилковим буде його вибір надалі. Адже, на жаль, дуже часто доводиться стикатися з тим що, уже закінчуючи вищий навчальний заклад, юнак починає шчувати себе «не у своїй тарілці» і чітко усвідомлювати, що вибирає зовсім не ту сферу діяльності, де буде охоче трудитися після одержання диплома. Можливість попередження таких помилок значно більше, якщо в загальноосвітній школі створені умови для трудової навчання школярів, а для молоді організована широка мережа позашкільних закладів типу дитячих технічних станцій, юнацьких флотилій, різних спортивних секцій, гуртків самодіяльності тощо. Саме раніше виявлення й формування професійних інтересів молоді створює сприятливі умови для самовизначення особистості й успішного проведення профорієнтаційної роботи.

Таким чином, під профорієнтаційною роботою варто розуміти спеціально організовану, керовану діяльність різних державних, приватних і громадських організацій, підприємств, фірм і родини, спрямовану на оптимізацію професійного й соціального самовизначення людини з урахуванням більш повного поєднання інтересів суспільства й особистості.

Правильний вибір напрямку професійного навчання пов'язаний не тільки з підвищенням ступеня особистого задоволення від навчання й трудової діяльності. Позитивні результати вдалого професійного самовизначення людини є набагато глибшими й різнобічними [8].

Особливості професійного самовизначення в сучасних умовах. Професійне самовизначення розглядається як вибір і реалізація способу взаємодії з оточуючим світом та пошуком сенсу у цій діяльності. Сучасному суспільству потрібен професіонал, який знає свою справу, може самостійно приймати рішення та відповідати за них, за себе, за інших, за країну.

Результати масових опитувань з метою професійних намірів показують, що учнів можна поділити на чотири групи по ступеню сформованості їх професійних планів.

1. Школярі, які уже визначили своє майбутнє покликання і мають потребу в основному в тому, щоб їм були показані шляхи подальшої освіти, отримати інформацію про навчальні заклади де можна отримати дану спеціальність, перспективи професійного росту. Інколи необхідно підказати шляхи самовиховання, самоосвіти, підготовки себе до оволодіння майбутньою професією.

2. Школярі, які не знають куди піти вчитися або працювати, не мають конкретних життєвих професійних планів. Ця категорія потребує в основному роботи по професійній освіті. Знайомство з різними професіями і спеціальностями допоможе їм визначити своє майбутнє. З даним контингентом можна достатньо ефективно використовувати анкети на виявлення інтересів, результати яких можуть бути як би першопоштовхом до наступного самовизначення, допоможе школяру звужити спектр вибору і зорієнтуватися у виборі професії.

3. Школярі, які вибрали свою майбутню професію, але в зв'язку з певними протипоказаннями (стан здоров'я, явно завищений рівень домагань, неадекватна самооцінка) оволодіння даною професією або істотно обмежено, або зовсім неможливо. У даному випадку необхідна робота з метою переорієнтації. У завдання діяльності шкільного психолога, соціального педагога, вчителів, батьків входить система заходів педагогічних і психологічних впливів на даного школяра з метою його переорієнтації на іншу професію чи спеціальність. Переорієнтація передбачає вирішення підлітком достатньо складного протиріччя між власним бажанням з одного боку і неможливістю (або обмеженістю)займатися даною діяльністю – з іншого. В окремих випадках доцільно використовувати коригуючі тренування.

4. Школярі, які вибрали зразу кілька професій, часто зовсім протилежного характеру. Це сама численна група. Її складають учні, котрі при визначенні свого професійного вибору орієнтуються виключно на поради і думки товаришів і інших людей, які їх оточують, не задумуючись ні про свої можливості, ні про переваги тієї чи іншої професії. В зв'язку з тим що різні думки і поради бувають досить суперечливі, професійне самовизначення даних школярів стає надзвичайно складним. Такі учні, на думку І.Дубровіної, в найбільшій мірі потребують допомоги з боку шкільного психолога.

У зв'язку з формуванням в Україні ринкових відносин відбувається переорієнтація економіки на ринкові механізми господарювання, реформування економічної, соціальної та політичної сфер. Проходить розвиток конкурентного середовища, закладаються основи подальшого демократичного розвитку країни.

Світовий досвід свідчить про те, що будь-які реформи потребують висококваліфікованих фахівців у різних галузях економічної діяльності. Саме тому сьогодні реформування системи освіти набуває особливої актуальності.

Однак реформи освіти, розпочаті в Україні з середини 90-х років XX ст., ще не дали очікуваних результатів:

- не закінчилася структурна перебудова навчальних закладів;
- не до кінця сформовано освітньо-кваліфікаційні програми підготовки фахівців;
- якість підготовки фахівців ще не відповідає міжнародним стандартам.

Освітня реформа здебільшого була зорієнтована на структурну перебудову, і основний її недолік полягає в тому, що вона не стосувалася молоді, яка незабаром буде включена в механізм соціально-економічних перетворень в Україні.

Разом з тим у даний час вибір майбутньої професії, професійне самовизначення відбувається в умовах нестабільної ситуації в країні, коли підлітки стикаються з найбільш непривабливими сторонами життя власних батьків, що нагадують «гонки на виживання», – постійною утомою, роздратованістю, байдужістю до проблем дітей, переживанням своєї безпорадності, тривоги за завтрашній день. Нестабільність і невизначеність життя, неясність перспектив соціального розвитку суспільства, матеріальні труднощі ведуть до того, що багато молодих людей із тривогою і побоюванням дивляться в завтрашній день, не можуть самостійно вирішити, чого вони хочуть від життя.

Необхідно мати на увазі також наступні моменти. Світ професій надзвичайно динамічний і мінливий. У нашій країні фахівці нараховують більш

7000 професій. Щороку з'являються близько 500 видів професій. Однак дійсність така, що за останні роки з'явилося безліч нових професій, отже процес відновлення видів праці відбувається ще швидше. Складається суперечлива ситуація, пов'язана з порівняно тривалим періодом оволодіння професійною майстерністю та швидким відновленням і зміною видів професійної праці.

Особливістю сучасного світу професій є поліпрофесіоналізм, тобто людині треба прагнути опановувати не однією професією, а декількома суміжними. Таким чином, професійне самовизначення стає усе більш безперервним процесом.

Ця об'єктивно суперечлива ситуація нерідко стає причиною падіння в учнів інтересу до вибору професії, виникнення почуття тривоги, невпевненості в можливості вибрати справу, якій людина могла б присвятити себе більш повно. Відношення до цієї ситуації умовно виражається підлітками словами типу «навіщо старатись, якщо все одно прийдеться перевчатись; скільки не вчись, не встигнути».

Крім того, в особистому досвіді підлітка, як правило, відсутнє переживання успіху, як особистої перемоги, досягнутої завдяки власній активності.

Усе це призводить до того, що учні або знаходяться в стані невизначеності, або зробили свій сумнівний і примітивний професійний вибір. Адекватність же вибору і рівень освоєння професії впливають на всі сторони і загальну якість життя. Тому так важливо для людини, яка вступає у світ професій, зробити правильний вибір. У виборі професії велике значення має професійна консультація, яка є у багатьох містах нашої країни.

Людство живе у XXI столітті. Суспільству потрібний професіонал, який знає свою справу, здатний самостійно приймати рішення, нести відповідальність за них, за себе, за інших, за країну, який вміє ризикувати, шукати, діяти, творити. А для того, щоб стати таким професіоналом, багатьом молодим людям на стадії вибору професії потрібна психологічна допомога. Все сказане дозволяє зробити висновок про актуальність спеціальної психологічної роботи з програми професійного самовизначення.

Говорять, що японці, які вміють домагатися свого, 95% часу витрачають на планування і лише 5% – власне на реалізацію. Це виявляється є вигідним. Важливо, щоб професійний вибір приносив почуття радості, досконалості.

Відомо, що в умовах жорсткого ринку праці не всі робітники будуть мати постійну роботу протягом усього трудового життя, тим більше, пов'язану з однією і тією самою професією, спеціальністю, посадою. Це викличе необхідність не тільки удосконалюватися у професії, а й бути психологічно готовим до вибору іншого виду професійної діяльності, виявляючи економічну

активність, здатність до професійного самовизначення, навички до самореалізації.

Молодь найменш підготовлена до сучасних вимог політичної, соціально-економічної та кадрової ситуації. У результаті відбувається поширення таких негативних тенденцій, як: бездуховність, максималізм, конформізм, агресивність, користолюбство, нещирість.

Серйозному перекручуванню піддалася система уявлень молоді про престижність освіти, праці. Знижуються уявлення нових поколінь про рівень професіоналізму та культури праці. Переоцінюються такі негативні явища, як спекуляція, рекет.

За результатами опитування, проведеного вченими [45] серед випускників шкіл міст Києва (200 учнів), Луганська (150 учнів), Харкова (100 учнів), маємо таку картину:

- 62% випускників загальноосвітніх шкіл не мають чітких уявлень щодо своєї майбутньої професійної кар'єри;
- у 84% старшокласників, що вже обрали професію, домінує мотив «хочу»;
- майже 75% випускників гімназій і ліцеїв орієнтуються на смаки та можливості своїх батьків, а не на свої сили й здібності;
- 61% учнів випускних класів із поглибленою профільною підготовкою і 52 % учнів коледжів не змогли правильно визначити мету та предмет праці в обраній ними професії, але це не з вини навчальних закладів, проблема має глибокі корені.

З наведених вище даних можна зробити такий висновок: вибір майбутньої сфери професійної діяльності у більшості старшокласників ґрунтується на:

- обмежених знаннях і поверховій уяві про себе і світ професій, праці;
- рекомендаціях і матеріальних можливостях батьків;
- впливі засобів мас-медіа, рекламних кампаній, що не враховують принципів та підходів професійного самовизначення особистості.

Результати, які отримали вчені [45] у ході дослідно-експериментальної роботи, переконливо свідчать:

1. Проблема підготовки учнів до усвідомленого вибору професії є нині актуальною. Це вимагає введення в навчально-виховний процес шкіл спеціального курсу з професійного самовизначення особистості.

2. Процес професійного самовизначення старшокласників має суперечливий, довгостроковий характер, кінцевим результатом якого є розвиток здатності старшокласників до професійного самовизначення.

Таким чином, складна соціально-економічна ситуація в суспільстві негативно впливає на молодіжну політику, особливо у сфері професійного

самовизначення старшокласників, що і визначає необхідність розробки нових підходів та технологій до вирішення даної проблеми.

Закінчуючи школу, старшокласники повинні бути психологічно готовими до дорослого життя. Поняття «психологічної готовності» передбачає у даному випадку наявність потреб та здібностей, що дозволяють випускнику школи найповніше реалізувати себе у професійній діяльності, громадському житті, майбутньому сімейному житті. Передусім, це потреба у спілкуванні з іншими людьми, потреба та здатність творчо працювати, по-друге, вміння теоретично мислити, орієнтуватися у різноманітних подіях, які відбуваються у сучасному світі, що виступає у формі наукового, теоретичного світогляду, по-третє, наявність розвиненої рефлексії, за допомогою якої забезпечується свідоме та критичне ставлення до себе.

Сформувавшись, ці якості утворюють психологічну базу для соціального та особистісного самовизначення школярів – центрального новоутворення раннього юнацького віку.

Відомо, що ідентичність – це результат самоусвідомлення та самовизначення свого «Я». А кінцевим продуктом процесу самопізнання є динамічна система уявлень людини про себе. У науковій літературі пропонуються, зокрема, такі визначення:

«Самоусвідомлення – це усвідомлення і оцінка людиною своїх дій та їх результатів, думок, почуттів, моральності та інтересів, ідеалів і мотивів поведінки, цілісна оцінка самого себе та свого місця в житті». Самооцінка – це є «певне ставлення до себе: своїх якостей, можливостей, фізичних (та духовних) сил» [87,с. 26]. Самооцінка – це особистісне судження про особисту цінність, що виражається в установках, властивих індивідові [16; с. 172]. Отже, самооцінка відображає ступінь розвитку в людини почуття самоповаги, відчуття особистої цінності і позитивного ставлення до всього, що входить до сфери його «Я». Тому низька самооцінка передбачає неприйняття себе самого, самозаперечення, негативне ставлення до своєї особистості.

Можна виділити кілька джерел формування самооцінки, які набувають різної значимості в процесі становлення особистості. Для юнацького віку є актуальним порівняння себе з іншими людьми. Групи однолітків відіграють в дитинстві та юності дуже важливу роль, особливо для розвитку ідентифікації та формування установок. Вважається, що підлітки значно легше ідентифікують себе з іншими підлітками, ніж зі старшими людьми. Періодом виникнення свідомого «Я», як би поступово не формувалися окремі його компоненти, вважається підлітковий та

ранній юнацький вік. Зростання самосвідомості та інтересу до особистого «Я» у старших підлітків обумовлює зміни в характері.

Останнім часом помітно зростає інтерес до вивчення юності як одного з визначальних етапів життєвого шляху. Важливо зрозуміти, які психологічні механізми сприяють розвиткові активної молодії людини як унікальної особистості, як досягати контролю над життєвими обставинами, бути діяльною, продуктивною і щасливою людиною.

Дослідженню юнацького віку в сучасній психології присвячено багато праць. Серед науковців існують розбіжності щодо розуміння суті розвитку в юності меж та головних новоутворень цього періоду життя людини. Однак практично всі психологи визначають ранню юність як критичний період формування самосвідомості і розглядають розвиток самосвідомості як центральний психічний процес перехідного віку.

Умовно можна виділити наступні основні типи самовизначення: професійне, життєве і особистісне. На вищих рівнях свого прояву ці типи майже взаємопроникають. Наприклад, професіонал, який зрозумів, що в роботі головний сенс всього його життя, безперечно, реалізує себе і як особа. У іншому випадку людина в своєму хобі, наприклад при написанні віршів, досягає таких висот, яким міг би позаздрити інший професіонал, таку людину називають «справжнім поетом».

Основними відмінностями (особливими, специфічними ознаками) цих типів самовизначення можуть бути наступні.

Для професійного самовизначення характерні:

- 1) велика формалізація (професіоналізм відображається в дипломах і сертифікатах, в трудовій книжці, в результатах праці і тому подібне);
- 2) наявність сприятливих умов (соціальний запит, відповідні організації, устаткування і тому подібне).

Для життєвого самовизначення характерні:

- 1) глобальність, всеохопність того образу і стилю життя, які специфічні для того соціокультурного середовища, в якому мешкає дана людина;
- 2) залежність від стереотипів суспільної свідомості даного соціокультурного середовища;
- 3) залежність від економічних, соціальних, екологічних і інших «об'єктивних» чинників, що визначають життя даної соціальної і професійної групи.

Для особистісного самовизначення характерні:

- 1) неможливість формалізації повноцінного розвитку особистості (як вже зазначалось, важко уявити собі, щоб у людини був диплом або

сертифікат із записом про те, що «власник даного документа є особистістю»);

2) не «сприятливі» в буденних умовах, а навпаки, складні обставини і проблеми, які не тільки дозволяють виявитися в важких умовах кращим особистісним якостям людини, але часто і сприяють розвитку таких якостей.

Недаремно герої з'являються переважно в важкі, перехідні суспільно-історичні періоди. Правда, в «сприятливі» епохи у людини також є можливість все-таки знайти для себе гідну проблему і постаратися вирішити її, а не просто «насолоджуватися життям», як це роблять більшість обивателів. Таке самовизначення в «сприятливі» епохи, повні «спокус» і вульгарності, може бути навіть більш важливим, ніж героїство під час війни і інших очевидних лих, коли людині іноді просто доводиться бути особистістю.

У науковій літературі виділяють кілька видів самовизначення. Так, А.Маркова [85] визначає такі його види: життєве, особистісне, соціальне, професійне, індивідуальне, сімейне. Всі ці види є самовизначенням стосовно сформованих в суспільстві і прийнятих конкретною людиною критеріїв. Критерії різні щодо різного виду: для життєвого самовизначення – це загальнолюдські критерії сенсу життя, для особистісного – критерії становлення особистості, для соціального – критерії належності до певних сфер соціальних стосунків. Тому можна зробити висновок, що професійне самовизначення – це самовизначення згідно вироблених суспільством критеріїв професіоналізму, тобто, певно мірою воно зводиться до відповіді на запитання: «Хто я як людина, особистість, професіонал?»

У молодшому віці (15 – 17 років), у рамках становлення нового рівня самосвідомості, відбувається формування відносно стійкого уявлення про себе. До 16 – 17 років виникає особливе особистісне новоутворення, яке в психологічній літературі позначається терміном самовизначення. Цій проблемі присвячено чимало досліджень сучасних психологів. Вони концентрують увагу; в основному, на двох групах питань. У роботах Б.Ананьєва [2;3; 4;], Л.Божович [16; 17], О.Леонтьєва [80], С.Рубінштейна [148;149], А.Спіркіна [154], В.Століна [156], І.Честякової [170] в загальнотеоретичному та методологічному аспектах проаналізовано проблеми становлення самосвідомості в контексті загальної проблеми розвитку особистості. В іншій групі досліджень розглядаються спеціальні питання, в першу чергу пов'язані з особливостями самооцінок, їх взаємозв'язок з оцінюванням оточуючих. Роботи Л.Божович [16; 17] дають багато для розуміння психологічної природи самовизначення. По-перше,

вона показує, що потреба у самовизначенні виникає на певному етапі життя – на межі старшого підліткового віку і ранньої юності, і обґрунтовує необхідність виникнення цієї потреби логікою особистісного та соціального розвитку підлітка. По-друге, потреба у самовизначенні розглядається як потреба у формуванні певної смислової системи, в якій об'єднуються уявлення про світ і самого себе, формування цієї смислової системи передбачає пошук відповіді на одвічну проблему смислу свого особистого існування; по-третє, самовизначення нерозривно пов'язане з такою важливою характеристикою старшого підліткового та раннього юнацького віку, як спрямування у майбутнє; і, нарешті, по-четверте, самовизначення передбачає вибір професії. Водночас поняття самовизначення у Л.Божович залишається досить розпливчастим, нерозчленованим, не розглянуто й механізмів самовизначення.

І.Дубровіна вносить уточнення в проблему самовизначення як центрального моменту раннього юнацького віку. Результати досліджень [39] дозволяють їй стверджувати, що основним психологічним новоутворенням раннього юнацького віку слід вважати не самовизначення як таке (особисте, професіональне, ширше – життєве), а психологічну готовність до самовизначення, яка передбачає:

а) сформованість на високому рівні психологічних структур, в першу чергу самосвідомості;

б) розвиненість потреб, які забезпечують змістовну наповненість особистості, серед яких центральне місце посідають моральні засади, ціннісні орієнтації і тимчасові перспективи;

в) становлення чинників індивідуальності, як результат розвитку і усвідомлення своїх здібностей та інтересів кожним старшокласником.

Водночас психологічна готовність увійти в доросле життя і зайняти в ньому гідне місце передбачає незавершені в своєму формуванні психологічні структури і якості, а визначену зрілість особистості, тобто у старшокласника сформовані психологічні утворення і механізми, які забезпечують йому можливість (психологічну готовність) безперервного зростання його особистості як тепер, так і в майбутньому.

Головною ознакою цього періоду є потреба юнака зайняти внутрішню позицію дорослої людини, вибрати професію, усвідомити себе членом суспільства, виробити світогляд, вибрати свій життєвий шлях. Самовизначення означає не автономію від дорослих, а чітку орієнтацію та визначення свого місця у дорослому світі.

Коли особистість самовизначилася? У нормативному плані це – соціально дозріла, стійка особистість, здатна адекватно розуміти і

здійснювати свої права й обов'язки. Цей підхід позбавлений суб'єктивної сторони самосвідомості – усвідомлення свого «Я». Однією з фундаментальних для психології розвитку є категорія віку (Л.Виготський, Д.Ельконін, Л.Божович і ін.). Період вибору професії хронологічно збігається з підлітковим і юнацьким віком. Характерні для цього періоду життя становлення нового рівня розвитку самосвідомості, формування власного світогляду, визначення позиції в житті активізують процеси особистісного самовизначення і самопізнання, проектування себе в професії.

Основні характеристики особистісного самовизначення полягають у наступному:

1) потреба в особистісному самовизначенні являє собою потребу у формуванні значеннєвої системи, у якій поєднанні уявлення про себе і про світ;

2) особистісне самовизначення орієнтоване на майбутнє;

3) особистісне самовизначення пов'язане з вибором професії.

Із суб'єктивної точки зору, самовизначення характеризується усвідомленням себе як члена суспільства і конкретизується в новій суспільно значимій позиції. Воно виникає тоді, коли людина стоїть перед необхідністю вирішувати проблему свого майбутнього. Самовизначення відрізняється від простого прогнозування свого майбутнього, від мрій, пов'язаних з майбутнім. Воно ґрунтується на вже стійко сформованих інтересах і прагненнях суб'єкта, припускає врахування своїх можливостей і зовнішніх обставин, воно спирається на світогляд підлітка, що формується, і пов'язано з вибором професії.

У психологічному плані особистість, яка самовизначилася – це суб'єкт, що усвідомив, чого він хоче (мета, життєві плани, ідеали), хто він є (свої особистісні і фізичні властивості), що він може (свої можливості), що від нього хоче або чекає колектив, суспільство, – це суб'єкт, готовий функціонувати в системі суспільних відносин.

Особистісне самовизначення є більш широким поняттям, але це не означає, що професійне самовизначення цілком включається в особистісне.

Професійне самовизначення в порівнянні з особистісним часто припускає більш конкретну діяльність, зумовлену специфічним предметом, умовами, засобами праці, а також специфікою міжособистісних стосунків і відповідальності за дану роботу, що пов'язано із самим визначенням професії як обмеженого виду діяльності. Реально, допомога людині в професійному самовизначенні здійснюється більш цілеспрямовано (різними навчальними закладами і фахівцями), тоді як

допомога в особистісному самовизначенні проходить досить хаотично, тому що «навчити бути особистістю» набагато складніше.

Професійне й особистісне самовизначення мають дуже багато спільного, а у вищих проявах майже зливаються. При спробі розділити їх можна виділити дві принципові відмінності.

Професійне самовизначення – більш конкретне поняття, його простіше оформити офіційно (одержати диплом тощо); особистісне самовизначення – це більш складне поняття, оформити офіційно його неможливо.

Професійне самовизначення залежить від зовнішніх, найчастіше сприятливих умов; особистісне самовизначення залежить від самої людини.

На Заході розповсюджене поняття «кар'єра» (наприклад, у США профорієнтація часто взагалі називається психологією кар'єри).

У нас існує своя традиція вживання цього слова, що припускає успіх у певній діяльності, але з деяким негативним відтінком (типу «кар'єризм»). Професійний вибір, на відміну від професійного самовизначення (за Є.Головахою), – «це рішення, що стосується лише найближчої життєвої перспективи школяра». Він може бути здійснений «як з урахуванням, так і без урахування віддалених наслідків прийнятого рішення», і «в останньому випадку вибір професії як конкретний життєвий план не буде опосередкований віддаленими життєвими цілями». Дж.Сьюпер вважає, що протягом життя (кар'єри) людина змушена робити безліч виборів.

Поняття «самовизначення» цілком співвідноситься з такими «модними» нині поняттями, як «самоактуалізація», «самореалізація», «самотрансценденція»... При цьому багато мислителів пов'язують ці поняття з трудовою діяльністю. Наприклад, А.Маслоу вважає, що самоактуалізація виявляє себе «через захопленість значимою роботою».

І.Кон говорить, що самореалізація виявляється через працю, роботу і спілкування; П.Щедровицький зазначає, що сутність самовизначення – у здатності людини творити саму себе, свою індивідуальну історію, в умінні постійно переосмислювати власну сутність.

На думку Є.Клімова [63], професійне самовизначення, що розуміється як один з найважливіших проявів суб'єкта діяльності, може розглядатися принаймні на двох взаємозалежних, але помітних рівнях:

1) гностичному (у формі перебудови свідомості, включаючи самосвідомість);

2) практичному (у формі реальних змін соціального статусу, місця людини в системі міжлюдських відносин).

Самовизначення припускає не тільки «самореалізацію», а й розширення своїх споконвічних можливостей – «самотрансценденцію» (за В.Франклом): «...повноцінність людського життя визначається через його трансцендентність, тобто здатність «виходити за рамки самого себе», а головне – в умінні людини знаходити нові змісти в конкретній справі і у всьому своєму житті...» [168]. Таким чином, саме зміст визначає сутність самовизначення, самоздійснення і самотрансценденції.

З більш творчого підходу до життя сам зміст створюється людиною заново. У цьому випадку людина перетворюється на справжнього суб'єкта самовизначення, а не просто виступає як провідник якихось «вищих» змістів.

В зарубіжній психології як аналог поняття «особистісне самовизначення» виступає категорія «психосоціальна ідентичність» розроблена і введена в науковий обіг американським вченим Еріком Еріксоном [183]. Ідентичність – психосоціальна тотожність – дозволяє особистості усвідомлювати себе у всьому багатстві своїх ставлень до навколишнього світу та визначає її систему цінностей, ідеалів, життєвих планів, соціальних ролей з відповідними формами поведінки.

Ідентичність – умова психічного здоров'я, і якщо вона не сформується, то людина не знаходить себе, свого місця у суспільстві, відчувається «втраченою». Центральним моментом, крізь призму якого розглядається все становлення особистості в перехідному віці, включаючи і його юнацький етап, є «нормативна криза ідентичності». Термін «криза» використовується тут у значенні поворотної, критичної точки розвитку, коли паралельно загострюється вразливість і збільшується потенціал особистості. Вона опиняється перед двома альтернативними можливостями, одна з яких веде до позитивного, а інша – до негативного напрямку. Слово «нормативний» означає, що життєвий цикл людини розглядається як ряд послідовних стадій кожна з яких характеризується специфічною кризою у відносинах особистості з оточуючим світом, а все разом визначає почуття ідентичності.

Головним завданням, що постає перед індивідом у ранній юності, на думку Е.Еріксона, є формування почуття ідентичності на противагу ролевій невизначеності особистого «Я». Юнак повинен відповісти на питання «Хто Я?» і «Який мій подальший шлях?» У пошуках особистої ідентичності людина вирішує, які дії є для неї важливими, і виробляє певні норми для оцінки своєї поведінки та поведінки інших людей. Цей процес пов'язаний також з усвідомленням особистої цінності і компетентності.

Важливим механізмом формування ідентичності стають, як стверджує Е.Еріксон, послідовні ідентифікації дитини з дорослими, які складають необхідну базу розвитку психосоціальної ідентичності в підлітковому віці. Почуття ідентичності формується у підлітка поступово; його джерелом слугують різні ідентифікації, корені яких ведуть в дитинство. Підліток вже намагається виробити єдину картину світосприйняття, в якій всі ці цінності, оцінки повинні синтезуватися. В ранній юності індивід прагне до переоцінки самого себе у відносинах з близькими людьми, суспільством в цілому – в фізичному, соціальному та емоціональному планах. Він напружено працює, щоб висвітлити різні грані своєї Я-концепції і стати, нарешті, самим собою, бо всі попередні способи самовизначення видаються йому непридатними.

Пошук ідентичності може відбуватися по-різному. Один із способів вирішення цієї проблеми полягає у випробуванні різних ролей. Деякі молоді люди після рольового експериментування та моральних пошуків починають просуватися в напрямку певної цілі. Інші зовсім можуть оминати кризу ідентичності. До таких відносяться ті, хто беззаперечно сприймає цінності своєї сім'ї і обирає шлях, визначений батьками. Деякі молоді люди у пошуках ідентичності зустрічають значні труднощі. Нерідко ідентичність здобувається лиш після тривалих випробувань, численних спроб і помилок.

У багатьох випадках людині так і не вдається досягнути міцного відчуття особистої ідентичності. Головна небезпека, яку, на переконання Е.Еріксона, повинна уникнути молода людина в цей період, є розмивання відчуття свого «Я» внаслідок розгубленості, сумнівів у можливості спрямувати своє життя в потрібне русло.

Канадський психолог Ж.Марша встановив чотири типових варіанти формування ідентичності [Цит.за 22, с. 234-235]:

1. Невизначену, ще не сформовану, «дифузну» ідентичність.
2. Наперед зумовлений, «приречений варіант розвитку».
3. Проба ролей або «мораторій» у спробі виробити ідентичність.
4. Реалізована або «зріла ідентичність».

Перший варіант означає, що молода людина не пройшла через випробування, пов'язані з самовизначенням; другий варіант передбачає, що індивід раніше визначеного терміну включився у «дорослу» систему взаємин, зробивши це під чужим впливом, – це розцінюється як несприятливий фактор для формування його особистісної зрілості. У третьому випадку юнак знаходиться у процесі інтенсивного пошуку себе; «зріла ідентичність» свідчить про те, що криза пройшла, відчуття

самоідентичності, тобто власної визначеності, сформовано, і молода людина перейшла до самореалізації. Вказані варіанти формування ідентичності виступають в двох своїх значеннях: це етапи розвитку особистості і одночасно її типи. Пройшовши стадію невизначеної ідентичності, юнак може підійти до інтенсивного випробування різноманітних ролей, але може залишитися й на початковому рівні, так і не переживши усіх труднощів та радощів процесу самовизначення.

Дифузна ідентичність пов'язана з інфантильним бажанням якомога довше не вступати у доросле життя, з стійким станом тривоги, почуттям ізоляції та спустошення. Дифузна ідентичність може виявлятися у відкритому неприйнятті соціальних ролей, бажаних для сім'ї та найближчого оточення, у неповазі до всього вітчизняного та переоцінці закордонного, у прагненні стати «нічим» (якщо це єдиний спосіб самоствердження, що залишився).

Тільки реалізована, сформована ідентичність особистості (довіра до світу, самостійність, ініціативність, компетентність) дозволяє старшокласнику вирішити головне завдання, яке ставить перед ним суспільство, – завдання самовизначення, вміння розробити свій життєвий план.

Різноманіття різних концептуальних підходів у розгляді проблеми професійного самовизначення викликано не тільки складністю даного питання, але і культурно-історичною обумовленістю реалізації самовизначення більшості людей, що проживають у конкретній країні або в конкретних регіонах однієї і тієї ж країни, а також неоднорідністю населення конкретних країн і регіонів. Усе це робить проблему професійного самовизначення різною по способах розгляду і вирішення. Можна також припустити, що «правильність» способу рішення цієї проблеми, у першу чергу, буде залежати від особливостей конкретного підлітка і загального рівня розвитку самого психолога-профконсультанта.

В цілому можна виділити наступні етапи розвитку проблематики професійного самовизначення:

Конкретно-адаптаційний етап. Головне завдання – допомогти клієнтам «працевлаштуватися»; характерне для періодів соціально-економічних лих і масового безробіття; на жаль, для сучасної Росії це й досі актуально.

Діагностико-рекомендаційний етап. В основі – «трьохфакторна модель» Ф.Парсонса: вивчення вимог професії до людини – перший фактор, вивчення якостей людини за допомогою тестів – другий фактор, зіставлення вимог з якостями людини і надання рекомендації про

придатність або непридатність до даної професії – третій фактор. При цьому якості людини і вимоги професії розглядаються як відносно стабільні, що і служить основою для «об'єктивного» вибору.

Штучна «підгонка» людини до професії. Можливі варіанти: обман, маніпуляція, агітація на непривабливі професії (були поширені в 1960 – 1980-ті рр. в СРСР); вдала продаж себе на ринку праці (це, скоріше за все, вже обман підприємств і держави в цілому із боку клієнтів, що пройшли підготовку на різних консультаціях і тренінгах; наприклад, зараз в багатьох магазинах є маса посібників з «ефективної побудови кар'єри», заснованої на «вдалій продажі себе роботодавцеві»); розробка методик з елементами маніпуляції (наприклад, після обстеження у багатьох раптом виявляється інтерес до необхідних професій) або такий варіант, коли «психологи-шабашники» на прохання директорів шкіл, що їм довірилися, проводять вельми сумнівні обстеження старшокласників і після двох-трьох занять видають усьому класу рекомендації про вибір професії.

Останній варіант, з однієї сторони, є компенсацією майже повної відсутності профорієнтаційної роботи в багатьох школах (за принципом: «Краще така допомога, ніж ніяка»), з іншою боку, головне завдання таких психологів-шабашників – це заробити гроші, адже з учнів і їх батьків збираються немалі гонорари, і, щоб відпрацювати їх, краще просто підігнати результати тестових обстежень під очікування підлітків, їх вчителів і батьків.

Діагностико-корегуюча, діагностико-розвиваюча профконсультація. На відміну від діагностико-рекомендаційної моделі профорієнтаційної допомоги, заснованої на незмінності якостей і вимог професії, тут все засновано на статистиці змін у професіях, які людина обирає, на вимогах до людини, а також на статистиці змінного клієнта (оптанта). Важливою особливістю такого роду допомоги є можливість щось поліпшити в своїй ситуації і постійно корегувати свої вибори залежно від зміни вимог професії і від змін своїх власних здібностей (за Є.Борисовою і К.Гуревичем).

Профорієнтаційна діяльність має проводитись з урахуванням змін, що відбуваються у суспільстві. До професій і людини, що змінюються водночас, необхідно враховувати динаміку суспільних процесів. Сама професія все більше починає розглядатися як засіб для побудови свого життєвого успіху, а також як засіб для знаходження з допомогою професії свого місця в даному суспільстві. Основні поняття, характерні для даного рівня розвитку профорієнтації: «професіональний і життєвий успіх», «кар'єра», «спосіб життя». Головна проблема тут – зрозуміти, в якому суспільстві ми живемо,

зорієнтуватися в даному соціокультурному просторі, що в умовах сучасної України зробити вельми непросто.

Врахування зміни (розвитку) «ціннісно-етичного, смислового ядра» людини, що самовизначається. На даному рівні профорієнтаційної допомоги враховується зміна уявлень людини, що самовизначається, про смисл його професіонального вибору. Також враховується не просто «успіх», але і «моральна ціна» за такий успіх. Основними поняттями тут стають: «совість», «відчуття власної гідності», «смысл життя і вибраної професійної діяльності», а також ідеал особистісного і професіонального самовизначення». Пошук ідеалу свого розвитку – одна з найвідповідальніших і складних проблем молоді людини, що самовизначається. Недаремно Е.Еріксон писав, що головна проблема підлітка – це «пошук аристократії і ідеології»[183], і якщо молода людина не зможе для себе в цьому розібратися, то вона легко стає здобиччю всяких пройдисвітів, у тому числі і політичних пройдисвітів; далі Е.Еріксон міркує про фашизм і відзначає, що «Німеччина капітулювала перед юнацтвом, що втратило свою ідентичність»[183].

Вихід на вищі (і складніші) рівні розвитку профорієнтації породжує особливі проблеми, зокрема:

- *неясності вектора розвитку (зміни) суспільства.* У такому «невизначеному» (або краще сказати «недосамовизначеному») суспільстві складно визначити і своє місце. У такій ситуації важливо формувати у клієнта готовність до різних варіантів самовизначення, а також готовність не тільки орієнтуватися в реальному суспільстві, але і робити хоч якісь спроби прогнозувати (по-своєму) зміну суспільства;

- *неясність з ідеалами особистісного і професіонального самовизначення* (до чого прагнути, з кого брати приклад). Це перш за все болюча для багатьох психологів проблема «еліти» (елітарних орієнтацій). Хоча, як вже зазначалося, ще Е.Еріксон писав, що для підлітка дуже важливо визначити для себе «аристократію» (зразок «кращих людей») і «ідеологію», щоб обґрунтувати свої життєві вибори.

У вітчизняній психології і педагогіці накопичений багатий досвід в галузі теорії професійного самовизначення, що багато в чому визначив сучасні підходи до даної проблеми. Особливістю всіх цих досліджень є усе більш посиленна увага до особистісних аспектів професійного самовизначення [130].

Е.Клімов (1996) вважає, що обмірковування життєвого і, зокрема професійного, трудового шляху є неодмінно деяке зменшення невизначеності уявлень про майбутнє. Але зменшення невизначеності не слід розуміти як спорудження деяких огорож, що перешкоджають

подальшому розвитку. Залишаючи осторонь деякі можливості вибору, людина в той же час знаходить нові, недоступні раніше можливості професійного розвитку. Отже «самовизначення» не просто як «самообмеження», а як важливий прояв психічного розвитку, як активний пошук можливостей розвитку. «Професійне самовизначення», у розумінні Е.А. Клімова, це діяльність людини, що приймає той або інший зміст у залежності від етапу її розвитку як суб'єкта праці.

Цікавими є також роботи закордонних дослідників в галузі професійного самовизначення, психології праці і ролі профконсультанта. Американські дослідники показали, що вдало обрана професія підвищує самоповагу і позитивне уявлення людини про себе, скорочує кількість фізичних і психічних проблем, пов'язаних зі здоров'ям і підсилює задоволеність життям.

Можна сформулювати головну мету професіонального самовизначення і трохи інакше: поступове формування у клієнта готовності розглядати себе таким, що розвивається в рамках певного часу, простору і сенсу, постійно розширювати свої можливості і максимально їх реалізовувати (близько до «самотрансценденції» – за В.Франклом).

У профорієнтації традиційно виділяють професійні плани і професійні перспективи. Якщо професійна перспектива – це цілісна картина свого професійного майбутнього, то професійний план – це більш конкретна програма досягнення професійних цілей [27].

На сьогоднішній день планування життя часто уявляють як побудову певної послідовності подій. Події – це відносно компактні за часом зміни в житті людини, що мають для неї істотне значення, – звідси подієвий підхід. Відома методика Є.Головахи і А.Кроніка [28], що дозволяє оцінювати значимість певних відрізків життя людини. На аркуші паперу малюють горизонтальну лінію життя (іноді її для зручності поділяють на відрізки по п'ять років). На цій лінії виділяють справжній момент (точкою) і всі найбільш суттєві події минулого і передбачуваного майбутнього. По вертикалі – рівень щастя даної людини. Після цього клієнт сам малює лінію свого щастя у відповідності з основними епохами і подіями життя. Якщо, наприклад, виявиться, що найбільше щастя було в минулому, то й психологічна допомога має бути відповідною.

Творчу людину зазвичай не дуже приваблює просте, безконфліктне життя, їй потрібні переживання і сюрпризи. Це потрібно враховувати при роботі з клієнтами, які збираються підходити до своїх життєвих перспектив творчо. При роботі з тими клієнтами, яких цілком влаштує і звичайне щастя (таке ж, як у більшості «нормальних» людей),

профконсультант повинен займати більш реалістичну позицію. Але і з такими («нормальними») клієнтами важливо хоча б спробувати визначити для них інші (більш творчі) варіанти побудови своєї кар'єри, і навіть, якщо вони не зацікавляться цими варіантами, то профконсультант, принаймні, може бути задоволений тим, що дав їм повну систему орієнтирів при плануванні свого майбутнього. Можливо, в подальшому своєму житті, на інших етапах свого розвитку, коли відбувається переоцінка цінностей і смислів, ці вже змінені люди згадають про те, що можна будувати своє життя інакше, не так, як у всіх.

Усе це дозволяє зробити висновок про нерозривний зв'язок професійного самовизначення із самореалізацією людини в інших важливих сферах життя.

Насамперед необхідно розглянути загальні, найбільш суттєві ідеї або основні концептуальні положення проблеми розвитку здатності молоді до професійного самовизначення відповідно до завдань сучасної Доктрини освіти в Україні.

Аналіз накопиченого теоретичного та практичного матеріалу з проблеми професійного самовизначення особистості дає змогу визначити концептуальні положення. Професійне самовизначення є багатоаспектним процесом, який можна розглянути з точки зору різних підходів:

- 1) як систему завдань, які ставить суспільство перед особистістю (соціологічний підхід);
- 2) як процес поетапного прийняття рішень, завдяки яким індивід формує баланс між власними перевагами та потребами системи розподілу праці у суспільстві (соціально-психологічний підхід);
- 3) як процес формування індивідуального стилю життя, значною часткою якого є професійна діяльність (диференційно-психологічний підхід).

Професійне самовизначення передбачає формування суб'єкта конкретного виду праці – професії, спеціальності, посади, що характеризується високою мобільністю; вимагає широкої орієнтації у світі праці, не обмежуючи можливості розвитку і саморозвитку особистості [170].

З точки зору вищевказаних підходів професійне самовизначення особистості розглядається як «Я-концепція» індивіда, що відбиває його розуміння, переживання й наміри, предметні дії у професійній діяльності в конкретних соціальних умовах. Орієнтація молоді на професійну працю та вибір свого професійного майбутнього є невід'ємною часткою усього навчально-виховного процесу закладів освіти за умов обов'язкового його

доповнення інформаційною і консультативною роботою, практичною діяльністю, спрямованою на розвиток нахилів і здібностей особистості.

Професійне самовизначення це процес і результат свідомого і самостійного вибору професії. Процес професійного самовизначення включає:

- розвиток самосвідомості;
- формування системи цінностей;
- моделювання свого майбутнього;
- побудова «ідеального образу» професіонала.

Процес професійного самовизначення має динамічний, усвідомлений характер і здійснюється протягом усього життя людини. Відповідно до сучасних загальновизнаних освітянських вимог існують такі його етапи:

- 1) емоційно-образний – характерний для дітей старшого дошкільного віку;**
- 2) пропедевтичний – характерний для учнів молодшого шкільного віку (1-4 класи);**
- 3) пошуково-зондуючий – характерний для молодших підлітків (4-7 класи);**
- 4) період розвитку професійної самосвідомості (8-10 класи);**
- 5) період уточнення соціально-професійного статусу (10-11 класи);**
- 6) період входження в професійну діяльність (учні та студенти середніх спеціальних, професійно-технічних і вищих закладів освіти);**
- 7) саморозвиток фахівця безпосередньо у професійному середовищі [8;130;179].**

Зупинимося детальніше на характеристиці 4-5 періодів, які безпосередньо відносяться до професійного самовизначення.

Період 4 (розвиток професійної самосвідомості) характеризується: сформованістю в учнів старших класів особистісного погляду на проблему вибору професії; умінням співвідносити суспільну спрямованість мети вибору сфери професійної діяльності зі своїм ідеалом; уявою про цінності та свої реальні можливості щодо майбутньої професії. Для цього учні оволодівають оптимальними знаннями, уміннями та навичками наукових основ вибору професії, яких набувають у процесі вивчення спеціальних курсів.

Період 5 – уточнення соціально-професійного статусу. На основі попереднього етапу навчання з учнями 10-11 класів здійснюється профорієнтаційна діяльність щодо поглибленого вивчення навчальних предметів та професійних занять, до яких у них виявлені стійкий інтерес та здібності. Значна увага приділяється розвитку професійно важливих якостей з обраного виду діяльності, контролю та корекції професійних планів.

Проводиться ознайомлення із засобами результатів досягнень у професійній діяльності, самопідготовка до обраної професії. Цілеспрямовано здійснюється соціально-професійна адаптація. Відбувається формування не тільки професійно важливих знань, умінь та навичок, а й розвиток цінностей та норм конкретної поведінки щодо певного виду професійної діяльності.

У віковій психології професійне самовизначення розглядають як ряд етапів [22,с.235-236].

Перший етап – дитяча гра, протягом якої дитина приймає на себе різні професійні ролі, «програючи» окремі елементи пов'язаної з ними поведінки.

Другий етап – підліткова фантазія, коли підліток бачить себе у мріях представником тієї чи іншої привабливої для нього професії.

Третій етап, який охоплює весь підлітковий та більшу частину юнацького віку, – попередній вибір професії. Різні види діяльності сортуються та оцінюються спочатку з точки зору інтересів підлітка («Я люблю читати художню літературу», «Стану філологом»), потім – з точки зору його здібностей («В мене гарні справи з математикою; може, зайнятися нею?») і, нарешті, з точки зору його системи цінностей («Хочу допомагати людям, стану юристом»).

Четвертий етап – практичне прийняття рішення, власне вибір професії включає в себе два головних компоненти: визначення рівня кваліфікації майбутньої діяльності, обсягу та часу підготовки до неї, вибір конкретної спеціальності. Вибір спеціальності – багатоступеневий процес. Вже до кінця IX класу школярі повинні зробити вибір між трьома соціальними орієнтаціями: на загальну освіту (вступ у X клас), на професійну освіту (вступ в ПТУ або технікум), безпосередньо на роботу (з наступним завершенням або незавершенням освіти). Крім інтересів, здібностей та ціннісних орієнтацій, важливу роль у прийнятті рішення має оцінка своїх об'єктивних можливостей матеріальних умов сім'ї, рівня навчальної підготовки, стану здоров'я тощо. Той, хто вибирає професійну, освіту або роботу, повинен відразу ж доповнити соціальну орієнтацію професійною – куди саме поступити та що робити. У інших таке рішення відкладається до закінчення XI класу, до того ж у одинадцятикласників, як і у дев'ятикласників, вибору професії передують більш широка соціальна орієнтація: установка на вуз, спеціальну професійну освіту або роботу. Вибір професії передбачає наявність у школярів інформації двоякого роду: про світ професій (в цілому) взагалі та можливості і вимоги кожної з них; про себе, свої здібності та інтереси. І такої інформації старшокласнику не вистачає. В основі ставлення до світу професій лежить запозичений досвід – відомості, отримані від батьків, знайомих, друзів, однолітків, з книжок, кінофільмів, телепередач. Досвід цей звичайно

абстрактний, тому що не пережитий, не вистражданий людиною. Переважна більшість старшокласників обирає професію більш-менш стихійно. Суттєві фактори професійного самовизначення – це віковий період, в якому здійснюється вибір професії, рівень інформованості і рівень домагань старшокласників.

Введення профільного навчання в старших класах відповідає структурі загальноосвітніх і життєвих установок більшості старшокласників. Багаторічна практика переконливо показала, що починаючи переважно з старшого підліткового віку (приблизно з 15 років), у системі освіти повинні бути створені умови для реалізації інтересів дітей, що, мають на меті навчатися, розвивати свої здібності та реалізовувати подальші життєві плани. Для цього потрібно знати які професійні здібності особистості домінують, як своєчасно визначити інтереси, нахили, спрямованості особистості.

Форми, методи та засоби професійного самовизначення. Розвиток здатності старшокласників до професійного самовизначення здійснюватиметься на основі таких форм, методів і засобів:

- форми: групові та індивідуальні професійні й медичні консультації, уроки, заняття; профорієнтаційні ігри, ситуації, тренінги, вправи; організація та проведення «Днів кар'єри», досліджень, бесід, лекцій, зустрічей тощо;

- методи: самоаналіз, аналіз професій, практична проба сил; інтерв'ювання, спостереження, анкетування; контроль знань, експертна оцінка; пошукові ситуації, лабораторно-практичні роботи, моделювання професійної діяльності, творчі завдання, експерименти;

- засоби: професійна інформація (робота зі спеціальною літературою) [87]:
 - аудіо-візуальні, комп'ютерні (розвиток інтересів, задатків, здібностей);
 - психодіагностика двох рівнів (корекція професійних планів та намірів).

Результати: розвиток інтересів, нахилів до бажаного або обраного виду, роду професійної діяльності, професії; формування вміння усвідомленого вибору навчального закладу, пошуку роботи; соціально-професійна адаптація випускників до умов та потреб ринку праці.

Зазначені методи, форми і засоби складають логіко-змістовну основу системи такого впливу та структуру модифікованої українськими вченими програми з професійного самовизначення старшокласників «Людина і світ професій» [160, с. 28].

3. ОСОБИСТІСТЬ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

У сучасних умовах провідними тенденціями в розвитку системи професійної освіти є демократизація, неперервність, інтегративність,

стандартизація та індивідуалізація, що сприяють професійному становленню та самовдосконаленню особистості в процесі фахової підготовки.

З'ясовано, що професіоналізація особистості пов'язано з дослідженням професійної придатності, виявленням відповідності між функціональним і змістовим наповненням процесу професійної діяльності та особистісними характеристиками. У процесі фахової підготовки, індивідуальні особливості трансформуються у професійно значущі якості й зумовлюють успішну діяльність в обраній галузі. Цілісне становлення фахівця уособлюється у вищій формі вираження – особистісній компетентності, що розцінюється як чинник неперервного процесу самовдосконалення (О.Маркова).

У науковій літературі поняття «компетентність» розглядається як: спроможність кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати завдання або роботу (Міжнародний департамент стандартів для навчання, досягнення та освіти); сума знань, умінь і навичок у широкому змісті, здобутих у процесі навчання (В.Чипанак); здатність впливати на «зовнішні» обмеження в процесі виконання цікавої для людини діяльності (Дж.Равен) тощо.

На основі аналізу зарубіжних джерел можна констатувати зміщення акцентів з формальних факторів освіти і кваліфікації до соціальних цінностей і особистісних параметрів (Н.Банько). В американській моделі «компетентного працівника» виокремлено комплекс індивідуально-психологічних якостей, що забезпечують саморозвиток особистості на основі сформованої здатності швидко адаптуватися до конкретних умов праці (Дж.Мерілл, І.Стевік).

Підготовка майбутніх фахівців у межах компетентнісного підходу (В.Аніскін, Дж.Равен, О.Добутько, С.Вишнякова) передбачає неперервний самоосвітній процес, що реалізується на соціальному й особистісному рівні.

Для правильної постановки й проведення професійного самовизначення людини і її професійної орієнтації дуже важливо якомога раніше сформулювати мотиви її діяльності і особистісну спрямованість. Саме ці два чинники впливають на процес формування професійного становлення особистості.

3.1. Динаміка професійного розвитку особистості у процесі життя

Як зазначає Л.В.Копець (2007), поведінка особистості в межах такої важливої життєвої сфери, як професійна діяльність, розкриває її суттєві характеристики, тож професійна діяльність розглядається в персонологічному контексті як один із видів психологічного подолання. Професійна майстерність є різновидом соціального досвіду особистості, у вигляді якого відбувається і фіксується розвиток стратегій психологічного подолання. Взаємодія особистості із професійною діяльністю є виявленням потенціалу особистісного

психологічного подолання, свідченням адаптованості особистості в найбільш важливих вимірах.

Розвиток та зміни особистості, перетворення її психологічної структури, зумовлені засвоєнням і виконанням професійної діяльності, називаються **професіогенезом** (Гордієнко В.І., 2001). Професіогенез – це процес розвитку особистості як професіонала – від початківця до творця.

На особистість, що входить у професійну діяльність, впливають такі чинники:

1) виникнення і розвиток системи професій як соціального інституту і процес формування історичних типів професіоналів (історичний професіогенез);

2) динаміка професійної діяльності індивідів і професійних груп при зміні соціально-економічних умов (соціально-економічний професіогенез);

3) зміни професійної діяльності і професіоналів під впливом нових технологій, у тому числі інформаційних (інформаційно-технологічний професіогенез);

4) розвиток людини як професіонала від моменту самостійного і свідомого вибору професії до творчої самореалізації особистості (особистісний професіогенез).

У процесі професіогенезу, таким чином, можна виділити різні лінії: історична, економічна, інформаційна, особистісна. Загальною ж закономірністю професіогенезу є те, що всі його лінії охоплюють особистість професіонала і вимагають від нього активності в розвитку і утворенні як психологічної структури, що забезпечуватиме професійну діяльність, так і особистісної ідентичності, яка координуватиме психологічні структури виконання професійної діяльності. Індивідуальний професійний розвиток, попри відмінності в конкретних видах праці, має мету – формування особистості професіонала як суб'єкта, що має самостійно і якісно виконувати професійні функції з оптимальними психологічними затратами.

Особистісний професіогенез відбувається у двох напрямках.

1. Формування внутрішньої особистісної професійної ідентичності. Формування внутрішніх засобів професійної діяльності: спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних і достатніх для певної предметної сфери, розвиток таких підструктур особистості, як мотивація професійної праці, професійні риси характеру, здатність до професійного спілкування, рефлексія, інтелектуально-творчі якості, адекватний індивідуальний стиль професійної діяльності залежно від психофізіологічних якостей. У цьому процесі відбувається поступова структурна перебудова особистості і зростає її автономність у вирішенні професійних завдань (Єрмолаєва Є.П., 1998).

2. Формування зовнішньої особистісної професійної ідентичності.

Формування та засвоєння зовнішніх (соціальних) засобів професійної діяльності, що супроводжується накопиченням певних соціальних регуляторів у професійному співтоваристві; освоєння соціального простору професії, відповідних матеріалів та інформаційних засобів професійної діяльності (Єрмолаєва Є.П., 1998).

У сучасному суспільстві переосмислюється поняття професіоналізму, оскільки професіоналами вважають не просто фахівців, що мають відповідну кваліфікацію: професіонал – це кваліфікований спеціаліст, що володіє умінням перемагати у вільній конкурентній боротьбі за оплачуване робоче місце, тобто визначити свій життєвий шлях та адаптуватись у конкретному суспільстві.

Професіонал – це соціально компетентна, психологічно зріла особистість з високою професійною майстерністю, яка визначає її спосіб життя, особливий професійно орієнтований, відповідальний світогляд і почуття залученості до професійної спільноти. Професіоналізм як результат професіогенезу – це інтегративна характеристика професійно зрілої особистості як суб'єкта діяльності, спілкування, праці.

Професійна зрілість включає: *соціальну зрілість* (володіння правовими нормами, засобами спільної професійної діяльності, прийнятими в суспільстві прийомами професійного спілкування тощо); *особистісну зрілість* (володіння засобами самовираження і саморозвитку, засобами протидії професійним деформаціям особистості); *діяльнісну зрілість* (володіння на високому рівні професійною діяльністю, засобами самореалізації і саморозвитку особистості в межах професії, здатність до творчих проявів своєї індивідуальності) (Єрмолаєва Є.П., 1998).

Професійна ідентичність особистості складається тільки на достатньо високих рівнях оволодіння професією і є результатом узгодження особистістю складних колізій як особистісного, так і професійного розвитку: усвідомлення предмета і умов діяльності (розуміння суті самої професії, її законів), соціального і професійного світу, а також себе як професіонала. Професійна ідентичність завершується формуванням індивідуалізованої теорії професійної поведінки, що обумовлює стереотипи поведінки в типових ситуаціях, творчі рішення в непередбачуваних обставинах, шляхи самореалізації особистості в контексті життєвого і професійного шляху (Гордієнко В.І., 2001). У структурі професійної ідентичності взаємодіють образ ідеального професіонала і себе як професіонала.

Тільки особистісне проникнення у професію забезпечує розвиток майстерності, піднесення до професійних вершин. Професійна діяльність без особистісного опосередкування призводить до виконання стандартного набору

функцій, що руйнується, зіткнувшись із несподіваними життєвими та соціальними обставинами. Особистісна професійна ідентичність дозволяє особі зорієнтуватися на ринку праці й вірно оцінити свої шанси, індивідуально точно зіставити стратегії пошуку професійної освіти, роботи зі своєю особистою цінністю як професіонала.

Професіонал – це особистість, що володіє нормами професії як в мотиваційному, так і в інструментальному планах, з високою продуктивністю і якістю виконує свою трудову діяльність, відзначається розвинутими професійними перспективами, самостійно будує сценарій свого професійного життя, розвиває свою особистість й індивідуальність засобами професії, протистоїть зовнішнім перешкодам, збагачує досвід професії оригінальним творчим внеском, сприяє підвищенню престижу своєї професії у суспільстві та суспільного інтересу до неї.

На кожній віковій стадії особистісний і професійний розвиток відзначаються своєрідним змістом, певною динамікою і співвідношенням (Моргун В.Ф., Ткачева Н.Ю., 1981). Особистісний онтогенез є динамічним і насиченим як у періоди дитинства, так і дорослості, старості. Про професійний онтогенез з повною визначеністю можна говорити тільки стосовно дорослого періоду. Однак можна вважати, що на початку професійного онтогенезу особистість уже має певний стартовий рівень психічного та соціального розвитку, який можна визначити як **стартовий професіогенетичний стан особистості**. Оцінка стартового професіогенетичного стану особистості, відображення його в певних критеріях можливе через психологічний аналіз і розкриття головної події особистісного професіогенезу – вибору професії.

Особистісний і професійний розвиток зумовлюють один одного. З одного боку, риси особистості (потреби, інтереси, рівень домагань, інтелектуальні особливості тощо) суттєво впливають на вибір професії та подальший професійний розвиток. Вони можуть сприяти досягненню професійної майстерності, творчій самореалізації, але можуть стати на заваді професійному становленню. Дослідниками сформульовано гіпотезу про те, що існує **особистісний позитивний професіогенез і особистісний негативний професіогенез** (Гордієнко В.І., Коpecь Л.В., 2002).

Особистісний позитивний професіогенез має місце у разі відповідності професії особистісним структурам, досягнення успіхів, майстерності в професійній діяльності, що підсилює мотивацію особистого розвитку і сприяє творчому розвитку і саморозвитку особистості засобами професії. Наприклад, у педагога розвивається спостережливість, професійна увага, зростає креативність, емпатійність. У результаті позитивного професіогенезу відбувається «посилення» особистісних структур і особистості в цілому,

формується професійний тип особистості з характерною манерою діяльності, поведінки, спілкування, інтересами, позиціями, що все більш надійно і успішно виконує професійні обов'язки, вражає професійне середовище своїм своєрідним професійним стилем, має стабільно високі досягнення, вважається незамінним серед професіоналів.

Негативний професіогенез виникає у разі невідповідності особистості професії. Особа, що не стала професіоналом (особистість без професійної майстерності), часто характеризується поведінковими ускладненнями, роздратованістю, конфліктністю, сприймає свою професію як муку, страждає від неї. В результаті негативного професіогенезу в процесі довготривалих професійних занять виникає явище професійної деформації особистості. Негативний професіогенез виявляється у загостренні уваги до об'єктів і явищ, пов'язаних з професією, при одночасному зниженні інтересу до всього іншого, що зрештою призводить до однобічності світогляду, обмеженості, професійної упередженості: особистість втрачає чутливість до інших життєвих сфер, окрім професійної діяльності. Ефектом негативного професіогенезу є також надмірна заглибленість особи в професійну діяльність – особливий професійний фанатизм, коли особистість перетворює професію в засіб нових життєвих досягнень, стає конфліктною і жорстокою у відносинах з іншими, формує специфічну професійну етику, що обслуговує її особисті прагнення.

Водночас в окремих випадках ***професійний розвиток може випереджати особистісний***: людина стає професіоналом з несформованою ще особистістю. Це можливо для тих професій, в яких визначальне значення мають вузькоспеціалізовані професійні знання, вміння і навички технічного рівня (професії з мінімальною навантаженістю особистості). Можна виділити дві групи професій відповідно до ролі особистості у здійсненні професійної діяльності:

а) професії, в яких домінують вузькоспеціалізовані знання, уміння, навички, вплив особистісних якостей на результат праці «відносно» мінімальний; людина досягає професійної (інструментальної) майстерності незалежно від зрілості особистості, та все одно може вважатися професіоналом;

б) професії типу «людина – людина», в яких особистісна зрілість є головною і неодмінною умовою успішного професійного становлення.

Таким чином, є професіоналізація, що не зачіпає особистісного розвитку, а є професіоналізація, що суттєво впливає на розвиток особистості. Характер професійного розвитку також відчуває вплив з боку особистості: зріла особистість спрямовує свої професійні орієнтації в тому напрямку, в якому буде можливий поступальний розвиток особистості (а не тільки професійний успіх або адаптація до соціуму). Зріла особистість може не тільки

запропонувати новий тип професіональної діяльності, а й обстоювати його в колі професіоналів, що є виявом досягнення особистістю вищого рівня професіоналізму.

Особистість у професійних спільнотах. Вибираючи професію, людина входить у певне професійне оточення. Члени кожної професійної групи характеризуються певною подібністю позицій, цінностей, орієнтацій; в типових ситуаціях вони майже однаково реагують. Чим більше схожа особистісна спрямованість людини на інтереси певної групи професіоналів, тим вищі для неї шанси досягти професійного і соціального успіху. Дж. Голланд висловив гіпотезу, що існують відповідні типи особистостей, які надзвичайно швидко можуть увійти в своє професійне середовище: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний, підприємницький, артистичний.

Всередині професійних груп досягнення вершин визнання можливе лише за наявності певних психологічних властивостей і їх постійного розвитку. Кожне професійне середовище декларує ряд вимог, яким мусить відповідати особистість, щоб бути визнаним професіоналом. Більшість професійних груп ставлять достатньо серйозну кількість бар'єрів і перешкод (екзамени, стаж, магістерська робота, дисертація і т. ін.), що не дозволяють легко проникнути в ці групи і сприяють відбору людей з певними бажаними властивостями. Результатом впливу професії на особистість є своєрідність психологічного складу представників певних професійних груп, що усвідомлена суспільним досвідом. У своєму нарисі, присвяченому професійному світу, соціолог П.О. Сорокін стверджує: «Від характеру професії людини значною мірою залежить характер її ідеології, її духовні надбання, її етика, симпатії та антипатії, смаки, звички і весь світогляд. Професія кожного нав'язує йому свою «точку зору», з якої він сприймає світ явищ і реагує на подразнення. Якщо аптекар сприймає його під кутом зору «унцій», то прокурор сприймає його subspecies статей кодексу, священник – з точки зору принципів релігії, солдат – дисципліни і військової справи. Те саме стосується їхніх інтересів, переконань, смаків і всього світо- і життєвідчуття».

Входження у світ професіоналів і його особливості ми називаємо **соціальним професіогенезом особистості** (Гордієнко В.І., 2001). В результаті соціального професіогенезу виникає багата особистісна і соціальна професіогенетична феноменологія, що починає все більше усвідомлюватись і окреслюватись різними дослідниками.

Професійна діяльність впливає на бюджет часу людини: певні професії іноді вимагають особливого часу, певної частини доби для виконання професійних обов'язків; виходячи з цього, особистість планує інший час на власні потреби. Похідним від професії є спосіб задоволення потреб, розваги

(театр, концерт, казино, ресторан, туристичний похід), спосіб спілкування з іншими (вчений спілкується з людьми науки, лікар – з лікарями, виникають політичні, мистецькі «тусовки» і т. ін.). Ряд професій ставить високі етичні вимоги до поведінки, вимагає збереження професійних таємниць (таємниця клієнта, лікарська таємниця, таємниця сповіді, таємниця комерційної чи дипломатичної угоди), що зумовлює відповідне ставлення до представників професійних груп, очікування нормативного професійного стилю. Кожен професіонал відповідно створює певний професійний і соціальний побут: вченому відповідає лабораторія, художнику – майстерня, бізнесмену – офіс, робітнику – виробничий цех. Існує навіть узвичаєна суспільством територіальна локалізація професійних груп (робітничі та студентські гуртожитки, будинки вчених, літераторів, квартали мистецької богеми).

Професійному розвитку властива певна «особистісна динаміка», яка поки що досліджена лише фрагментарно. Розглянемо особливості взаємодії особистісного і професійного становлення на різних етапах життєвого шляху.

Слід зазначити, що різні дослідники визначають межі дорослості неоднаково. Так, Е.Еріксон називає ранню дорослість (20-45 років), середню (40-45-60 років), пізню дорослість (за 60 і далі). У роботах Д.Бромлей дорослість складається із чотирьох стадій: ранньої (21-25 років), середньої (25-40 років), пізньої (40-55 років) і передпенсійного віку (55- 65 років). У періодизації за Ш.Бюллер зрілість знаходиться між 25-30 і 45-50 роками. Дослідники Р.Гаулд, Д.Левінсон, Д.Вейлант виділяють сім періодів дорослого життя, що починається в 16-22 років і закінчується після 50 років. У періодизації В.Моргуна, Н.Ткачової зрілість особистості починається з епохи юності (18-23 роки), включає молодість (24-30 років), період розквіту (30-40 років), період зрілості (40-55 років). Б.Ананьєв дотримувався періодизації, в якій середній вік (зрілість) поділявся на дві фази: 21-22-35 років і 36-55-60 років.

Враховуючи розбіжності у визначенні меж вікових періодів різними дослідниками, ми опишемо період дорослості як період від 20 до 60 років за часовими інтервалами в 10 років. Вибраний підхід поділу за десятиліттями досить умовний, що пояснюється недостатньою вивченістю питання періодизації, розбіжностями в підходах різних дослідників та гострою дискусійністю запропонованих ними підходів.

У професіогенезі можна виділити такі етапи: вибір професії, професійне самовизначення, стадія освіти і підготовки, адаптація особистості до професійної діяльності, професіоналізація, досягнення високої продуктивності, професійна самореалізація.

Вибір професії є вихідною точкою професіогенезу, головною подією старту професіогенезу. Вибір професії визначається певними тенденціями

особистості, її рисами і задатками. Як правило, це життєве завдання вирішується в підлітковому і юнацькому віці (до початку дорослого життя). У виборі професії акумулюється весь досвід особистості з пройдених етапів психічного розвитку.

Особистість, навіть якщо вона має обмежену кількість життєвих планів, буде перспективи щодо майбутнього, і однією з таких життєвих перспектив є професія. Це одне з тих рішень, що взагалі дає зрозуміти, яке справді значення має для людини її власне життя. Ця перша серйозна актуалізація творчої сили розвитку дуже глибоко і тонко описана в художній та науковій літературі.

Для великої кількості людей ситуація вибору є дуже складною. Особистість, що не змогла зробити професійного вибору, вибору освіти і кар'єри, відчуває себе розгубленою, нікому не потрібною, перебуває в душевному розладі. Професійний вибір – це одночасно самовизначення і в інших сферах життєдіяльності в конкретній культурно-історичній ситуації. Важливим аспектом професійного вибору є необхідність врахувати розвиток своєї особистості, всі його аспекти, адже за вибір, зроблений підлітком, буде нести відповідальність зріла людина (інша особистість). При виборі професійного сценарію особистість з'ясовує сенс і етичне призначення професії, шукає і відкриває аргументи, що виправдовують її життєву долю, з'ясовує, які базові цінності і устремління вона реалізує, як сприймають цей життєвий сценарій інші, які можливості досягнення вищих благ, щастя, задоволення життям буде досягнуто. Практичним втіленням розуміння психологічних труднощів цього періоду є поширений у більшості суспільств так званий психосоціальний мораторій, тобто відкладення на певний термін необхідності прийняття молодими людьми дорослих ролей. Термін запровадив Е. Еріксон на позначення інтервалу між підлітковим віком і дорослістю, що відводиться для освіти, пошуків і випробування соціальних та професійних ролей.

Період 20-30 років. До 20 років – початку зрілості – завершується статеве дозрівання, розгортаються і диференціюються розумові здібності, інтереси, індивідуальні особливості особистості. Особистість вже відзначається власним світоглядом, життєвою позицією, має цілісний образ «Я», визначені професійні наміри і готова до саморозвитку. Для періоду з 20 до 30 років є характерним включення в усі види соціальної активності та оволодіння соціальними ролями. Основне життєве призначення цього періоду – самовизначення, пошук свого місця в житті. Психологічне становлення відзначається прагненням до незалежності, усвідомленням себе дорослою людиною. У подієвому плані – це період зустрічі із супутником життя, утворення власної сім'ї, народження дітей.

Як правило, до 25 років людина знаходить своє покликання або просто постійне професійне заняття.

Особистість адаптується до професії, розгортається процес освоєння професії, оволодіння і прийняття норм діяльності, професійного спілкування, усвідомлення сенсу професії і своєї належності до неї. На це спрямована професійна освіта, в ході якої забезпечується як загальний, так і професійний розвиток особистості, становлення її професійної культури. Саме в цей період (20-30 років) професійна діяльність є провідною діяльністю, тобто веде за собою психічний розвиток і розвиток особистості.

Як показують емпіричні дослідження (Климов Є.), на початку професійної діяльності зростає тривожність, що поступово знижується і повторно зростає на рівні п'яти років роботи, що призводить до збільшення травматизму в цей період. Далі після зниження знову відбувається повторне зростання тривожності до рівня оптимального для діяльності. Специфічний підйом тривожності фіксується ще один раз у передпенсійний період. Ці флуктуації тривожності є однією із закономірних реакцій особистості на професію як динамічну життєву обставину.

Входження в доросле життя є психологічно нелегким, тому особи, що молодші за 25 років, переважно незадоволені своєю життєвою ситуацією, тоді як старші за 25 років (що долають ці проблеми) відчують себе більш задоволеними: вони сприймають своє життя осмисленим, наповненим (Клімов Є.О.). В кінці десятиріччя особистість відчуває себе відповідальним професіоналом: професійне самовизначення триває, формуються критерії оцінювання себе як професіонала.

Професійна діяльність, отримання практичного професійного досвіду є сенсифікаційним фактором розвитку особистості і психічних функцій, тому що виникає нове навантаження на психічні функції в нових мотиваційних умовах. Завдяки цьому відбувається прорив у розвитку психічних функцій. У процесі професійної праці і завдяки їй відбувається спеціалізація окремих психічних функцій до певних операцій діяльності, наприклад, розвивається окомір, довільна увага. Особливо слід взяти до уваги сензитивні вікові періоди для пам'яті – 24 і 29-33 роки, для мислення – 29 років, що особливо сприятливі для певної професійної спеціалізації (Ананьєв Б.Г.). У період ранньої дорослості (20-25 років) ще переважає відносна автономна незалежність психічних функцій. З 26 до 29 років триває відносна стабілізація міжфункціональної структури на більш високому рівні інтеграції, виникає інтегрованість системи інтелекту (Ананьєв Б.).

Період 30-40 років. Період 30-40 років характеризується як оптимум інтелектуальних досягнень особистості (Ананьєв Б. Г.). У цей час посилюється

диференціація окремих сторін системи інтелекту (на більш високому рівні інтегрованості). У проміжку 34-37 років настає другий підйом (пік) у розвитку мислення, встановлюються тісні і стійкі зв'язки між образним, вербально-логічним і практичним мисленням. Однак має місце і можливе зниження деяких розумових і фізичних функцій в ситуаціях максимального напруження. Починаючи з 34 років спостерігається деякий спад функціонального рівня властивостей уваги і сенсорно-перцептивних функцій (Ананьев Б.Г.).

Рівень професійної продуктивності в період з 30 до 40 років залежить від багатьох факторів: міри соціальної активності людини, досягнутого статусу, особливостей перебігу попередніх стабільних і кризових періодів. Як правило, це роки накопичення матеріальних засобів, соціальних зв'язків, можливого лідерства, визначення свого професійного статусу.

Зрілій особистості властиві реальні очікування, критичні оцінки власних можливостей. Період життя з 30 до 40 років сприймається особистістю як кульмінація життєвого шляху, тому на межі цього періоду формується така самооцінка (концепція Я), в якій відображені результати життєвого шляху. Досягається стабілізація психічних структур, ціннісних орієнтацій, рівня домагань – що супроводжується стабільністю і внутрішньою послідовністю образу Я (Кон І.С.). Це «епоха зрілості – вершина життєвого шляху, особливо тоді, коли людина здорова, повна сил, бадьорості, знань, досвіду», це епоха вершин професійної майстерності, колективної творчості (Моргун В.Ф., Ткачова Н.Ф.).

Період 40-50 років. У період з 40 до 50 зростає індивідуалізація особистого розвитку, і у професійному аспекті особистість поєднує широку орієнтацію в професійній сфері (професійну універсальність) з унікальними рисами професійної діяльності, індивідуальним стилем. До 50 років особистість отримує значний професійний досвід, має за собою підкорені соціальні і професійні вершини, може надійно і успішно вирішувати професійні завдання. Саме в цей період прогресують вербальні функції, найвищого розвитку вони досягають після 40-45 років (Ананьев Б.Г.).

Період 50-60 років. Пізня зрілість (50-60 років) – це пік загальних соціальних досягнень – становища в суспільстві, влади і авторитету, період часткової звільненості від занять і вибору найбільш цікавих для особистості суспільних справ. Професійна діяльність поєднується з новим аспектом професійного самовизначення – аналізом свого професійного досвіду і передачею його наступному поколінню. В розвитку професіонала настає період наставництва. Поява учнів, послідовників робить життя особистості наповненим, свідомим і скерованим у майбутнє. Закономірним явищем завершення зрілості (60-65 років), як правило, є зниження рівня професійних

домагань. Вважаємо за необхідне підкреслити, що це явище зумовлене скоріше суспільним диктатом, ніж логікою професійного розвитку особистості.

Пенсійний період – це достатньо довгий період життя (не менш як 16 років у чоловіків і 24 років у жінок). До настання пенсійного віку більшість людей досягає максимально можливого професійно-посадового і матеріального рівня, володіє майстерністю, має авторитет у професійному середовищі. Вихід на пенсію руйнує звичний життєвий стереотип, призводить до падіння соціального престижу, обмежує соціальні контакти сімейним колом. Людина ще сповнена сил, але через *вимушену бездіяльність* поступово виникає звуження кола інтересів, сум, нудьга, формується зосередженість на собі, розвивається передчасна професійна старість і особистісна деформація (радикалізм, консерватизм, образливість, закритість до нових ідей, упередженість тощо).

Професійна діяльність та вік. Важливо наголосити, що на початку старості інтелектуальні здібності людини не тільки не послаблюються, а навіть удосконалюються. Молоді водії частіше потрапляють в аварійні ситуації, ніж досвідчені. У роботі лікаря з віком зростає якість прийнятих рішень і точність діагностики. Педагогічна діяльність також належить до таких, де велику роль відіграє професійний досвід.

В ході Сіетлського лонгітюдного дослідження, в якому з'ясовувалася суть змін в інтелектуальних здібностях у період дорослості, було досліджено 5000 дорослих впродовж 35 років (Ворнер Шай). У дослідженні встановлено: від раннього до середнього віку відбувається невелике покращення здатності до індуктивного мислення, просторової орієнтації; вербальна пам'ять і вербальні здібності досягають свого піку в 53 роки; здатність до рахунку дещо знижується починаючи з 60 років; достовірне помітне зниження зафіксоване тільки для перцептивної швидкості. Зафіксовано стійкі розбіжності між чоловіками і жінками: жінки мають переваги в розумінні слів, індуктивному мисленні, чоловіки – в рахунку і просторовій орієнтації. Для жінок покращення настає в флюїдних (загальних) здібностях, а для чоловіків – у кристалізованих (спеціальних). Флюїдні здібності починають згасати раніше, але кристалізовані знижуються різкіше, що відбувається до кінця 70-річного віку. Вікове достовірне зниження здібностей не може бути підтверджене до 60 років, за винятком перцептивної швидкості, що значно погіршується з 53 років. Достовірно фіксоване зниження має місце в усіх функціях починаючи з 67 років. До 80 років це зниження відбувається в досить помітному діапазоні. Згасання психічних функцій є ступеневим, а не лінійним. Для різних функцій воно проходить з різною швидкістю. За даними В. Шай, згасання здібностей у багатьох людей похилого віку виникає тому, що ці здібності не використовуються. Це згасання не є остаточним і може бути реанімоване, відновлене,

а в окремих осіб, що демонструють стабільність, здібності можуть навіть покращитися завдяки застосуванню активних методів, що було підтверджено експериментально. Психологічні дослідження дають дуже серйозні підстави для перегляду ставлення до професійної діяльності людей похилого віку. Вікова дискримінаційна суспільна практика безпідставна і має переглядатися відповідно до інтересів особистості та суспільства. Поки що суспільство бездумно втрачає значну частину свого потенціалу, примушуючи професіоналів пенсійного віку до бездіяльності.

Кризи особистісного та професійного розвитку. Як вважає Л. Коpecь, професійний розвиток залежить від динамічних особливостей психічного розвитку особистості, а саме від зміни стабільних фаз розвитку і кризових. У **латентні** (відносно стабільні) періоди, коли розвиток здійснюється за рахунок мікроскопічних змін особистості, що розтягуються на багато років і стрибкоподібно виявляються у новоутвореннях, тому можна припустити, що і професійний розвиток відповідним виявляється в змінах психологічної структури особистості. У кризові періоди, що є короткочасними, відбуваються різкі зрушення, розвиток особистості іноді набуває бурхливого катастрофічного характеру. Тож слід очікувати, що в період кризи особистість є більш чутливою до тих впливів, що сприяють формуванню нових певних якостей, гіпотетично професійно важливих рис особистості.

Згідно з дослідженнями, перша перехідна криза періоду зрілості розгортається у віці 29-32 років. Її суть полягає в усвідомленні перших життєвих і професійних успіхів як досягнутих, зникає почуття повноти і осмисленості буття, виникає потреба підбити підсумки і потреба в новому професійному зростанні. У цей період зміна професійної діяльності буде ще цілком доступною. Перехідна криза (криза середини життя) 40- 42 років має вибуховий характер, пов'язана з усвідомленням зменшення життєвої енергії, втрати молодості, погіршення здоров'я. Криза 50-55 років спрямована на підбиття підсумків: дивлячись у майбутнє, особа мусить уточнити свої задуми з огляду на досягнутий статус, на стан здоров'я і прийняти реалістичні рішення щодо можливих майбутніх досягнень.

Вираженість нормативних особистісних криз може відбиватись і на професійному онтогенезі. Внутрішні умови особистісного зростання (зміни самооцінки, потреби самореалізації, підвищення рівня домагань) можуть стати причинами криз професійного розвитку. Критичні події – це поворотні моменти індивідуального життя людини, що глибоко і емоційно переживаються. Всі професійно зумовлені критичні події життєвого шляху можна розділити на три групи.

1. *Нормативні критичні події*, зумовлені логікою професійного становлення і життя людини (закінчення школи, вступ до професійного навчального закладу, працевлаштування тощо).

2. *Ненормативні критичні події*, що характеризуються випадковими чи несприятливими обставинами (невдача при вступі, відхилення від участі в конкурсі, звільнення з роботи тощо).

3. *Екстраординарні події*, або наднормативні, що відбуваються в результаті актуалізації зусиль особистості (самостійне рішення про залишення роботи чи навчального закладу, зміна професії, особлива професійна ініціатива тощо).

Переживання критичних подій приводить до життєво і професійно важливих вчинків, що виявляють змістовні аспекти особистості та змінюють хід професійного розвитку.

Кількість життєвих професійних криз багато в чому залежить від соціальної і професійної спрямованості особистості, її активності. Людина з багатим внутрішнім світом, з розвинутою рефлексією переживає більшу кількість кризових явищ, в тому числі й у своїй професійній біографії. Переживаючи професійні кризи, особистість піднімається на складніший рівень розвитку, ініціює нові завдання професійного розвитку і самоактуалізації, стає життєво і професійно компетентнішою. Більше того, професіонали свідомо створюють кризи самоактуалізації (різка зміна професії, новаторство, нові професійні ініціативи, професійні вчинки і подвиги). Наявність саме таких криз професійної самоактуалізації свідчить про потенціал самореалізації особистості, справжні життєтворчі здібності. Саме такий тип співвідношення особистісного і професійного розвитку є виявом результативності розвитку в цілому.

В умовах вікової кризи виникають і усвідомлюються особистістю труднощі професіоналізації, колізії професійного життя і кар'єри.

Під кризами професійного розвитку розуміють такі моменти професіогенезу, як перебудова професійної свідомості, вибір нових орієнтирів професійної діяльності, зміна професійної поведінки, стосунків професійною спільнотою тощо.

У цілому ж динаміка професійного становлення особистості проходить три стадії – адаптації, становлення, стагнації.

У різних професійних групах стадія стагнації настає в різний час. У представників наймасовіших професій – учителів, лікарів – через 10-15 років роботи; у менеджерів – через 5-7 років. Ризик когнітивного згасання і професійної стагнації є меншим для осіб з високим соціально-економічним і професійним статусом, з високим рівнем освіти, складним трудовим досвідом і благополучною сімейною ситуацією. Ризик тим менший, чим вища

захопленість особистості професійною діяльністю, що стимулює інтелектуальну активність (читання, подорожі, продовження освіти, участь у діяльності професійних і культурних асоціацій).

Професійне акме. У психологічній літературі зазначають, що для визначних наукових відкриттів найбільш сприятливий період – це вік близько 40, повторний пік творчої активності – через 10-15 років після першого – припадає на 50-55 років (Бодальов А.А., 1998). Видатні ж діячі науки і мистецтва зберігають високу продуктивність навіть у глибокій старості (Бодальов А.А., 1998).

Досягнення яскравого професійного акме стає можливим завдяки таким особливостям пізнавальної сфери особистості, як активне відображення дійсності і здатність добре орієнтуватися в ній (реалістичне сприйняття). Професіонали, які досягають яскравого акме, зберігають рідкісне вміння одночасно занурюватися в потік життя і бути поза ним, не загрузнути у власних переживаннях, а, зрозумівши їх причини, підноситися над ними. У своїй праці вони демонструють здатність знаходити відповідні до найскладніших ситуацій рішення і втілювати їх. У сфері ж спілкування професіоналу в стані розквіту властива тенденція встановлення доброзичливих стосунків не тільки у сфері професійної праці, а й поза нею, тенденція утримувати адекватний статус як у великому, так і у малому соціумі. Високий професіоналізм вимагає високої моральної зрілості особистості, яка відзначається відкритістю, чесністю, безпосередністю у вчинках і словах (Бодальов А.А., 1998).

Особистість та професійний досвід. Творча особистість може бути описана через характеристики її професійного досвіду. Чим значніші досягнення особистості у творенні професійного досвіду, тим вагомішими є результати творчої особистості. Професійний досвід творчої особистості охоплює всю професійну сферу, сповнений досягнень, важливий для всієї професійної сфери, а сам особистий досвід являє собою систему ієрархізованих професійних подій, інтегрованих індивідуальною системою оцінок, узагальнень та способів реалізації професійної діяльності.

Уважне ознайомлення з результатами психологічних досліджень особистісного професіогенезу зможе допомогти молодій людині свідомо і цілеспрямовано, без надмірних зусиль, із почуттям задоволення пройти всі етапи становлення професіоналізму від перших спроб і кроків професійного самовизначення до творчого розквіту особистості на шляху становлення професійної майстерності, оминати в майбутньому розчарування і страждання від професійних криз і деформацій, глухі кути мотиваційних втрат, подолати і

не відчувати професійного старіння і гідно завершити свій життєвий шлях, залишаючись у людській пам'яті.

3.2. Психологічне забезпечення професійної діяльності

Проблема психологічного вивчення професійної діяльності в сучасній науці посідає чільне місце в ряді наукових напрямків психології. Взагалі проблема діяльності виступала предметом уваги вітчизняних та зарубіжних досліджень. У вітчизняній психології діяльність розглядається як одна з провідних категорій (О.Леонтьєв), що є джерелом рушійних сил розвитку особистості (В.Виготський, С.Рубінштейн), та як складова життєвої стратегії особистості (К.Абульханова-Славська). Разом з тим на сьогодні в науковій літературі поняття діяльності ще не отримало свого загальноприйнятого визначення.

Науково обґрунтована характеристика діяльності спеціалістів безпосередньо пов'язана з розумінням таких категорій, як праця, діяльність, професія, спеціальність, і в загальному плані, і щодо специфіки професійної діяльності.

Відомо, що праця – властивий тільки людині універсальний спосіб задоволення її життєвих потреб, форма ставлення до зовнішнього світу через застосування певних засобів. Сучасна праця конкретна, має здебільшого професійний характер і вимагає від людини як загальних якостей (готовність, потреба в ній, працьовитість, відповідальність тощо), так і спеціальних знань, добре розвинутих психофізіологічних та фізичних властивостей.

Філософи розглядають діяльність як «специфічно людський» спосіб ставлення до світу, у ході якого людина відтворює і творчо перетворює природу, роблячи тим самим себе діяльним суб'єктом, а засвоювані ним явища природи – об'єктом своєї діяльності. На відміну від філософів, у психологів діяльність розглядається як поняття, що характеризує функцію індивіда в процесі його взаємодії з навколишнім світом.

Для розуміння суті діяльності схематично розглянемо її психологічний аналіз (за Л.Копець). Діяльність (Д) – це взаємодія людини, групи людей та навколишньої дійсності з метою свідомої і цілеспрямованої зміни світу та самих себе. За своєю суттю Д – вища форма активності людини, її психологічна структура схематично виглядає так:

Засоби		Результат		
П	–	М	–	Д
З	–	Ц	–	д
У	–	С	–	О

де П – потреба у чомусь;

З (завдання) – сукупність вимог (або мета) та умов, за яких треба його розв'язати (задовольнити);

У (умови) – зовнішні та внутрішні фактори, які зумовлюють діяльність;

М (мотиви) – потяг до дії на основі потреби;

С (спосіб) – сукупність прийомів та методів, що забезпечують результат;

Ц (мета) – бажаний результат;

Д (діяльність) – завжди починається з внутрішніх М (для чого це мені, нам потрібно?);

д (дія) – спрямованість на досягнення певної мети;

О (операція) – спосіб досягнення мети дії.

Предметність є конституційною характеристикою Д. Спочатку Д визначається предметом, а потім вона опосередковується та регулюється його образом як суб'єктивним продуктом (О.М. Леонтьєв, В.М. Давидов). Прийнято виділяти три основні види людської Д: гру, навчання та працю. У всіх її видах важливу роль відіграє спілкування (В.І. Войтко, Г.С. Костюк, А.В. Петровський).

Разом з тим вона складається із багатьох інших видів: правової, педагогічної, наукової, господарської тощо.

Професія (від лат. *professio* – проголошую своєю справою) – вид трудової діяльності людини, яка володіє комплексом теоретичних знань, навичок, умінь, надбаних внаслідок спеціальної підготовки та досвіду роботи.

Поряд із родовим поняттям «професія» існує видове поняття «спеціальність». Спеціальність (лат. *special* – особливий вид, різновид) – це комплекс набутих шляхом фахової підготовки знань, навичок та вмінь, потрібних для певного виду діяльності в рамках тієї чи тієї професії. Наприклад, професія інженера вміщує низку спеціальностей: інженер-механік, інженер-електрик тощо. Наступну диференціацію трудових функцій та підготовленості до їх виконання відображають поняття «спеціалізація», що є, по суті, поглибленим вивченням та освоєнням систем (обладнання) у межах своєї спеціальності, а також поняття «посада».

Посада – це передбачене відповідним штатним розписом службове місце, яке може обіймати особа, що має відповідні професію, рівень освіти, кваліфікації.

С.Рубінштейн визначає, що діяльність – це процес, за допомогою якого реалізується те або інше ставлення людини до оточуючого її світу, іншим людям, до задач, які ставить перед нею життя [148]. На думку О.Леонтьєва, терміном діяльність позначаються ті процеси, які, здійснюючи те або інше ставлення людини до світу, являють собою відповідні їм потреби [80; 81].

Вчений розширює визначення надане С.Рубінштейном і одним із компонентів структури діяльності визначає потреби. Отже, основними компонентами діяльності є потреби і мета.

Діяльність як «внутрішню» або психічну і «зовнішню» (фізичну) активність людини, регульовану усвідомлюваною метою розглядає А.Петровський [109]. Враховуючи, що активність передбачає наявність певної потреби, як збудника активності, можна сказати, що вченим у якості основних компонентів діяльності виокремлені потреби та цілі. Дотримується цієї точки зору й Г.С. Костюк, який розглядає діяльність як найважливішу форму вияву активного ставлення людини до оточуючої дійсності [63].

За К.Платоновим діяльність – є категорією всіх наук про живу природу в суспільстві [111]. Вчений виділяє три категорії психічних явищ: потреби як спонукання, увага як організуючий чинник, психомоторика як оптимізація психічної діяльності. На цій основі формується складна наочна діяльність, яка є вже функцією не особистості, а людини в цілому.

Визначення Р.Немова полягає в тому, що діяльність як специфічний вид активності людини спрямована на пізнання та творче перетворення оточуючого середовища [100]. У діяльності формується та проявляється система психічних процесів, станів і властивостей індивіда.

Як форму активного ставлення суб'єкта до дійсності, направленою на досягнення свідомо поставленої мети і пов'язаного зі створенням суспільно значущих цінностей, засвоєнням суспільного досвіду розглядає діяльність В.Шадріков [172]. Учений розглядає діяльність як багаторівневу поліструктурну освіту, що має особово-мотиваційний; компонентно-цільовий; структурно-функціональний; інформаційний; психологічний; індивідуально-психологічний рівні аналізу діяльності.

Отже, найбільш часто під діяльністю розуміють певну форму вияву активності людини, що спрямовується її потребами і мотивами.

Треба зазначити, що різні види людської діяльності як соціальної категорії, формуються і розвиваються в процесі історичного розвитку суспільства. Діяльність будь-якої окремої людини включена в систему суспільних відносин, поза яких вона взагалі не існує. Таким чином, основним видом діяльності людини є соціально обумовлена, усвідомлена, цілеспрямована праця, головні характеристики якої властиві зокрема професійній діяльності. Треба відзначити, що професійна діяльність обов'язково припускає наявність відповідних знань, умінь і навичок в тій або іншій конкретній галузі, які підтверджені наявністю документа.

Психологічному аналізу професійної діяльності приділялася значна увага в багатьох науково-прикладних напрямках психологічної науки, зокрема в

психології праці, інженерній психології, психології управління. Серед закордонних вчених, які працювали в цьому напрямку відомі праці О.Ліпмана, Г.Мюнстерберга, В.Штерна та ін., які в основному були спрямовані на визначення придатності до майбутньої професійної діяльності шляхом тестового обстеження і створення ряду методичних розробок для психологічного вивчення професійної діяльності.

Досліджуючи професійну діяльність, по-перше, зупинимось на визначенні у науковій літературі поняття «професія». Одним із давніх визначень професії є: «діяльність, за допомогою якої певна особа бере участь у житті суспільства, як спосіб, що служить головним джерелом матеріальних засобів для існування, а також як те, що має визнаватися за професію особистісною самосвідомістю даної особистості» [130].

У цілому можна стверджувати, що професійна діяльність – це вид трудової діяльності, що включає комплекс професійних обов'язків, занять та потребує від людини певної підготовки, відповідних знань, умінь та навичок.

До основних характеристик професії відносять:

- обмежений вид трудової діяльності;
- діяльність є суспільно корисною;
- діяльність передбачає спеціальну підготовку;
- діяльність виконується за певну винагороду, моральну й матеріальну, котра дає людині можливість не тільки задовольняти свої основні потреби, а й є умовою її всебічного розвитку;
- зміст діяльності дає людині соціальний і суспільний статус.

Психологічна культура особистості знаходить свій прояв в усіх сферах життєдіяльності людини. Вона включає як зовнішню, так і внутрішню характеристики особистості, які відображають спосіб, якість її діяльності в різних сферах життя і рівень її культурного розвитку як прагнення творчої самореалізації. Вважається, що психологічна культура особистості в своєму складі має такі компоненти: сензитивність; комунікативну компетентність; здатність будувати та здійснювати повноцінні міжособисті відносини; здатність приймати участь у груповій мислетворчій діяльності; здатність і можливість реалізувати особистий інноваційний потенціал та потенціал свого колективу [162].

Наступні складові професійної досконалості виокремлює В.Сич [153]:

- теоретична компетентність – сукупність загальних та спеціальних знань, якими володіє фахівець у певній професійній сфері;
- практична компетентність – сукупність практичних навичок, якими володіє фахівець;

- професійно-важливі якості особистості – властивості особистості, сукупність яких є потенційними або актуальними здібностями до професійної діяльності;

- мотивація професійного вдосконалення – сукупність мотивів, які спонукають особистість до вдосконалення професійної діяльності.

На підставі аналізу характеристик можна дійти висновку, що до основних складових професійної діяльності представників різних професій належать:

- професійна компетентність, яка включає соціальну компетентність, здатність розпізнавати емоції й управляти ними, психологічна культура тощо;
- професійна мотивація.

Таким чином, диференціація праці та підвищення її інтенсивності, ефективності, безпечності є об'єктивними тенденціями розвитку сучасної професійної діяльності. Значно зросли вимоги до швидкого освоєння та якісного обслуговування складної і дорогої техніки, що потребує попередніх підготовки й добору спеціалістів, забезпечення відповідності індивідуальних особливостей певній професії, спеціальності, враховуючи й ті, які ще зовсім недавно вважалися повсякденними, звичайними.

Безумовно, мотив діяльності та спрямованість особистості виступають основними чинниками професійного становлення особистості. Розглянемо ці чинники більш детально.

Мотив діяльності – це ті спонукання, які пов'язані із задоволенням потреб суб'єкта, а також сукупність зовнішніх або внутрішніх умов, що викликають активність людини й визначають спрямованість її особистості.

Мотиви діяльності не носять детермінований характер, вони розвиваються й видозмінюються в міру розвитку особистості. Тому психологи говорять про наявність боротьби мотивів у ході діяльності людини. По суті справи, професійне самовизначення особистості – це і є довгострокова боротьба мотивів, пов'язаних з визначенням характеру й змісту праці, що доведеться виконувати людині в тій або іншій сфері діяльності, що вона вибирає. А профорієнтаційна робота спрямована на те, щоб зробити такий вибір науково обґрунтованим і більш оптимальним на основі урахування якомога більшої кількості мотивів, якими керується особистість у ході свого вибору [8].

Спрямованість особистості – це її інтегральна й генералізована властивість, що характеризується сукупністю стійких мотивів, психологічних якостей і форм їхнього прояву, що орієнтують діяльність особистості й щодо незалежних від поточних ситуацій.

Співвідношення понять, що впливають на професійне становлення особистості, і їхня ієрархія представлені на рис. 4.

У психології виділяються неусвідомлені мотиви й усвідомлені мотиви. Кількість неусвідомлених мотивів у діяльності людини на багато більше, особливо в ранньому віці. У міру розвитку особистості неусвідомлені мотиви стають усвідомлюваними. Мотиви усвідомлювані пов'язані з конкретними життєвими цілями й характерні для зрілого віку. У завдання профорієнтаційної роботи й входить переведення неусвідомлюваних мотивів професійної діяльності, які формуються в дитячому, шкільному й підлітковому віці на емоційному рівні, в усвідомленні.

У структуру мотивів будь-якої діяльності входять потреби, установки й ставлення.

Потреба – це вихідна форма активності людини, що виходить від її організму і є основною рушійною силою розвитку особистості. Потреби не залишаються незмінними, а міняються й удосконалюються в міру дорослішання людини, підвищення освітнього рівня й розвиток її культури.

Існують різні підходи до класифікації потреб. Одна із самих популярних класифікацій потреб належить Х.Меррею й включає 20 її різновидів. Серед них виділяються дві великі групи: первинні потреби, які відносяться до природних (біологічних) потреб, і вторинні (духовні), які характеризують людину як істоту соціальну. Потреби до праці й творчої діяльності відносяться до соціальних.

Установка – це стійка схильність індивіда до певної форми реагування, що складається на основі досвіду і спонукає його орієнтувати свою діяльність у певному напрямку й діяти відповідним чином у всіх повторюваних ситуаціях. Установка – не випадковий психологічний процес, а щось ціле, що носить сформований характер і проявляється протягом всієї діяльності людини. Але якщо навичка відноситься до періоду здійснення діяльності, то установка передуює дії й проявляється в неї опосередковано.

Для успішного професійного самовизначення й проведення профорієнтаційної роботи дуже важливо своєчасно формувати в людини необхідні установки й ураховувати ті, які вже в неї сформувалися. Професійні установки можуть формуватися в ранньому віці відбувається це, як правило, на емоційному рівні. Наприклад, установка на лікування інших людей або тварин й т. п.

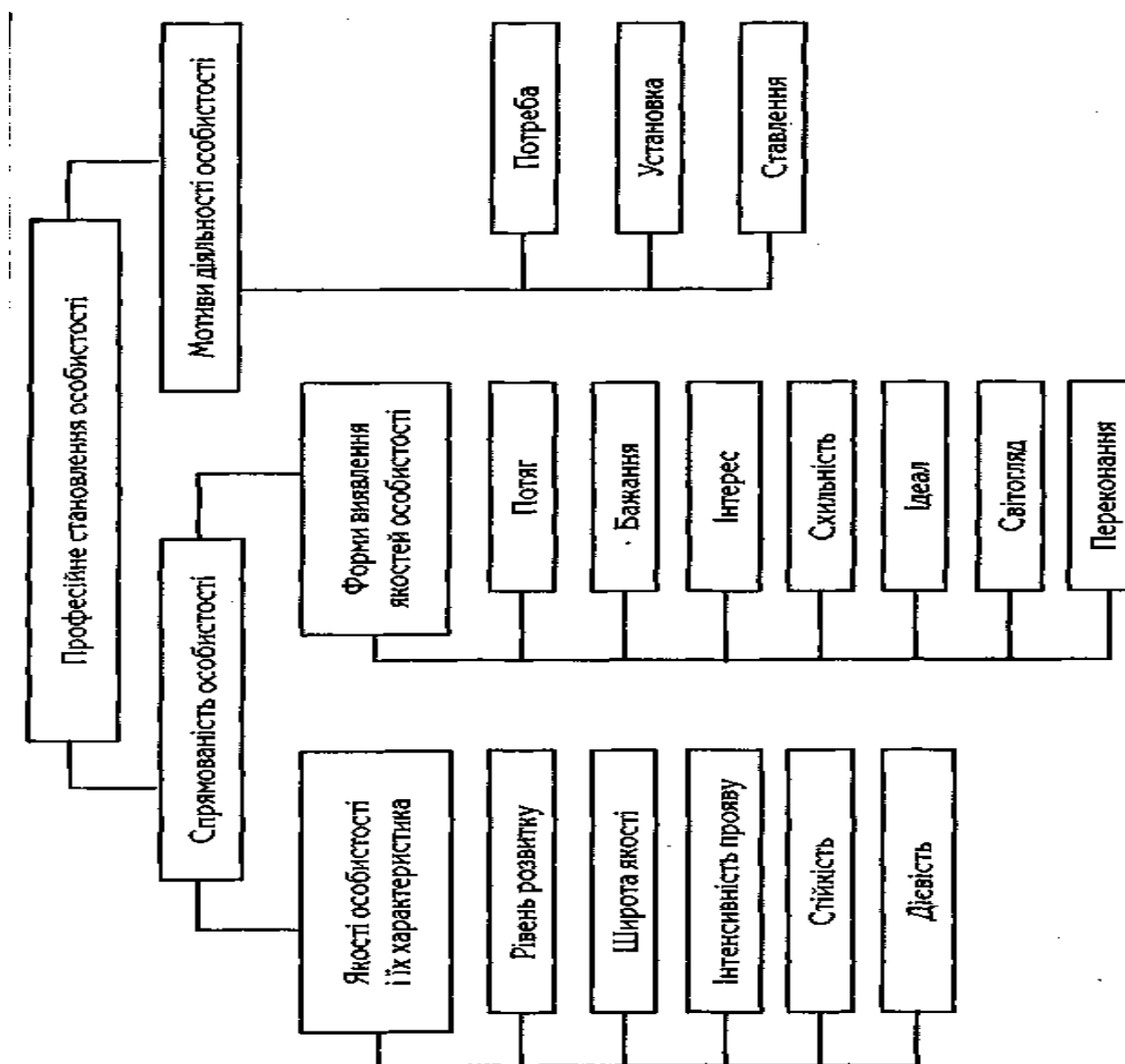


Рис. 4. Співвідношення понять, що впливають на професійне становлення особистості, і їхня ієрархія.

Ставлення – це суб'єктивна сторона відображення дійсності, результат взаємодії людини із середовищем. Завдяки усвідомленні своїх відносин у людини народжуються відповідні почуття й емоції, які стимулюють її діяльність у тому або іншому напрямку й впливають на розвиток спрямованості особистості.

Так по ланцюжку від потреб через установки до ставлення і формуються мотиви діяльності людини, які, в остаточному підсумку, і являються в спрямованості особистості, що впливає на вибір сфер професійної діяльності й конкретної професії.

Професійна спрямованість особистості характеризується двома параметрами: якостями особистості й формами її прояву.

Якості спрямованості особистості – це параметри, які дозволяють оцінювати прояви спрямованості особистості з різних сторін з метою одержання більш повної її характеристики.

Виділяють наступні характеристики спрямованості:

1. *Рівень спрямованості*, що характеризує суспільну значимість тієї або іншої спрямованості.

Чим вище суспільна значимість професії, тим більшим буде її вплив на прояв інтересу особистості до тієї або іншої професії.

2. *Широта спрямованості* характеризує діапазон інтересу до тієї або іншої сфери професійної діяльності. Цей інтерес може носити широкий характер, наприклад, до педагогічної діяльності взагалі, і вузьку, цілеспрямовану спрямованість на конкретний вид педагогічної діяльності: викладач російської мови й літератури або географії й т. п.

Проведення профорієнтаційної роботи дозволяє конкретизувати професійну спрямованість особистості й у такий спосіб робити більш обґрунтований вибір конкретної професії.

3. *Інтенсивність спрямованості* характеризує періодичність прояву даної спрямованості.

Інтерес до тієї або іншої професії може носити як епізодичний характер і виникати під впливом випадкових факторів (після прочитання якої-небудь книги, перегляду фільму або зустрічі з певною людиною й т. п.), так і систематичний. Чим інтенсивніше буде проявлятися спрямованість, тим більший вплив робить вона на професійне самовизначення особистості.

4. *Стійкість спрямованості* характеризує її прояв у часі.

Інтерес до певної професії може з'являтися й зникати в міру розвитку особистості. Так, у дитячому й молодшому шкільному віці діти віддають перевагу саме тій сфері професійної діяльності, з якою вони пов'язані й знайомі найбільше. Ось чому багато хто з них хочуть бути вчителями, шоферами й т. ін. Але дуже часто дитина або підліток, спробувавши на практиці виконувати ту або іншу роботу й одержавши негативні результати, втрачає інтерес до даної сфери професійної діяльності. Тому, як показують психологічні дослідження, інтерес до тієї або іншої професії тісно пов'язаний з рівнем розвитку вольових якостей людини. Це дуже важливо враховувати в ході проведення трудового навчання школярів й організації з ними профорієнтаційної роботи.

5. *Дієвість спрямованості* характеризує її активність по реалізації цієї спрямованості в конкретну діяльність.

Одна справа, коли людина, допустимо, підліток, говорить про свій інтерес до спорту й бажання бути спортсменом, і зовсім інше, якщо він відвідує конкретну спортивну секцію, систематично бере участь у змаганнях і домагається позитивних результатів у даному виді спорту. У такому випадку в психолога й педагога є всі підстави говорити про діючу спортивну спрямованість особистості даного школяра.

Другим важливим параметром, що характеризує спрямованість особистості, є форма її прояву.

У психології виділяються наступні форми прояву професійної спрямованості особистості:

1. *Потяг* – це слабе диференційоване, неясне прагнення особистості, спрямоване на якийсь предмет або вид діяльності. В основі потягу лежить інстинктивна, недиференційована й недостатньо усвідомлена потреба суб'єкта. Характерною рисою потягів у психологічному плані є відсутність чітких конкретних якостей й орієнтирів діяльності.

2. *Бажання* – це більш висока форма прояву потягу, вона чіткіше характеризує спрямованість особистості, тому що на цьому рівні людина уже усвідомлює потреби, які є спонукаючою силою даного бажання.

При бажанні усвідомлюються не тільки потреби, що викликають дане бажання, але й можливі шляхи його задоволення.

3. *Інтерес* – це ще більш висока форма прояву спрямованості особистості, що характеризується вже появою певних цілей діяльності.

Задоволення інтересу не веде до його згасання, а викликає нові інтереси, які формують більш високий рівень пізнавальної діяльності.

Важливою психологічною характеристикою інтересу є рівень його стійкості, що виражається в тривалості прояву даного інтересу. Про стійкість інтересу свідчить подолання труднощів у здійсненні діяльності, пов'язаної з його реалізацією. Профорієнтаційна робота саме й повинна бути спрямована на розвиток стійких інтересів до певного виду професійної діяльності.

4. *Схильність* – це усвідомлене прагнення до певного виду діяльності.

Схильність характеризує виборчу спрямованість індивіда, що спонукає його займатися певним видом діяльності. Саме наявність схильностей формують у людини стійку потребу в постійному прагненні до вдосконалювання вмінь і навичок, пов'язаних з даним видом діяльності. Схильності носять соціальний характер і піддаються формуванню, що й варто враховувати при проведенні профорієнтаційної роботи

5. *Ідеал* – це форма спрямованості особистості, втілена в конкретний образ.

Ідеал являє собою тісний сплав цілого ряду соціальних комплексів: совісті, моральних рис і норм поведінки й т. п. структур особистості. Відомий український психолог В.Роменець відзначав, що ідеал формується в ході мотиваційної боротьби й на початковому етапі ідеал людини носить ще розпливчастий, невизначений характер. Поступово, керуючись своїм ідеалом, суб'єкт просувається від наслідування близькій людині, потім видатній людині й на завершальному етапі, він засвоює властиві цій особистості моральні цінності й норми поведінки. Саме

бажання відповідати ідеалу, що сформувався, і змушує людину здійснювати свої вчинки [8].

При професійному самовизначенні як такий первинний ідеал найчастіше виступають батьки, а потім особи, що дістали загального визнання й видатних успіхів у своїй сфері професійної діяльності. Ось чому при проведенні профорієнтаційної роботи з молоддю дуже важливо використовувати приклади конкретних осіб, що досягають вершин професійної майстерності у своїй професії.

6. *Світогляд* – це система поглядів особистості на об'єктивний світ і суспільство в цілому, місце в ньому людини, її ставлення до навколишньої дійсності й самої собі.

Світогляд має величезне практичне значення, тому що саме він визначає ставлення людини до праці, до інших людей, визначає її життєві прагнення, цінності, норми поведінки, смаки й інтереси. Отже, світогляд впливає й на формування життєвих і професійних намірів і планів людини. Світогляд має соціальний початок і може змінюватися в міру розвитку й соціалізації особистості.

7. *Переконання* – це усвідомлена потреба особистості, що спонукає людину діяти відповідно до своїх орієнтаційних цінностей. Найчастіше переконання формуються на основі світогляду. Головна відмінність переконання від світогляду полягає в тому, що якщо світогляд може носити теоретичний характер, переконання мають практичну спрямованість і тісно пов'язані з конкретними вчинками.

У мету й завдання профорієнтаційної роботи й входить підвести людину до усвідомленого здійснення певного вчинку: вступу до того або іншого навчального закладу для одержання певної професії або вибору місця роботи для своєї професійної діяльності.

Психологи, що займаються проблемами професійного самовизначення й профорієнтацією, установили, що на професійне становлення особистості й формування професійних переваг людини великий вплив здійснюють не тільки такі психологічні особливості людини, як її мотиви діяльності, спрямованість особистої якості й форми її прояву, але така психофізіологічна якість, як співвідношення розвитку й ступеня впливу правої й лівої півкулі мозку. Відомо, що поділ функцій цих півкуль відбувається ще в раннім дитинстві. При цьому ліва півкуля впливає на розумову діяльність людини, пов'язану з розвитком абстрактного й логічного мислення, а права – емоційні процеси.

Крім того, на успішність освоєння професій у різних сферах професійної діяльності дуже важливий вплив здійснюють особливості інтелекту особистості.

Інтелект – це відносно стійка структура розумових здібностей індивіда, що окреслює індивідуальні відмінності людини, які визначають її пізнавальну сферу

й характеризують, насамперед, такі особливості, як мислення, пам'ять, сприйняття, увагу, інтуїцію й ін.

А тому що переважання правої або лівої півкулі мозку й особливості інтелекту особистості впливають на формування професійних переваг, то в психологічній практиці вироблена класифікація професій з урахуванням цих чинників.

Так, американський психолог професор Я.Голланд запропонував класифікувати всю розмаїтість професій на шість великих груп: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний, підприємливий й артистичний. Ним же був розроблений спеціальний тест, що дозволяє досить точно визначати ступінь прояву кожної із цих шести типів у структурі особистості конкретного індивіда, і на основі отриманих результатів прогнозувати сфери професійної діяльності, де дана людина зможе почувати себе комфортніше всього.

Розглянемо докладніше психологічні характеристики кожного типу професій і ті якості особистості, які переважають у людей, що вибирають дану сферу діяльності.

Реалістичний тип (Р): переважає в чоловіків з несоціальною спрямованістю, емоційно стабільних, орієнтованих на сьогодення, що віддають перевагу конкретним об'єктам праці і їхньому використанню. Люди, що вибирають професії даного типу, надають перевагу заняттям, що вимагають моторних навичок, спритності й конкретній діяльності. Для них оптимальна робота механіків різних спеціальностей, водіїв, електриків і т. п. У цих людей переважають невербальні здібності в структурі інтелекту. Вони комфортно себе відчувають у професії хіміка, економіста, фізика, кібернетика, фізкультурника й т.п.

Інтелектуальний тип (І): переважно вибирають люди з аналітичним, раціональним, незалежним й оригінальним типом мислення. Вони орієнтовані на вирішення творчих завдань, але не соціальної спрямованості, а їхнє професійне середовище пов'язане з вирішенням конкретних завдань. Для них важливі естетичні й теоретичні цінності. Надають перевагу науковим професіям, пов'язаним з обговоренням різних теоретичних проблем. Для них характерна гармонічна структура інтелекту з добре розвиненими вербальними й невербальними здібностями, але, найчастіше, інтровертованої спрямованості. Мають високу активність, пов'язану з передачею будь-якої інформації, але не соціальної спрямованості.

Професійні переваги – сфера математики, фізики, медицина, географія, геологія.

Соціальний тип (С): цілі й завдання професій такого типу пов'язані із установленням контактів з навколишнім соціальним середовищем, їм надають

перевагу люди, що володіють соціальними вміннями й потребують соціальних контактів, які віддають перевагу роботі, що вимагає постійного особистого спілкування з іншими. У структурі їхнього інтелекту переважає вербальна типологія, а в рисах характеру спрямованість на навчання, прагнення до виховання, підвищена жіночність, гуманність й емпатія. Вони відрізняються активністю, але залежні від групи, що їх оточує, воліють вирішувати виникаючі проблеми, спираючись, головним чином на емоції. Оптимальна сфера професійної діяльності – психологія, педагогіка, медицина.

Конвенціональний тип (К): представники такого типу професії віддають перевагу чітко сформульованим (структурованим) діяльності здійснюваній з повною відповідністю до діючих інструкцій, алгоритмів, заздалегідь обумовлених завдань і цілей. Для них характерні високі здібності до обробки конкретної цифрової інформації, деяка консервативність і прагнення до рішення завдань конкретного типу. Навіть при наявності добрих навичок спілкування дотримуються прийнятих стандартів поведінки, що утруднює в них розвиток організаторських навичок. У структурі інтелекту переважають невербальні здібності.

Віддають перевагу професії військових, бухгалтерів, фінансистів, товарознавців, працівників відділів технічного контролю й т. п.

Підприємливий тип (П): повна протилежність конвенціональному типу. Представники такого типу професій віддають переваги таким видам діяльності, де цілі й завдання слабо структуровані й дозволяють проявляти творчість, енергію, експресивність і навіть деякий авантюризм, їм не подобаються професії, що вимагають посидючості, великої концентрації уваги. Вони віддають перевагу вирішенню неясних завдань, сформульованих у загальному виді, пов'язаних з керівництвом, самостійним пошуком шляхів їхнього вирішення. Стиль їхньої діяльності характеризується деякою імпульсивністю, агресивністю, а в структурі інтелекту переважають добре розвинені вербальні здібності.

Віддає перевагу таким професіям: журналістика, телебачення, менеджерська діяльність, пов'язана з керівництвом підрозділами підприємств і фірм різних форм власності й чисельності.

Артистичний тип (А): представники такого типу професій віддають перевагу тим видам діяльності, де з найбільшою повнотою можна використати властиву їм креативність. Вони у своїй діяльності опираються на емоції, особисті відчуття й інтуїцію. Таким творчим людям властиві гнучкість і незалежність прийнятих ними рішень, складний погляд на життя. Вони не бояться ламати сформовані стереотипи поведінки й ціннісних орієнтацій, люблять діяльність, пов'язану з рішенням різних творчих завдань. У їхній структурі інтелекту переважають вербальні здібності, які добре сполучаються з

моторною діяльністю й розвиненими здібностями до емоційного сприйняття навколишнього світу й соціального середовища. Тому серед професій даного типу багато жінок. Оптимальні сфери професійної діяльності – філологія, психологія, театр, музика, література, художня творчість й інші види мистецтва [8].

Цікавими, на нашу думку, виглядають наукові напрацювання організаційних психологів, які визначали (зміст та динаміку) мотивації в процесі трудової діяльності. Теорія справедливості і теорія очікування пояснюють і передбачають поведінку людей в залежності від умов праці [24, с.607-608].

Теорія справедливості. Відповідно до цієї теорії, працівники схильні підтримувати справедливі і рівноправні стосунки зі своїми колегами. Працівники відзначають свій внесок (участь чи затрати) в процесі роботи і свій дохід (те, що вони отримують), а потім порівнюють із затратами і доходами інших працівників. Коли співвідношення доходів і затрат у працівника А дорівнює цьому співвідношенню у працівника Б (дохід А + затрати А = дохід Б + затрати Б), тоді працівник А буде задоволений. Невдоволеність буде у випадку, коли таке співвідношення буде нерівним. Оскільки відчуття такої нерівності переживається як несправедливість, працівники стараються її відновити. Такі дії можуть бути поведінковими (наприклад, затрати можна зменшити, а дохід збільшити за рахунок певних преференцій), або психологічними (наприклад, можна по іншому відноситись до цінностей затрат: «Моя робота не така вже й хороша, якісна» або на цінність доходу: Мені повезло, що я кожен тиждень отримую зарплату, на яку можна розраховувати»).

Теорія очікування. Згідно цієї теорії, працівники працюють з піднесенням, при умові що їхня старанність і виконана робота принесуть бажаний результат. Іншими словами, люди будуть працювати при умові, коли вони вважають що робота приваблива і посильна. В теорії очікування виділяють три компоненти: очікування результату, інструментальність і валентність. Очікування результату відноситься до передбачуваної ймовірності того, що зусилля працівника реалізуються у виконанні роботи з певною якістю. Інструментальність відноситься до відчуття того, що виконання роботи призведе до певного результату, наприклад винагороди. Валентність відноситься до відчуття привабливості захоплення певними, конкретними результатами.

Аналізуючи світовий досвід профорієнтаційної роботи коротко зупинимось на основних теоріях профорієнтації.

Теорія «Я-концепції». Суть цієї теорії полягає в тому, що люди хочуть оволодіти професією, яка відповідає уявленням, які в них склались про себе (Д.С'юпер, 1963). Стверджуючи себе в професії, яка відповідає їх Я-концепції, вони досягають самоактуалізації. Іншими словами, вони роблять те, що, як їм здається, може принести їм найбільшу насолоду і максимально сприяти їх індивідуальному росту. Людина, яка вважає себе спокійною, ерудованою, інтелектуально розвинутою, може стати викладачем коледжу. Жінка, яка вважає, що її хвилюють громадські справи, що вона енергійна і володіє рисами лідера та чарівністю, може обрати політичну кар'єру.

У 1952 році Д.С'юпер висунув наступні положення:

- 1) люди характеризуються своїми здібностями, інтересами, властивостями;
- 2) на цій основі кожна людина підходить декільком професіям, а одна професія – ряду індивідів;
- 3) залежно від часу і досвіду в людини міняються як об'єктивні так і суб'єктивні умови розвитку, що обумовлює професійний множинний вибір;
- 4) професійний розвиток має ряд послідовних стадій;
- 5) особливості цього розвитку визначаються соціально-економічним рівнем батьків, властивостями індивіда, його професійними можливостями тощо;
- 6) на різних стадіях розвитком можна управляти, сприяючи формуванню у індивіда інтересів і здібностей, підтримуючи його в прагненні спробувати в реальному житті і в розвитку його Я-концепції;
- 7) професійний розвиток полягає в розвитку і реалізації Я-концепції; взаємодія Я-концепції і реальності відбувається при програванні й виконанні професійних ролей, наприклад, у фантазії, в бесіді з профконсультантом або в реальному житті;
- 8) задоволеність роботою залежить від того, якою мірою індивід знаходить можливості для реалізації своїх здібностей, інтересів, властивостей особи в професійних ситуаціях, що в значній мірі визначається можливістю грати ту роль, яка здавалася відповідною на стадіях професійного розвитку, названих Д.С'юпером стадіями пробудження і дослідження.

У 1957 р. він доповнив свою теорію наступними положеннями:

- 1) як процес, що включає серію подій, професійний вибір має ряд передбачених моделей;
- 2) професійний вибір передбачає компроміс між синтезом особових і соціальних чинників, Я-концепцій і реальністю, існуючими моделями реакцій і придбаними реакціями;

3) важливість чинників реальності як детермінант професійного вибору зростає у міру того, як індивід стає старшим.

З погляду Д. С'юпера людина повинна обирати професію з врахуванням:

- **свого образу «Я»**, в який включається власне образ людини, спосіб думок про себе й оцінки;
- **інтелекту**, тобто структури загальних здібностей та здібностей до навчання;
- **спеціальних здібностей**, тобто рівня розвитку загальних і спеціальних здібностей та їх структури;
- **інтересів**, тобто тенденція поведіння, що виявляється в бажанні пошуку й виконанні людиною визначених видів діяльності;
- **цінностей особистості** того, що люди очікують і що шукають для себе у трудовій діяльності;
- **відношення до праці і професії**, яке формується у процесі становлення кар'єри, визначає ефективність і продуктивність діяльності;
- **потреб**, які визначають мотиви вибору професії та успішність у ній, а також визначають спосіб діяльності, а не її зміст;
- **рис особистості** – найбільш загальних моделей поведінки, які впливають на форму трудової поведінки людини;
- **професійної зрілості**. На різних етапах свого розвитку людина по-різному обирає професію. Людина, що обирає професію вперше, має значно більше можливостей, ніж та, що вже отримала професійну освіту. Люди, які мають сім'ю і не мають її, також мають різні за обсягом можливості вибору. Різні вони й у представників різних соціальних верств. Рівень професійної зрілості визначається тим, наскільки людина, обираючи професію, враховує особливості своєї ситуації вибору.

Спочатку Д.С'юпер визначив професійну зрілість через відповідність професійного розвитку індивіда і кола вирішуваних ним проблем. У ході досліджень він дійшов висновку, що основними характеристиками професійної зрілості є:

- зацікавленість у тому, щоб зробити вибір професії, використовуючи при цьому всі ресурси і наявну інформацію;
- прагнення до отримання нової інформації і планування місця роботи, що віддається перевазі. При цьому інформація і планування «приміряються» людиною до самої себе;
- однорідність професійних переваг протягом тривалого часу в одній професійній області;

- зрілість інтересів, незалежність від інших людей і обставин при виборі професії і просуванні в ній, реалізм професійних позицій, відповідність цінностей вибраної роботи інтересам людини;
- відповідність переваг і здібностей, інтересів і активності суб'єкта.

При цьому слід враховувати, що професійний розвиток і професійна зрілість розуміються Д. С'юпером дуже широко.

Теорія компромісу з реальністю. Є.Гінцберг у своїй теорії компромісу з реальністю звертає особливу увагу на той факт, що вибір професії – це поступовий процес, де усе відбувається не миттєво, а протягом тривалого періоду. Цей процес містить у собі серію «проміжних рішень», сукупність яких і приводить до остаточного вибору. Він вважав, що при виборі професії підліток повинен усвідомити тимчасову перспективу з тим, щоб відмовитись від негайного задоволення потреби, якщо при цьому йому буде складніше досягти кінцевих професійних цілей. Він повинен вміти перенести майбутнє в психологічне сьогодення. Є.Гінцберг визначає професійний розвиток, як послідовність якісно специфічних фаз, що розрізняються змістом і формою перетворення імпульсу людини в професійне бажання. У міру того як діти дорослішають, вони здобувають знання і перед ними відкриваються нові можливості. Вони вчаться розуміти самих себе і своє оточення, здобувають здатність робити усвідомлений вибір. Як правило, такий вибір має на увазі порівняння ідеалу і реальності.

Теорія розвитку (рис характеру). Підхід з цієї теорії почав розроблятися в 1950-і роки. Основу його складають положення рис і чинників Ф.Парсонса, диференціальної психології, феноменології, Я-концепції, а також узагальнений погляд наук про людину на проблему розвитку, у тому числі і професійного. У міру розвитку загальної теорії психологічного тестування мінялися методологічні підстави даного напрямку. Незмінним залишалося головне положення – проблеми професійного вибору розв'язуються «зустріччю» особової структури і структури професійних вимог, а завдання профконсультації – на основі тестування здійснювати прогноз того, яка професія принесе для конкретного індивіда задоволення і успішність. Серед характеристик професійного вибору Ф. Парсонс виділяє усвідомленість і раціональність, яку він розуміє швидше як компроміс між здібностями, інтересами і цінностями індивіда і можливістю їх реалізації в різних професіях.

Теорія розвитку, подібно до попередньої, розглядає зв'язок між особистістю і вибором професії. Але теорія рис має справу з фактичними, такими, що вимірюються особливостями особистості, а не з тим, як людина сприймає саму себе. Основна ідея цієї теорії полягає в тому, що існує певна відповідність між видом занять, які обирають люди і їх рисами особистості.

На основі виявлених індивідуальних особливостей будується практика професійного підбору. Адже кожному професію можна характеризувати через набір рис особи, що забезпечують ефективну роботу у вибраній спеціальності. Це і робиться психологами праці в психограмі, що розробляється ними і становить важливу частину кожної конкретної професіограми. Професії можна характеризувати через перелік рис особистості, якими має володіти людина для ефективної роботи у вибраній нею галузі.

Але все це направлено на допомогу лише при першому виборі професії і не розраховано на ті випадки, коли людина може неодноразово змінювати професію або спеціалізацію. З іншого боку, перший вибір професії пов'язаний з вибором загального життєвого шляху, і його складно зробити, не вміючи ухвалювати рішення і будувати життєву перспективу. Отже, необхідною умовою для вибору професії є зрілість особи, зокрема професійна зрілість.

Д.Голланд (1973) розробив систему підбору відповідної професії на основі ступеня вираженості у індивідуума шести рис особистості. Ось ці риси:

1) реалістичність; 2) допитливість; 3) товариськість; 4) неухильне дотримання норм і правил; 5) ініціативність; 6) артистичність.

Визначаючим є поєднання найбільш виражених з вказаних індивідуальних особливостей. Так, людина допитливий (2-а) і ініціативний (5-а) міг би стати науковцем, а з переважанням товариськості (3) і неухильного дотримання норм і правил – медичною сестрою, наприклад. Звичайно, професійний підбір тільки на основі виділення індивідуальних рис особи недостатній, але важливий [177].

Професійні цикли. Життя дорослої людини можна уявити собі у вигляді професійного циклу. Він розпочинається з роздумів над своїм майбутнім яке призводить до вибору професії, продовжується працею в вибраній певній галузі і закінчуються відходом від справ, зокрема виходом людини на пенсію. Отже, під *професійним циклом* вчені розуміють послідовну зміну періодів, або етапів в житті працівника які включають знайомство зі світом професії і професійний вибір, отримання освіти і професійної підготовки, початок самостійної роботи і накопичення досвіду, службова кар'єра і періоди подальшої професіоналізації. Вчені по різному класифікують професійний шлях людини. Так, Д.С'юпер розділив професійний шлях людини на 5 характерних етапів. В основі класифікації вчений поклав з'ясування індивідом своїх нахилів та здібностей і пошук відповідної професії. Під час цього пошуку людина розвиває і уточнює професійну Я-концепцію.

1. *Етап росту* (від народження до 14-ти років). У дитинстві починає розвиватись Я-концепція. У своїх іграх діти програють різні ролі, потім пробують себе в різних заняттях, виявляють що їм подобається і що в них добре

виходить. У них з'являються певні інтереси які можуть вплинути на майбутню професійну кар'єру.

2. *Набуття основних трудових навичок і формування працелюбності* (від 10 до 15 років). Школярі вчаться організовувати свій час і прикладати зусилля для виконання різних завдань. Вони також починають при певних обставинах дотримуватися принципу: спочатку робота, а потім – гра.

3. *Набуття конкретної професійної ідентичності* (від 15 до 25 років). Людина вибирає професію і починає себе до неї готувати. Вона набуває певного трудового досвіду, який допоможе зробити вибір і почати кар'єру.

4. *Становлення професіонала* (від 25 до 40 років). Дорослі удосконалюють свою професійну майстерність в рамках можливостей своєї професії і починають рухатися по службових сходинках.

5. *Робота на користь суспільства* (від 40 до 70 років). Працівники досягають найвищого рівня професійної кар'єри. Вони задумуються про громадську і соціальну відповідальність з якою пов'язана їхня праця і знаходять час для виконання своїх обов'язків перед суспільством.

6. *Роздуми про продуктивний період професійної діяльності* (після 70 років). На пенсії люди з задоволенням згадують про свої професійні досягнення.

Іншу періодизацію професійного циклу дає Роберт Хейвігхерст. При характеристиці окремих етапів професійного шляху він цікавиться не стільки потребами і здібностями, скільки надбаними установками і трудовими навиками людей, повноцінними працівниками, що роблять їх. Виділені ним етапи наступні:

1. Ідентифікація з працівником (від 5 до 10 років): діти ототожнюють себе з своїми працюючими батьками. Намір стати в майбутньому працівником стає частиною їх Я-концепції.

2. Надбання основних трудових навиків і формування працьовитості (від 10 до 15 років): школярі навчаються виділяти час й організовувати зусилля для виконання різних завдань, зокрема, домашніх завдань і роботи по будинку. Вони привчаються слідувати принципу «спочатку робота, а потім гра».

3. Придбання конкретної професійної ідентичності (від 15 до 25 років): вибір професії і початок підготовки до неї. Придбання певного трудового досвіду, що допомагає вибрати й освоїти певну професію, почати професійну кар'єру.

4. Становлення професіонала (від 25 до 40 років): вдосконалення своєї професійної майстерності в рамках виробничих можливостей підприємства, почало просування вгору по службових сходах.

5. Робота на благо суспільства (від 40 до 70 років): досягнення піку ділової кар'єри. Обдумування проблем цивільної і соціальної відповідальності, пов'язаної з їх працею, знаходження часу для виконання своїх зобов'язань перед суспільством.

6. Роздуми про продуктивний період професійної діяльності (після 70 років): пенсіонери згадують всі етапи професійного шляху і оцінюють їх продуктивність.

На вибір професії впливає багато факторів. Найважливіші серед яких – соціоекономічний статус, інтелект, спеціальні здібності, статус, професії батьків. Запропоновані С'юпером і Хейвігхерстом етапи життєвого професійного циклу не слід абсолютизувати. Вони відповідають трудовій біографії близько половини працюючих дорослих людей.

Є.Гінзберг виділяє стадії допрофесійного періоду, тому ми подаємо їх як складову його теорії. У цьому процесі три стадії:

- **стадія фантазії** (до 11 років). У цей період діти уявляють, ким вони хочуть бути, незалежно від реальних потреб, здібностей, підготовки, можливості отримати роботу з даної спеціальності чи інших реалістичних причин;

- **гіпотетична стадія** (11-17 років) поділяється на чотири періоди. У *період інтересу (11-12 років)* діти роблять свій вибір, найчастіше керуючи своїми здібностями та інтересами. Це перехідний період від вибору на основі фантазії до гіпотетичного вибору. У *період здібностей (13-14 років)* підлітки дізнаються про вимоги до даної професії, а також про різні способи навчання і підготовки. У *період оцінки (15-16 років)* молоді люди намагаються приміряти ті чи інші професії до власних інтересів і цінностей, спів ставляють вимоги спеціальності зі своїми ціннісними орієнтирами і реальними можливостями. У *перехідний період (17 років)* здійснюється перехід від гіпотетичного підходу до вибору професії до реалістичного вибору, під тиском зі сторони школи, однолітків, батьків, колег;

- **реалістична стадія** (17 років і старше). Молоді люди намагаються прийняти остаточне рішення – вибрати професію. Ця стадія поділяється на *період дослідження (17-18 років)*, коли докладаються активні зусилля для накопичення більш глибоких знань і понять. *Період кристалізації (19-21 рік)*, під час якого значно звужується діапазон вибору і визначається основний напрямок діяльності. *Період спеціалізації*, коли загальний вибір здійснюється вибором конкретної вузької спеціалізації [177].

Психологічний супровід вибору професії. У сучасному суспільстві актуально і гостро постає проблема конкретної психологічної допомоги людям у їхньому професійному самовизначенні. Завдання психолога – дати людині

психологічні засоби вирішення його особистісних проблем, пов'язаних із професійним самовизначенням. Психологи можуть на основі діагностики цих проблем допомогти людині в здійсненні професійного вибору або забезпечити передумови до здійснення цього вибору в майбутньому.

Психологічний супровід вибору професії повинний будуватися на нормах і законах психічного розвитку людини. Для рішення проблем професійного самовизначення недостатньо дати рекомендації про те, яка професія підходить індивідові, а яка ні. Психолог-консультант повинен забезпечити умови, що стимулюють ріст людини, у результаті чого оптант (слово «оптант» означає той, що вибирає професію) сам міг би взяти на себе відповідальність за той або інший професійний вибір.

Складовими психологічного супроводу є:

- забезпечення оптимального соціально-психологічного мікроклімату;
- встановлення міри задоволеності роботою та умовами праці і відпочинку;
- поліпшення режиму праці та відпочинку;
- професійний добір, відбір, підвищення кваліфікації;
- система заохочень і покарань;
- профкорекція;
- попередження виникнення небажаних функціональних станів (втома, виснаження);
- засоби запобігання девіантній поведінці, психічним розладам, професійній деформації, суїцидам;
- засоби, що дозволяють відновлювати стан працівника після стресу;
- профілактика стресів та наслідків монотонії;
- створення кімнат психологічного розвантаження тощо [84].

Психологічна робота насамперед допомагає підліткові побачити й усвідомити свої проблеми, стимулює розвиток особистості, окреслює зону можливих дій для розв'язання проблем, висвітлює сильні і слабкі сторони індивідуальності, намічає реальні кроки до успіху.

Можна виділити ряд типових психологічних проблем, пов'язаних із професійним самовизначенням особистості:

1. Неузгодженість ідеального і реального образу обраної професії.
2. Неузгодженість реальної й ідеальної мотивації професійного вибору.
3. Неадекватна самооцінка.

Вирішення будь-яких психологічних проблем пов'язано, насамперед, з усвідомленням і прийняттям цих проблем, з розвитком самосвідомості людини. Робота для підвищення рівня самосвідомості і самооцінки дозволяє учням вийти на усвідомлення рівня мотивації професійного вибору реально діючих і бажаних мотивів праці, загострити психологічні протиріччя, що можуть

змусити учнів вирішувати проблему професійних пошуків або професійного вибору, а не чекати готових пропозицій і вказівок.

У процесі психологічного супроводу професійного самовизначення важливо володіти інструментарієм діагностики підростаючого покоління. Психодіагностичні методики надають можливість краще зрозуміти і пізнати їх психологію, індивідуально-психологічні та вікові особливості, незрозумілі на перший погляд моменти поведінки, внутрішній світ, визначити інтереси, нахили, здібності, широкий спектр характерологічних рис особистості.

Разом з тим, щоб удосконалити професійну підготовку нового покоління молоді до праці в умовах ринку, підвищити ефективність форм і методів профорієнтаційної роботи необхідно впроваджувати сучасні профорієнтаційні технології. Так, українські вчені пропонують модель сфери «Людина – професія».

Модель складається з таких компонентів: самоаналіз, аналіз професії, професійні проби, перевірка результатів вибору, стажування, працевлаштування, задоволеність працею.

Пропонуємо деякі компоненти цієї моделі, що стосуються завдань освіти.

1. *Метод самоаналізу.* Він має три аспекти, які складають суттєве визначення професійної компетентності і засобів діяльності індивіда (інтелект, емоції, воля), сенсорні можливості (зір, слух, органи нюху, смак, чуття), а також фізичну придатність. Для перевірки згаданих вище якостей використовується діагностична форма, що дає змогу визначити нахили особистості й професійно важливі якості.

2. *Метод аналізу професії.* За цим методом формуються два критерії загальний і приватний. Загальний критерій характеризує рівень інформованості суб'єкта про можливості оволодіння професією і вимог до особистості. Він визначається двома ознаками: «Технічні знання» та «Розуміння соціально-економічного значення професії» [108, с. 129-145].

Приватний критерій визначає глибину і повноту інформованості суб'єкта про професії, що найбільш підходять для нього, відповідність професії до здібностей учня, його якостей, технічних навичок.

3. *Методика професійних проб.* Учням пропонуються проби з 16 видів діяльності кожен рік [170, с.87-116]. Наприклад, професійна проба (одна) з комерційного виду діяльності складається з таких завдань: визначення загальних положень про дизайн; виконання дизайнерських робіт; добір обладнання, необхідного для дизайну; складання плану оформлення офісу; обговорення умов з виконавцями робіт; розрахунки вартості.

Протягом трьох років (8 кл.) професійні проби проводяться три рази з кожного виду діяльності. Така робота дає змогу оцінити рівень знань, умінь,

навичок до певного виду діяльності. Зараховується 50% виконаної роботи, а також індивідуальний стиль виконання роботи: активність, охайність, кмітливість, компетентність, творчість.

Однією з найскладніших (і одночасно творчих) проблем є пошук змісту для конкретного клієнта, що самовизначається. Але єдиного змісту (для всіх однакового) бути не може. Винятки становлять лише епохи воєн і моральних випробувань, коли народ або окремі шари суспільства об'єднані загальною ідеєю.

Розглянемо схему побудови особистої професійної перспективи (ОПП) як варіант змістовно-процесуальної моделі професійного самовизначення (див. таблицю 4).

За основу взято схему, запропоновану Є.Клімовим, що суттєво доповнена ціннісно-змістовними компонентами. У лівій частині таблиці – компонент схеми побудови ОПП, а в правій – питання для роботи з клієнтами [123, с. 22-24].

Таблиця 4

Схема побудови особистої професійної перспективи (ОПП)

Компоненти ОПП	Опитувальник за схемою побудови ОПП (відповіді пишуть на аркушах: проставляють номери запитань і одразу дають відповідь)
1	2
1. Усвідомлення цінності чесної праці (ціннісно-моральна основа самовизначення)	1. Чи варто в наш час чесно працювати? Чому?
2. Усвідомлення необхідності професійної освіти після школи	2. Чи варто продовжувати навчання після школи, адже можна й без цього добре влаштуватися?
3. Загальне орієнтування в соціально-економічній ситуації країни та прогнозування її зміни	3. Коли в Україні жити стане краще?
4. Знання ринку професійної роботи і (макроінформаційна основа самовизначення)	4. Завдання: три літери (м, н, с) – за три хвилини написати професії, що починаються на ці літери. Якщо буде зазначено більше 17 професій, то це вже непогано
5. Виділення далекої мети (мрії) та її узгодження з іншими важливими життєвими цілями.	5. Ким би ви хотіли стати (за фахом) через 20-30 років?
6. Виділення найближчої професійної мети (як етапів і шляхів	6. Виділіть основні 5-7 етапів на шляху до своєї мрії

до далекої мети)	
7. Звання конкретних обраних цілей: професій, навчальних закладів, місць роботи (мікроінформаційна основа вибору)	7. Завдання: виписати три неприємних випадки, пов'язаних із роботою за обраним фахом, і три – пов'язаних із навчанням у ВНЗ або у коледжі
8. Уявлення про свої можливості та недоліки, що можуть вплинути на досягнення поставленої мети	8. Що у Вас самих може перешкодити Вам на шляху до мети? (Про «лінь» писати не можна – треба конкретніше.)
9. Уявлення про шляхи подолання своїх недоліків (і про шляхи оптимального використання своїх можливостей)	9. Як Ви збираєтесь працювати над своїми недоліками й готуватися до опанування професії (до вступу у ВНЗ)?
10. Уявлення про зовнішні перешкоди на шляху до мети	10. Хто і що може перешкодити вам у досягненні мети?
11. Знання про шляхи подолання зовнішніх перешкод	11. Як Ви збираєтесь долати ці перешкоди?
12. Наявність системи резервних варіантів вибору	12. Чи є у Вас резервні варіанти вибору?
13. Уявлення про зміст своєї майбутньої роботи	13. У чому Ви бачите сенс свого професійного життя (заради чого Ви хочете опанувати професію та працювати)?
14. Початок практичної реалізації ОПП	14. Що Ви вже зараз робите для реалізації своїх планів (писати про те, що Ви добре вчитеся, не можна; що Ви робите крім цього)?

Якщо робота проводиться з класом, то кожний бере звичайний аркуш із зошита, підписує його, проставляє номер запитання і виписує відповідь (зазвичай на весь опитувальник витрачається близько 25-30 хв.). Після цього результати обробляються.

Якщо це індивідуальна профконсультація, психолог-консультант може вставляти питання безпосередньо в бесіду з клієнтом. При цьому краще орієнтуватися на компоненти. Чому? По-перше, вони повніші за своїм змістом, а по-друге, більше враховують позитивні характеристики ситуації даного клієнта (наприклад, пункт 8: праворуч – питання про недоліки, а ліворуч – акцент робиться на можливостях і достоїнствах клієнта).

І в опитувальнику для роботи з класом, і в індивідуальній бесіді – профконсультації формулювання питань може видозмінюватися за умови збереження головного їхнього змісту.

Якщо уважно подивитися на дану схему ОПП, можна зрозуміти, що в ній так чи інакше представлена майже вся психологія. Це означає, що профорієнтація – дуже складна і розгорнута в часі робота. Якщо профорієнтаційна допомога надається протягом 30-40 хвилин, то звичайно таку «допомогу» називають профанацією.

Можливі різні варіанти обробки результатів (за опитувальником ОПГГ):

Перший варіант. Аркуші збирають, і психолог сам оцінює якість відповідей. Нижче подано орієнтовні критерії оцінок (за кожним запитанням):

1 бал – відмова відповідати на дане запитання;

2 бали – явно помилкова відповідь або чесне визнання того, що немає відповіді;

3 бали – мінімально конкретизована відповідь (наприклад, збираюся вступати до ВНЗ, але не ясно, у який саме ВНЗ);

4 бали – конкретна відповіді спробою обґрунтування;

5 балів – конкретна і добре обґрунтована відповідь, що не суперечить іншим відповідям.

Другий варіант. Спочатку учні самі оцінюють свої відповіді, потім психолог збирає аркуші, оцінює їх і порівнює із самооцінюванням школярів.

Увага: опитувальник призначений тільки для виявлення проблемних компонентів (низькі бали за відповідні запитання). У роботі з опитувальником немає сенсу аналізувати узагальнені результати.

Проведений експеримент у школах міст Києва і Харкова Н.Жемерою [45] свідчить про те, що учні 8-9 класів, і навіть, коледжів і ліцеїв, а також їхні батьки потребують кваліфікованої допомоги у вирішенні найскладнішої проблеми життя – вибору професійної кар'єри. Так, 99,5% опитаних відповіли, що хочуть вивчати запропонований курс «Людина і світ професій», 99,8% визначили, що їм конче необхідна допомога у вирішенні проблеми вибору свого професійного майбутнього.

Другий результат пов'язаний з проблемою формування сенсу життя у процесі професійного самовизначення особистості. Автори методики вважають, що вибір професії – це моральне рішення, від якого залежить майбутнє самої особистості і суспільства. Вивчаючи професійні наміри школярів, вони констатували, що у відповідях учні на перший план поставили питання «задоволеність працею», на друге – «суспільну її значущість» і тільки на третє – «матеріальний добробут»: Такі результати були в м. Харкові. Учні київських шкіл мали інші наміри і мотиви вибору. У багатьох випадках (до 62%) переважали мотиви побутового характеру. Наприклад, «хочу заробляти багато грошей, а ким бути мені однаково», «мрію про те, щоб мати змогу комфортно жити», «хочу багато грошей, щоб подорожувати» тощо.

Зрозуміло, що вік учнів, які брали участь в експерименті, 13-17 років, це період романтизму, тому мабуть доцільно насамперед виховати у них уміння об'єктивно оцінювати як свої можливості, так і навколишній світ, спираючись на знання, отримані ними у ході вивчення курсу, а також позитивний, дієвий життєвий досвід батьків, учителів, оточуючих дорослих.

Саме тому приділялося багато уваги пізнанню учнями своїх інтересів, потреб, намірів, задатків та здібностей, розвитку в них уміння співвідносити останні з вимогами бажаних або обраних професій. Робити адекватний, раціональний вибір, планувати професійну кар'єру тобто обирати професію усвідомлено.

Виходячи з головного завдання навчання в основній школі, яке полягає у необхідності подальшого засвоєння соціокультурного досвіду вихованцями, завданням педагогічного супроводу процесом професійного самовизначення старшокласників є оволодіння ними методами аналізу та аналітичної розумової діяльності. Це зумовлює формування у тих, хто навчається, так званої пояснювальної інтелектуально-пізнавальної здатності. А здатність до професійного самовизначення і є, інтелектуально-пізнавальною здатністю. Остання побудована на доброму знанні і розумінні знаків та символів, які виражаються у спеціальних знаннях, поняттях, термінах та визначеннях профорієнтаційної спрямованості.

Оволодіння методом аналізу є необхідною передумовою для реалізації наступного етапу саморозвитку особистості – здатністю до самоаналізу та адекватної самооцінки. Такі знання отримують у 8 класі (18 год.), вивчаючи перший розділ програми «Світ людини» [160,с.16-18]. Далі завдання ускладнюється і головною метою навчання у 9 класі (26 год.) стає вивчення змісту розділу «Образ-Я» [130,с. 23-26] та оволодіння методом синтезу. На цій основі учні набувають уміння зі складання «Образ-Я» в бажаній або обраній професії. Тобто розвиток синтезуючої розумової діяльності, що зумовлює формування пояснювально-прогнозуючої інтелектуально-пізнавальної здатності учнів. Ця здатність сприяє розвитку уміння співвідносити свої психофізіологічні можливості з вимогами професійної діяльності. Оволодіння такими уміннями розвиває здатність учнів не тільки розмірковувати про своє майбутнє, а й використовувати ці знання у практичній діяльності, а саме – приймати раціональне, адекватне соціально-економічній ситуації рішення щодо майбутньої професійної діяльності [179].

3.3. Розвиток особистості як суб'єкта праці

Розуміння структури й змісту профорієнтаційної роботи дає змогу відшукати її більш конкретні форми, побачити етапи цієї роботи, зробити її більш ефективною та цілеспрямованою. Цілком зрозуміло, що на практиці усі ці форми певним чином зливаються та поєднуються. Більш того, від уміння поєднувати всі форми профорієнтації суттєво залежить її успішність.

Структурна побудова системи професійної орієнтації органічно впливає з методологічних підходів до розгляду цілей і змісту профорієнтаційної роботи, з розуміння діапазону її компетенції. При цьому необхідно пам'ятати, що процеси усвідомлення, становлення (розвитку та адаптації) й зміни рівня професійного розвитку особистості не обмежуються якимось одним вузьким проміжком часу, а відбуваються починаючи з моменту зародження професійних інтересів в людини і до моменту закінчення нею професійної діяльності.

Життя дорослої людини можна уявити собі у вигляді професійного циклу. Він розпочинається з роздумів над своїм майбутнім яке призводить до вибору професії, продовжується працею в вибраній певній галузі і закінчуються відходом від справ, зокрема виходом людини на пенсію. Отже, під професійним циклом вчені розуміють послідовну зміну періодів, або етапів в житті працівника, які включають знайомство зі світом професії і професійний вибір, отримання освіти і професійної підготовки, початок самостійної роботи і накопичення досвіду, службова кар'єра і періоди подальшої професіоналізації. Вчені по різному класифікують професійний шлях людини.

Найвідоміша у нас періодизація розвитку людини як суб'єкта праці, запропонована Є.Клімовим (1988, 1996):

- *стадія передгри* (від народження до 3 років). Освоєння функцій сприйняття, руху, мови, найпростіші правила поведінки і моральної оцінки, які стають основою подальшого розвитку і залучення людини до праці;

- *стадія гри* (від 3 до 6-8 років). Опанування «основними сенсами» людської діяльності, а також знайомство з конкретними професіями (ігри в шофера, в лікаря, в продавця, в учителя...). Зауважимо, що Д.Б. Ельконін слідом за Г.В. Плехановим писав про те, що «гра – це дитя праці» і саме виникнення дитячої сюжетно-рольової гри відбулося тоді, коли дитина вже не могла безпосередньо освоювати працю дорослих, коли відбувся історичний поділ і ускладнення праці;

- *стадія оволодіння навчальною діяльністю* (від 6-8 до 11-12 років). Інтенсивно розвиваються функції самоконтролю, самоаналізу, здатності планувати свою діяльність і т. п. Особливо важливо, коли дитина самостійно планує свій час при виконання домашнього завдання, долаючи своє бажання прогулятися і розслабитися після школи;

➤ *стадія оптації* (від лат. *optatio* – бажання, вибір) (від 11-12 до 14-18 років). Стадія підготовки до життя, до праці, свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху; відповідно людина, що знаходиться в ситуації професійного самовизначення, називається оптантом. Парадоксальність цієї стадії полягає в тому, що в ситуації оптанта повністю не може виявитися і доросла людина, наприклад безробітний; як зазначає сам Є.Клімов, «оптація – це не стільки вказування на вік», скільки на ситуацію вибору професії;

➤ *стадія адепта*. Професійна підготовка, яку проходить більшість випускників шкіл;

➤ *стадія адаптанта*. Входження в професію після завершення професіонального навчання, що триває від декількох місяців до 2-3 років;

➤ *стадія інтернала*. Входження в професію в якості повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на нормальному рівні. Це стадія, про яку Є.Клімов каже, що працівники колеги сприймають як «свого серед своїх», тобто працівник уже увійшов в професійне співтовариство як повноцінний член («інтер» і означає: увійшов «всередину» професії);

➤ *стадія майстра*. Про працівника можна сказати: «кращий серед кращих», тобто працівник помітно виділяється на загальному тлі;

➤ *стадія авторитету*. Працівник став «найкращим серед майстрів». Природно, не кожен працівник може похвалитися цим;

➤ *стадія наставника*. Вищий рівень роботи будь-якого спеціаліста. Ця стадія цікава тим, що працівник являє собою не просто чудового фахівця у своїй галузі, а й перетворюється в Учителя, здатного передати найкращий свій досвід учням і втілити в них частину своєї душі (кращу частину душі). Таким чином, вищий рівень розвитку будь-якого фахівця – це педагогічний рівень. Зауважимо, що саме педагогіка та освіта є стрижнем людської культури, оскільки забезпечують наступність і збереження кращого досвіду людства. Професіонал, який став Наставником-Учителем, по-своєму теж є культурним істотою в кращому сенсі цього слова.

Етапи освоєння професії за А.Марковою [85, с. 49-54]. Вона виділяє такі рівні професіоналізму:

1) допрофесіоналізм (людина вже працює, але не володіє повним набором якостей справжнього професіонала);

2) професіоналізм (людина-професіонал, тобто стабільно працює і виконує все, що від нього вимагається);

3) суперпрофесіоналізм (творчість, особистісний розвиток, те, що називається «акме» – вершина професійних досягнень);

4) непрофесіоналізм, псевдопрофесіоналізм (зовні достатньо активна діяльність, але при цьому людина або робить багато браку в роботі, або сам деградує як особистість);

5) післяпрофесіоналізм (людина може виявитися «професіоналом в минулому», «експрофесіоналом», а може виявитися радником, вчителем, наставником для інших фахівців).

А.Маркова виділяє також такі, більш конкретні етапи освоєння професії:

1) адаптація людини до професії;

2) самоактуалізація людини в професії (пристосування людини до професії – «вироблення індивідуальної професіональної норми», «планки» самореалізації, яку в подальшому працівник намагається підняти);

3) гармонізація людини з професією (близько до рівня «майстерності» – Є.Клімовим). Людина працює ніби «граючись», легко виконуючи завдання з освоєних технологій;

4) перетворення, збагачення людиною своєї професії. Це рівень творчості, коли, наприклад, деякі майстри починають навіть переживати і хвилюватися від того, що, освоївши якісь дії, вони можуть заспокоїтися і зупинитися в своєму розвитку. Справжня творчість припускає пошук нових, більш досконалих способів досягнення бажаного результату. Але при цьому творчість передбачає і справжній ризик (ризик невдачі), а до цього готові не всі хороші працівники і в результаті не завжди виходять на рівень справжньої творчості та іноді сильно переживають це (як, наприклад, переживають творчі артисти, якщо їм не вдається знайти нове втілення якогось образу на сцені); в чималій мірі це пов'язано з проблемою формування індивідуального стилю діяльності, про яку ще піде мова;

5) етап вільного володіння кількома професіями. Допускається, що на високих рівнях освоєння професії спеціаліст виходить за рамки своєї формальної діяльності і все більше стає культурною істотою (близько до того, що Є.А. Клімов називав стадією «наставника»). Наприклад, хороший вчитель хімії – це одночасно і філософ, і психолог, і навіть політик (розуміє, що досягнення хімії можуть використовуватися і як зброя масового ураження);

6) етап творчого самовизначення себе як особистості. Допускається, що професіонал у своїй роботі прагне реалізувати свою головну життєву ідею і навіть знаходить для цього можливості й сили.

При цьому А.Маркова вважає, що етапи четвертий, п'ятий і шостий – це етапи «суперпрофесіоналізму»[85].

Усередині кожного етапу А.Маркова виділяє ще більш конкретні підетапи. Наприклад, на рівні адаптації до професії виділяються наступні

ступені (швидше, бажані характеристики адаптанта): стажист, спеціаліст; громадянин; ерудит; методист; колега; спеціаліст в екстремальній ситуації; спеціаліст, який співпрацює з соціально-психологічними службами тощо.

На рівні етапу самоактуалізації людини в професії виділяють наступні ступені (швидше, характеристики): самодіагност; усвідомлена індивідуальність; самоекспериментатор; цілісна особистість з «Я-концепцією»; самопрогнозуючий спеціаліст; професійно навчаючий, що має внутрішній локус професійного контролю; готовий до диференційованої оцінки своєї праці; самореалізуючий свої індивідуальні можливості; конфліктостійкий тощо.

На Заході досить добре відома періодизація американського психолога Дональда Сьюпера. Він запропонував свою періодизацію на основі переосмислення досліджень, проведених ще в 1951 р. Е.Гінзбургом, а також досліджень Д.Міллера і В.Форма.

Періодизація Д.Сьюпера включає наступні етапи:

1) етап зростання. Тут відбувається розвиток основних інтересів і здібностей (від народження до 14 років). При цьому уявлення про майбутню професію шикуються на підставі спочатку фантазії (4-10 років), потім усвідомлення власних інтересів (11-12 років), а пізніше і на підставі усвідомлення своїх здібностей (13-14 років);

2) етап дослідження своїх сил і прагнень, етап «розвідники». Тут відбувається апробація своїх сил у різних видах трудової та навчальної діяльності (від 14 до 25 років). Можливо навіть тимчасове (але не основне) заняття певною професією (15-17 років). У перехідний період (18-21 рік) молода людина продовжує активний пошук професійного навчального закладу в умовах освоєння способів самостійного життя, включаючи і тимчасові підробітки. Завершується цей етап апробуванням обраної професії в процесі реальної трудової діяльності, часто поєднуваної з навчанням (приблизно 22-24 роки). Зауважимо, що західні системи підготовки фахівців у більшій мірі орієнтовані на практику, тому можливості спробувати свої сили в реальній трудовій діяльності, сумісній з навчанням, набагато більші, ніж у нинішній Росії;

3) пробний етап. Тут людина «пробує» себе в якості повноцінного фахівця, здатного «конкурувати» з більш досвідченими працівниками (25-30 років). Як відомо, саме конкуренція в прагненні до життєвого успіху (до кар'єри) є найважливішим сенсом існування в цивілізованому суспільстві. Тому молодий спеціаліст насамперед освоює саме цю науку. При цьому передбачається, що прагнення до успіху – найважливіший стимул і високопродуктивної праці, і особистісного розвитку;

4) етап стабілізації, утвердження себе як надійного і процвітаючого фахівця. Цей етап часто передбачає подальшу професійну освіту і зміцнення своїх позицій в суспільстві і в своїй фірмі (від 30 до 44 років);

5) етап підтримання, збереження досягнутих позицій (у кодї кар'єрних зусиль). Людина на даному етапі прагне створити стійке професійне та соціальне становище. Саме тут вирішується питання, чи вийде побудувати бажаний спосіб життя і добитися успіху, тобто чи відбудеться кар'єра взагалі (від 45 до 64 років);

6) етап спаду, догляду, зменшення професійної і соціальної активності (від 65 років і більше).

Якщо порівнювати періодизації різних авторів, то різниця в них пояснюється не тільки відмінністю в теоретико-методологічних поглядах, а й особливостями соціально-економічного і духовного розвитку суспільства. Так, наприклад, в періодизації Є.Клімова [50] професійне самовизначення (стадія «оптуації») займає період від 11-12 до 14-18 років, а у американського психолога Д. Сьюпера аналогічна стадія (етап «розвідки») – від 14 до 25 років. Ймовірно, в американському суспільстві людині все-таки надається більше часу на обдумування вибору і на пробу своїх сил у різних видах діяльності. Тут всього лише підтверджується відома закономірність: у цивілізованому суспільстві не тільки збільшується тривалість життя, але і подовжуються період дитинства і підлітковий період. Суспільство не квапить підлітків скоріше починати заробляти гроші. Суспільство дає підліткам час для вибору професії, для отримання більш серйозної освіти і для того, щоб взагалі розібратися зі смислами своєї майбутньої професійної діяльності.

Якщо порівнювати періодизації різних авторів, які аналізували дорослі періоди життя людини, то нерідко в якості головного критерію переходу від однієї стадії до іншої виступає готовність людини переосмислювати сенс свого життя і професійної діяльності, а також готовність перебудовувати свою систему цінностей. Зауважимо, що для багатьох людей дорослі періоди життя – це періоди максимальної самореалізації саме у професійній і трудовій діяльності. Нижче представлені деякі з таких періодизацій.

Періодизація Б.Лівехуда. Голландський психолог Б.Лівехуд [82] виділяє три аспекти розвитку:

1) біологічний розвиток. Включає в себе наступні підперіоди: період росту (у цей період процеси творення переважають над процесами руйнування); період рівноваги між творенням і руйнуванням; період інволюції (наростаюче руйнування організму);

2) психічний розвиток. Ще в дитинстві починається пошук «образу світу», часто це «фантазійний світ»: «Ця дитяча фантазія є основою, на якій в

майбутньому соціальному і професійному житті розвиватимуться творчі здібності»[82, с. 44 -45];

3) духовна біографія, яка починається ще в дитинстві з усвідомлення свого «образу Я».

Б.Лівехуд так позначає співвідношення між цими лініями розвитку: «Печаткою біологічного ритму розвитку найбільше відзначений період перед настанням дорослості. Психічний розвиток найвиразніше проявляється в своїй своєрідності в середній фазі життя. Духовний розвиток є вирішальним для останньої фази життя»[82, с. 49].

Б.Лівехуд виділяє основні фази життя після дитинства:

1) юність (з 16-17 до 21 – 24 років). Це перехідна фаза: «... юність є часом, коли потрібно наполегливо працювати над неповноцінними завданнями, в результаті чого виникає поведінка, на основі якого можна називати себе дорослим...» Б.Лівехуд виступає проти того, щоб в 14-15 років дитина працювала на виробництві;

2) з 21 до 28 років. Перша фаза дорослості. »Молода людина хотіла б проявити себе в різних ситуаціях. Щоб таким чином вивчити себе і свої здібності... Найгірше, що може статися з людиною в цій фазі його життя, це необхідність протягом десяти років виконувати одну й ту ж роботу, не маючи можливості вивчити при цьому щось нове». Важливе місце в розвитку займає перехід від еросу до любові, багато хто вступає в шлюбні відносини;

3) з 28 до 35 років. Організаційна фаза. На перший план все більше виходить професійна діяльність: «... люди поглиблюються в свою роботу і, таким чином, самі готують собі соціальну ізоляцію. Нових «друзів» більше не знаходять, є «знайомі», з якими спілкуються, переважно – «корисні знайомі»;

4) з 36 до 39 років. Тут відбувається часта зміна цінностей, страх перед розривом між старими (більш романтичними) і новими (більш прагматичними) цінностями. Як приклад Б.Лівехуд наводить уривок з розмови з одним 40-річним директором: «Ви знаєте, що я побудував своє підприємство на гроші, взяті в борг. Я пропрацював наполегливо дванадцять років, щоб виплатити борг. Весь час я думав, що, як тільки я це зроблю, почнеться справжнє життя, тоді я стану самотійною людиною і відправлюся в велику подорож. Минулого тижня це мало не здійснилося. Але мені не до канікул. Я перебуваю в стані глибокої депресії. Я повинен ще тридцять років сидіти за одним і тим же письмовим столом, займатися тими ж проблемами, і, крім того, чарівність самотійності зникла ... Як ви думаєте, не продати мені підприємство і чи не почати де-небудь все спочатку? Тоді у мене, принаймні, знову буде щось, для чого я зможу жити!».«Але все марно – від себе не втечеш. Не можна ще раз стати дев'ятнадцятирічним, не можна позбутися кризи цінностей, хоча його

можна надовго відштовхнути. Нічого не заперечиш проти того, що хтось хоче робити щось інакше, але він спочатку повинен мати можливість робити звичне по-іншому. Тоді в більшості випадків не буде необхідності змінювати професію або місце роботи», – зазначає далі Б.Лівехуд [82, с.74];

5) з 40 до 49 років. Спостерігаються біологічний спад і пошуки нових можливостей духовного розвитку. Головним все частіше стає питання: «Чи можна знайти інші, нові цінності?» «У нашій західній культурі майже неминуче відбувається зіставлення з матеріальними (орієнтованими на розум) цінностями, їх вбирають майже автоматично...» – пише Б.Лівехуд [82, с. 76]. У багатьох жінок спостерігається зниження сексуальної активності (часто орієнтація на «рацію», на кар'єру). У багатьох чоловіків – підвищення сексуальної активності (жінки часто цього не розуміють). Відзначається зміна цінностей – це період вибору (один з варіантів вибору – орієнтація на внутрішній світ, на особистісний ріст, інший варіант вибору – орієнтація на кар'єру);

6) з 50 до 55 років. Якщо нові цінності не знайдені, то збільшується відчуття трагічності (невдалості) життя і людина все більше поринає в роботу. Якщо нові смисли знайдені, то крім роботи людина знаходить смисли (щастя) в інших справах (особливе щастя – в духовному розвитку);

7) з 56 до 63 років. У багатьох людей відчуття, що майбутнього більше немає – все в минулому. У багатьох інших – відчуття, що найголовніше в житті ще не зробили. Б.Лівехуд наводить приклади людей, які в старості усвідомили, що «життя тільки починається». За переказами, відомий японський художник Хокусаї сказав, що все створене ним до 73 років нічого не коштує і що його художня кар'єра почалася тільки після цього. Тіціан написав свої найзахоплюючі картини у віці майже 100 років Д.Верді, Я.Сібеліус й інші працювали до 80 років.

Періодизація Е.Еріксона. Згідно з Е.Еріксоном, головний критерій розвитку – психосоціальна ідентичність як інтегративна властивість особистості [183]. У зв'язку з цим виділяються такі періоди:

1) базальна «довіра – чи недовіра», в результаті може сформуватись або надія, почуття «захищеності», або безнадійність (багато що визначається залежністю від дорослого; головне – сформувати довіру, почуття «хорошості» життя) (до 1 року);

2) «автономія – чи сумнів і сором» (близько до формування «Я-Сам» в радянській психології) (від 1 року до 3 років);

3) «ініціативність – або почуття провини» (засвоєння простих суспільних норм) (від 3 до 6 років);

4) «працьовитість, умілість – або почуття неповноцінності» (відношення з однолітками, змагальність, самоідентифікація) (від 6 до 14 років);

5) «ідентичність – чи невизнання»; формування «рольової ідентичності», професійне та особистісне самовизначення (близько до стадії «оптації» – за Є.Клімовим) (від 14 до 20 років). Сам Є.Еріксон вважав цю стадію найбільш важкою в житті людини. При цьому Є.Еріксон зазначав, що «головна проблема підлітка – пошук аристократії та ідеології», тобто пошук кращих зразків для наслідування;

6) «співробітництво – або відчуження, ізоляція»; розвиток інтимних стосунків, планування і побудова сім'ї, (від 20 до 35 років);

7) «дружба – або ізолюваність»; професійна діяльність, творчість, самоповага, статус у суспільстві (за Е.Еріксоном – це одна з найважливіших стадій життя, коли здійснюється або не здійснюється можливість реалізувати себе в головній справі свого життя) (від 35 до 65 років);

4) оцінка прожитого, усвідомлення ідентичності, цілісності всього життя або, навпаки, невдало свого життя (від 60 до 65 років і далі).

Згідно з А.Адлером, ще в дитинстві у дитини формується «план життя» (як основний напрямок майбутнього життя). Спочатку це дуже простий план (скоріше, спосіб життя). Пізніше формується «погляд на життя» (як чернетний варіант, який «поступово оформлюється у зв'язну схему»). До 5-6 років у дитини формується «життєвий стиль». Якщо з дитиною працювати «з розумом», то і після 5-6 років вона буде здатна до зміни і вдосконалення свого життєвого стилю. Але якщо не працювати, то її уявлення про майбутнє життя може хіба що «застрягти» у своєму розвитку (див.: Адлер А., 1997; Дрейкурс-Фергюсон Е., 1995).

За Е.Берном, ще в дитинстві закладаються основи для «життєвих сценаріїв», які вже в дорослому житті буває досить складно долати. Ці сценарії часто не дозволяють людині прожити дійсно цікаве і неординарне, тобто своє власне, життя, змушуючи її «грати» в чужі ігри [10].

При розгляді ліній розвитку людини нерідко виявляються перекоси різних ліній (складових) цього розвитку. Відомо, наприклад, що дуже швидко людина дозріває як організм (фізична складова), досить швидко вона опановує інтелектуальну складову, але набагато складніше йде справа з моральної, громадянської складової (особливо в сучасній Україні). Але аморальний професіонал (та ще освічений, навчений, що володіє сучасними засобами) особливо страшний. У професіоналів такі перекоси часто призводять до професійних криз і професійних деструкцій. У відповідних частинах даного розділу ці проблеми будуть розглянуті детальніше.

Одним із центральних моментів у професійному зростанні є розвиток і формування професійної самосвідомості. Термін «самосвідомість» дуже близький до таких понять як «образ Я», «Я-образ», «Я-концепція», «ідентичність» тощо.

Р.Бернс [11], розглядаючи поняття «Я-концепція», зазначає, що «сукупність усіх уявлень індивіда про себе, залежить від їх оцінки». Р.Бернс виділяє: 1) когнітивну складову «Я-концепції»; 2) оціночну; 3) поведінкову.

В.Столін [156], розглядаючи самосвідомість особистості, зазначає, що «різні процеси самосвідомості, так само як і різні аспекти «Я-образу» можливо співвіднести з рівнем активності людини, як організму, індивіда та особистості». В.Столін пропонує взяти за «одиницю самосвідомості» не «образи самі по собі не самооцінки в когнітивній і емоційній формах і не образи+самооцінки», а «конфліктний особистісний смисл, що відображає зіткнення різних життєвих позицій суб'єкта його мотивів та діяльності». Це зіткнення «здійснюється шляхом вчинків, які є стартовим моментом для створення суперечливого відношення до себе». У свою чергу смисл «Я» запускає роботу самосвідомості, яка відбувається в емоційній та когнітивній сферах [156, с.155].

В.Столін пише про те, що поняття «самосвідомість» тричленне, «воно визначає можливе відношення до самого себе, відношення до іншої людини, відношення іншого, те яке ми очікуємо чи сприймаємо» [156, с.165-166].

На думку С.Пантилієва «відношення до самого себе визначається як таке, що лежить на поверхні свідомості, як безпосередньо-феноменологічне вираження особистісного смислу «Я» для самого суб'єкта. При цьому специфіка переживання смислу «Я» функціонує від реального буття суб'єкта, його активної позиції в соціумі» [116].

К.Роджерс вважає «Я-концепцію» важливою для теорії «психотерапії і особистості» [146]. К.Роджерс виділяє «Я реальне» (якою людина бачить себе реально), «Я ідеальне» (якою людина хотіла б себе бачити), він вважає, що суперечність людини між її уявленням про себе «реального» і себе «ідеального» часто є основою для саморозвитку.

Поняття «ідентичності», запропоноване Е.Еріксоном, дозволяє краще зрозуміти сам процес пошуку людиною самої себе («его-ідентичність») і свого місця в оточуючому світі («групова ідентичність»). Е.Еріксон зв'язує ідентичність з відчуттям власної значимості, він зазначає, що «ми можемо бути причиною причин, якщо сприймаємо неминуче таким чином, що воно обрамлюється якоюсь особливою гордістю – гордістю за нашу можливість самим вийти із гри, чи гордістю за неминуче, яка є на стільки надійним, що ми вибрали би його, як би воно уже не вибрало б нас» [183, с.523]. При цьому

Еріксон підкреслює, що головна проблема підлітка, який самовизначається – це пошук аристократії та ідеології, коли людина намагається знайти достойний приклад для наслідування, щоб досягти власної ідентичності.

Багато авторів, які розглядали періодизацію професійного зростання, виділяють важливий критерій переходу від однієї стадії професійного саморозвитку до іншого: *зміна ціннісного відношення до самого себе, як представнику професії і члену суспільства взагалі.*

Професійна самосвідомість – це самосвідомість людини, для якої конкретна трудова діяльність головний засіб утвердження відчуття власного достоїнства, як особистості, що сформувалась.

Як же співвідноситься самосвідомість взагалі і професійна самосвідомість?

Раніше ми уже згадували про те, що самосвідомість визначається через *«конфліктний особистісний смисл»*, що відображає *«зіткнення життєвих позицій, зіткнення його мотивів і діяльностей»*. Оскільки самосвідомість перш за все з трудовою діяльністю, отож логічно припустити, що професійна самосвідомість визначається через *«професійний конфліктний особистісний смисл»*.

Варто згадати про ергатичну функцію, яку розглядає Є.Клімов. «Під ергатичною функцією ми розуміємо будь-яке зменшення невизначеності зв'язку елементів в середині ергатичної системи і її зв'язків із зовнішніми умовами, які розглядаються з точки зору тих цілей, заради яких ця система створена» [63, с.52-53].

Таким чином, ідея «конфліктного особистісного смислу» розглядається як одиниця самосвідомості взагалі (за В.Століним) конкретизується в професійній діяльності як конфлікт між професійними цілями, мотивами і баченнями, які виражаються в зіткненні різних діяльностей, які виконуються під час виробничих задач, чи досягненню тих цілей (Є.Клімов).

Роздумуючи над співвідношенням «особистісного» та «професійного», А.Маркова зазначає, що «особистісний простір – ширший від професійного, особистісне лежить в основі професійного, особистісне визначає початок, розвиток і завершення професійного»[85, с. 66]. Найбільш широким є життєве самовизначення, а на рахунок особистісного самовизначення, то не завжди можна сказати про «сформованого» професіонала, що він є особистістю саме тому, що особистісне самовизначення є ширшим від професійного. Наприклад, «вузький спеціаліст», який нічим не цікавиться, крім своєї роботи, швидше за все є досить примітивним, щоб вважатись повноцінною особистістю.

Не можна сказати, що самосвідомість забезпечує професійну самосвідомість. Так людина з несформованою ідентичністю може досягти успіхів у професійній діяльності.

Про подібні випадки Е.Фромм пише, що вони несуть «відчужений характер»: людина і її справа роз'єднані, «відчужені».

Спеціально звертаючись до професійної самосвідомості Є.Клімов пише: «Центральна задача психології праці полягає у вивченні фактів і закономірностей психічної регуляції функціонування і формування людини як суб'єкта праці, в створенні інформаційних умов... для практики формування системи відповідних психічних регуляторів» [59, с.35].

Є.Клімов виділяє такі основні регулятори праці:

1) образ об'єкта праці – чуттєвий образ (перцептивний, сенсорний); репрезентавний конкретний (пам'ять, уява); репрезентавний відволікаючий образ (поняття, схеми, освоєні алгоритми дій);

2) образ суб'єкта праці – актуальний «Я-образ» (знання про свій стан в даний момент, про своє реальне місце серед інших людей, про свої можливості та обмеження); «Я-образ» («Я-концепція», що охоплює уявлення про себе в минулому, теперішньому і майбутньому; я як представник професійної спільноти; я як організм; я як представник даної професії; я як член суспільства);

3) образ суб'єктно-об'єктних відносин – усвідомлення своїх потреб; усвідомлення своїх емоцій і емоційних відносин; усвідомлення свого характеру; усвідомлення своє особистісної направленості і світогляду в ході взаємодії з іншими людьми під час трудового процесу.

За Є.Клімовим названі вище регулятори відносяться до категорії «суб'єктивного образу».

«Образи самосвідомості людини – необхідна основа цілісної регуляції, саморегуляції її трудової діяльності і взаємодії з іншими людьми, – пише Клімов, – або взаємодія визначається тим, як людина бачить себе серед інших людей, за кого себе вважає, що думає, проте як вона виглядає в очах інших»[63, с.41].

«Розвинена самосвідомість» – це одна з умов формування індивідуального стилю, знаходження людиною найбільш підходящого місця для неї, в тому числі і в професійній сфері, це умова планування і побудови особистих професійних планів під час вибору професії. Одна із цілей психології праці – вивчення структури і динаміки (розвитку) професійної самосвідомості як важливого регулятору праці і побудови професійних життєвих шляхів, «кар'єр» тощо»[63, с. 43].

Варто зазначити, що важливою складовою і регулятором трудової діяльності є «образ світу» професіоналів, який у представників різних професій складається по-різному і по-різному впливає на світосприйняття професіоналів, а також на образ свого місця в світі[63].

У якості важливого («системотворного») фактору особистості професіоналу є, на думку Е.Зеєра, спрямованість особистості, в яку входять такі компоненти [51]:

- мотиви;
- ціннісні орієнтації;
- професійну позицію;
- професійне самовизначення;

А.Маркова [85] виділяє такі критерії професіоналізму: бажання розвивати себе як професіонала, внутрішній локус професійного контролю, тобто пошук причини успіху/неуспіху в собі самому чи в середині професії; осмислення в повній мірі рис і при знаків професіонала; розвиток людиною засобами професії, самокомпенсація тих якостей, якими людина не володіє.

Цікавим залишається запитання про те, яким чином відбувається становлення професіонала і його професійної самосвідомості, шляхом природного розвитку чи завдяки активному формуванню (трудовий розвиток і виховання). Можливо, варто говорити і про розвиток, і про саморозвиток себе, як професіонала. Ці процеси у різних людей, у різні періоди розвитку проявляються по-різному. Важливу роль відіграють і певні культурні традиції формування професіоналів, які проявляються у різні історичні епохи по-різному.

Онтогенетичний аспект. Перше знайомство з професією розпочинається в ранньому дошкільному віці, на етапі дитячої сюжетно-рольової гри. На даному етапі здійснюється ознайомлення дітей з «головними смислами» людської діяльності, розвивається здатність досягати цілей, також розвивається здатність до самооцінки, що дуже важливо для подальшого розвитку і самосвідомості майбутнього суб'єкта праці [63, с. 166]. Д.Ельконін, розглядаючи особливості раннього розвитку дитини у грі, визначає, що дитина, граючись, наприклад, з лялькою, здатна не тільки назвати ляльку справжнім людським іменем, а й розмовляти з нею, тобто дитина здатна ідентифікувати себе з нею [183, с.166]. Сам розвиток дитячої сюжетно-рольової гри такий, що з часом він переросте в «гру з правилами», де на перший план виходять взаємостосунки між учасниками гри, а сама роль все більше набуває збагачується індивідуальними особливостями, тобто здійснюється по-своєму, і як наслідок, осмислюється по-своєму.

Звертаючись до історії виникнення сюжетно-рольової гри в історії культури, Д.Ельконін відзначає вслід за В.Вундтом, що «сама гра – це дітище праці» [182, с.17]. Гра виникла в результаті «удосконалення знарядь праці», а також «в силу того, що поява розподілу праці, створює можливість вибору майбутньої професії, яка не визначається однозначно діяльністю батьків». При

цьому з'являється «особливий період, коли діти належать самі собі» і виникають «дитячі угруповання», в яких «розпочинає домінувати гра»[33,с.63].

Культурно-історична традиція розвитку і формування професійної самосвідомості. У грі, де відображаються в умовній формі елементи трудової діяльності дорослих, дитина розпочинає звикати до майбутньої праці. Але найбільшою мірою відчуття прямого стосунку до конкретних видів трудової діяльності виникло в спеціальних обрядах ініціації, тобто посвята в дорослі члени суспільства.

Як зазначає, Є.Клімов і О.Носкова, «виникнення культових ритуалів закріпило саме ті форми впливу на людей, які дозволяли більш ефективно створювати у них умови сприймальної свідомості, управляти їх пам'яттю і увагою, цілеспрямовано виховувати у людей потрібні корисні якості для життя в колективі в умовах постійної боротьби зі стихією...магічний танець виявився засобом суспільного виховання всіх учасників – виховання фізичного, професійного і естетичного» [64, с. 25].

Важливо також те, що древні ініціації призвичаювали людину не тільки до конкретного виду діяльності, але й до суспільства, роблячи його членом даної общини.

Людина, яка визнає себе повноцінним і корисним членом свого племені чи общини взагалі, визнаючи себе і носієм певної трудової функції, яка підвищує його значимість як у власних очах, так і в очах інших членів племені. Звідси успіх чи неуспіх в конкретному виді діяльності багато в чому здолав і його цінність як члена суспільства взагалі. А це в свою чергу сформувало, в нього відчуття власного достоїнства, яке проявляється через конкретну професійну самосвідомість, роблячи таку людину достойним учасником загального процесу життєдіяльності власної общини .

У кінцевому результаті ці ритуали посвяти все більше спеціалізувались і демократизувались. До того ж проводилась посвята не тільки в професіонали, але й у студенти тощо. Все більше уваги надавалось кожній конкретній зміні в житті працівника (підвищення, збільшення окладу, нагорода чи премія тощо), що також формально фіксувало нове положення людини в професійному середовищі і в суспільстві в цілому. Все це також можна розглядати як важливі елементи професійної самосвідомості.

Важливу роль в професійній самосвідомості відіграє поняття, яке Е.О. Клімовим назвав *«професійна ідеологія»*. Професійна ідеологія – «це система переконань, яка знаходиться поза категорією істини і направлення на освоєння суспільного положення, професійного чи внутрішньо професійного угруповання чи окремої людини»[63,с.119]. Е. О. Клімов зазначає, що такого роду твердження «не повинні входити в систему наукового знання», хоча часто

виявляються «без сумнівів вписаними в нею», наприклад, твердження, твердження, що «психічне явище більш складніше», ніж явище, що вивчається геологією чи геодезією.

А.Менегетті описує близьке до ідеології явище – *стереотип професійного об'єднання*; цей стереотип «конфігурує і визначає поведінку і відносини в рамках будь-якого суспільного інституту, закону, релігії, будь-якої суспільної групи» і стосується, в основному представників «вільних професій»[90,с.43]. При цьому зазначається, що велич і нижчість, часто визначається тим, наскільки «висока» чи «низька» соціально-професійна група чи партія, до якої він себе співвідносить.

Все це є близьким до іншого поняття – *соціально-професійна ідентифікація*, в психоаналізі, «це процес в результаті якого індивід без свідомо чи частково без свідомо, завдяки емоційним зв'язкам поводить себе так, ніби як він буде тією людиною з якою цей зв'язок існує», в соціальній психології це «ототожнення себе з іншою людиною, безпосереднє переживання суб'єктом того чи іншого ступеня обожнення себе з іншим індивідом» (див. Психологічний словник, 1983. С. 122).

Можна зазначити й іншу сторону проблеми професійної самосвідомості. Співвідносячи з конкретною людиною важливо розібратись про що йде мова: про співвіднесення людини з представником конкретної професії чи співвіднесення ним себе з даної соціально-професійною групою [129].

Справа в тому, що співвіднесення себе із соціальною групою припускає бачення себе, як носія конкретних якостей і способу життя, не завжди зв'язаних з професійною діяльністю. Наприклад, людина «через блат» влаштовується на престижну роботу. Їй дана робота може бути зовсім не цікавою, але для неї дуже важливо перебувати в даній організації і саме на цій посаді, що складає основу для її самосвідомості та відчуття власного достоїнства. І навпаки, людина, здійснюючи певну професійну діяльність може бути дуже не задоволеною організацією праці чи взаємовідносинами в організації, але при цьому не хоче кидати свою роботу і зі всіх сил намагається покращити свою працю, змінити відношення до неї інших робітників. У даному випадку вона уявляє себе представником цієї професії і навіть пишається цим, тобто в неї явно виражена і розвинута професійна самосвідомість саме через те, що вона прагне розвивати свою професію..

Нарешті можна виділити ще один аспект аналізу даної проблеми. Важливо зазначити, що чим в більший мірі обумовлено розвиток професійної самосвідомості – особливостями попереднього навчання чи особливостями самої роботи, що є ближчим безпосередньо до професійної самосвідомості.

Іншими словами: ким в більшій мірі вважає себе людина, випускником певного навчального закладу чи професіоналом, який працює в певній організації і виконує якісь обов'язки і суспільні функції.

Є й інші цікаві аспекти аналізу даної проблеми. Наприклад, визначати співвіднесення професійної самосвідомості з виконуваною професійною роллю, чи визначати співвіднесення професійної самосвідомості з цілями, умовами, предметом праці. Або ж, наприклад, розглянути, в якій мірі робітник визнає себе деградуєчим суб'єктом праці, бо це також важливий аспект професійної самосвідомості, оскільки давно відомо, що не кожна праця сприяє розвитку особистості.

Проблема професійної самосвідомості є багатоаспектною і це не дає змоги вирішити її, не розглядаючи інших проблем пов'язаних з розвитком суб'єкта праці [130].

А.Маркова виділяє такі умови, що впливають на розвиток професіоналізму: «адекватна самооцінка і готовність до диференційованої самооцінки свого рівня професіоналізму», «уявлення людини про професію, критерії оцінки самої професії, а також критерії оцінки професіонала в собі»[85,с.254].

А.Маркова виділяє також амбівалентні тенденції, що впливають на становлення професіонала [85,с.259-262].

- 1) протиріччя між самозбереженням і саморозвитком в професії;
- 2) протиріччя результатів і процесу праці;
- 3) неспівпадання предметних, соціальних еталонів, норм праці з індивідуальними нормами і критеріями;
- 4) неузгодженість різних видів компетентності (спеціальної, соціальної, особистісної, індивідуальної);
- 5) неузгодженість темпів розвитку мотиваційної і операційної сфери професійної діяльності;
- 6) різна роль і ступінь вираження процесів розвитку і компенсації у різних людей, а також у однієї людини на різних етапах;
- 7) нерівномірність засвоєння окремих дій і цілісної структури професійної діяльності;
- 8) протиставлення в свідомості людини прагнення до вузької спеціалізації і потреби дізнатись щось про дотичні спеціальності, щоб бути «універсалом»;
- 9) неспівпадання проявів у однієї й тієї ж людини психічних якостей в професійній чи непрофесійній сферах;
- 10) неузгодженість «ціннісного відношення до себе в праці і в праці до себе»;

11) розбіжності між зростаючою конкуренцією на ринку праці, безробіттям, і вміння деяких людей робити самостійний вибір професії, бути готовим до помилок, уміти запропонувати себе, як професіонала;

12) некваліфіковане використання способів професійної діяльності, що іде врозріз з потребами суспільства і призводить до випуску продукції низької якості.

«Неврахування подібних протилежних тенденцій в розвитку окремої людини може призвести до професійної кризи, збою, зупинки в розвитку, – зазначає А.Маркова. Кожній людині бажано було б усвідомлювати протилежності, розбіжності в своєму професійному розвитку, щоб вчасно знайти конструктивний вихід» [85, с.262].

Психологи виділили різноманітні механізми і умови, що ускладнюють повноцінне формування і розвиток самосвідомості. Ці механізми варто адаптувати і дещо переосмислити, з урахуванням того, що саме в професійній діяльності найбільшою мірою проявляється бажання особистості реалізувати свої найкращі якості і повністю реалізувати себе.

Процес професійного становлення особистості охоплює тривалий період онтогенезу людини і відбувається протягом усього її життя. Як відзначають О.Пряжникова, Н.Пряжников на кожному віковому етапі життя людини (дошкільне дитинство, шкільні роки, юність, молодість, зрілість, похилий вік) основні акценти профорієнтаційної роботи визначаються особливостями сподівань різних освітньо-вікових груп [128;129;130;131]. Пропонуємо розглянути особливості профорієнтаційної роботи з різними освітньо-віковими групами, подані у таблиці 5.

Таблиця 5

Особливості профорієнтаційної роботи з різними освітньо-віковими групами

Освітньо – вікові групи	Типові сподівання та проблеми	Основні акценти профорієнтаційної роботи
Дошкільники	Вибір гуртків (часто обирають батьки). Інтерес до найбільш привабливих професій. Інтерес до професій батьків. Прагнення випробувати себе (в ігровій діяльності).	Допомога у виборі гуртків (робота з батьками). Захоплюючі розповіді (із прикладами) про професії, що цікавлять, та про професії батьків (але: не слід нав'язувати знання про нецікаві для дитини професії!). Програвання професій (з метою усвідомлення їх змісту)

Учні молодших класів середньої школи (1-7-й класи)	Інтерес до модних (яскравих) професій. Прагнення пов'язати навчальні предмети з професіями. Вибір гуртків, секцій.	Захоплюючі розповіді про професії, що цікавлять. Поступове розширення уявлень про світ професійної праці взагалі (за принципом схожості окремих елементів праці в різних професіях).
Учні 8-9-х класів	Проблема «куди піти навчатися після 9-го класу?». Більш конкретний інтерес до професій. Поява інтересу до професійних навчальних закладів. Вибір підготовчих курсів. Інтерес до своєї профпридатності.	Основний акцент – на ціннісно-сміслових аспектах професійної праці. Допомога у виборі підготовчих курсів та профілю навчального закладу. Допомога у самопізнанні (але без остаточних висновків щодо професійної непридатності). Профінформаційна робота: знайомство з особливостями професій і навчальних закладів.
Учні 10-11-х класів	Вибір професії. Вибір навчального закладу. Вибір підготовчих курсів. Інтерес до ціннісно-сміслових та моральних аспектів майбутньої професійної діяльності. Прагнення більш конкретного вибору професії.	Основний акцент на ціннісно-смісловому аспекті самовизначення. Профінформаційна допомога (акцент на особливостях вступу до професійних навчальних закладів). Програвання різних варіантів вибору.
Випускники Шкіл	Конкретний (остаточний) вибір професії. Прагнення до «філософствування» (як варіант відходу від розв'язання конкретних задач).	Допомога у конкретному виборі професії. Формування альтернативних варіантів професійного шляху.
Абітурієнти	Вибір факультету, кафедри, спеціальності.	Допомога у виборі спеціальності.

Студенти	Уточнення спеціальності. Вибір теми курсової чи дипломної роботи. Вибір наукового керівника. Вибір місця виробничої практики. Проблеми, пов'язані з кризою професійного навчання.	Допомога в уточненні спеціальності, виборі теми курсової чи дипломної роботи. Акцент на ціннісно-смысловому аспекті навчальної діяльності.
Учні 10-11 -х класів випусники вищих та професійних навчальних закладів	Пошук місця роботи. Вступ до аспірантури.	Допомога у пошуку роботи.
Працюючі спеціалісти (період професійної адаптації)	Налагодження контактів із колективом. Проблеми недостатнього досвіду, незнання особливостей організації тощо.	Допомога у професійній адаптації (у взаємодії з керівником та авторитетними досвідченими співробітниками даної організації).
Спеціалісти, які працюють у стабільних організаціях	Переміщення по службі (прийняття рішення про перехід на іншу ділянку роботи, на керівну посаду). Проблеми, пов'язані з нормативними кризами професійного становлення: 30 років – зміна друзів (колишнє середовище колег по роботі), 40 років – оцінка своєї успішності.	Допомога у прийнятті рішення стосовно зміни ділянки роботи. Допомога у набутті нового сенсу у роботі.
Спеціалісти, які працюють у нестабільних організаціях	Пошук резервних варіантів (на випадок реформування даної організації). Психологічні проблеми, пов'язані з погіршенням психологічного клімату та загальною невизначеністю	Допомога у знаходженні резервного варіанту (роботи за професією в іншому місці). Допомога у виборі іншої професії та місця для її отримання.

Безробітні	Термінове працевлаштування.	Допомога у найшвидшому працевлаштуванні. Допомога у виборі нової професії та місця її отримання. Допомога у знаходженні особистісного сенсу в непривабливих професіях (в разі неможливості працевлаштуватися за фахом).
Працівники перед пенсійного віку	Відстрочка виходу на пенсію. Вибір заняття на пенсії. Прагнення осмислити своє життя.	Допомога в максимальній самореалізації в останні роки праці (через набуття нового сенсу). Допомога у доборі хоббі чи захоплення.
Пенсіонери	Прагнення поділитися життєвим та професійним досвідом, розповісти про себе. Прагнення осмислити своє життя, знайти сфери застосування своєї активності.	Допомога у набутті сенсу життєдіяльності. Ретроспективна консультація

3.4. Прогноз і планування кар'єри як завдання профорієнтаційної роботи

Вибір професії і зокрема планування кар'єри – важлива ланка у життєвому та професійному становленні людини. Саме вона надає можливість працівникові задовольнити свої основні потреби, реалізувати себе як особистість. Кар'єрою вважається як успішне просування у певному виді діяльності, так і досягнення визнання та слави. Психологи використовують поняття кар'єри в третьому значенні. Кар'єра тут трактується як діяльність, за допомогою якої людина реалізує (продає) свої здібності. У цьому визначенні ключове поняття «продає», яке для однієї людини включає кар'єру для іншої це може бути хобі. Якщо ви, наприклад, займаєтесь практичною психологією виключно заради задоволення, то це ваше хобі, а не кар'єра. Однак якщо ви організовуєте продаж своїх послуг із психологічної допомоги, то ви близькі до того, щоб зробити свої заняття кар'єрою. Вибір кар'єри – одна з найважчих проблем нашого життя. Вона визначає коло наших друзів і статус у суспільстві. Крім того, вибрана нами справа має сильний вплив на нашу Я-концепцію і самооцінку. Наше місце проживання може бути також обумовлене вибором

кар'єри. Погодьтеся, важко займатися фермерством, проживаючи у Києві, або бути гідробіологом, перебуваючи у Харкові.

Проблема вибору кар'єри постає не тільки перед випускниками шкіл і коледжів. Безумовно вибрана в юності професія здебільшого зумовлює майбутню трудову кар'єру людини. Але дуже часто людині доводиться перенавчатися, набувати нову спеціальність і починати все спочатку в зовсім новій галузі діяльності: люди змінюють роботу в 20, 30, 40, 50-ти літньому віці, а деякі, вийшовши на пенсію, починають займатися новою справою.

Незалежно від віку, в якому людина вибирає кар'єру, цей вибір має значний вплив на весь уклад її життя. Тому не треба здійснювати цей вибір поспішно або під тиском оточуючих, інакше ви опинитесь у безвихідному становищі. Кращий спосіб уникнути цього – детальний самоаналіз й аналіз різних видів діяльності, лише тоді можна сподіватися, що вибрана кар'єра буде відповідати вашим потребам й інтересам. Починати треба з аналізу ситуації. Розпочинати розмову з питання про заробітну плату може свідчити про нехороший тон, але саме з цього варто починати, оскільки здебільшого вибір кар'єри визначається фінансовими можливостями людини. Якщо ваші родичі забезпечені люди й хочуть прийняти участь у вашій майбутній долі, або ви самі накопичили достатню кількість грошей, то ваш вибір буде обмежений тільки вашими здібностями й інтересами. Але якщо вам доводиться позичати гроші, або ваші збереження недостатньо великі, то вам доведеться задуматись про вартість освіти, і ви швидше за все виберете той навчальний заклад, який пропонує студентам стипендію або організацію, яка пропонує навчання за місцем праці, або значні знижки за навчання. Сам диплом випускника ВНЗ не є гарантією успіху вашої кар'єри. Кар'єра буває успішною лише у тому випадку, коли вона відповідає здібностям й інтересам людини.

Наступний крок – оцінювання здібностей. Найдоступніший спосіб визначення здібностей – пригадування всіх власних успіхів й невдач.

Психологи розробили спеціальні тести для визначення здібностей. Це тести, які найчастіше використовують у практиці професійного консультування, їх можна поділити на три типи: 1) інтелектуальних здібностей; 2) досягнень; 3) спеціальних здібностей. Тести інтелектуальних здібностей визначають загальні розумові здібності людини (Векслера, Амтхауера, Матриці Равена, КОТ). Тести досягнень визначають рівень досягнень, причому переважно в академічних дисциплінах. Тести спеціальних здібностей використовуються для прогнозування успішності або неуспішності в конкретних сферах діяльності людини. Вони визначають рівень розвитку окремих аспектів інтелекту та психомоторних функцій. На основі вимірювання різних груп здібностей: моторних, технічних, художніх, музичних,

літературних тощо – здійснюється прогнозування успішності оволодіння людиною різними видами професійної діяльності, тобто прогноз придатності людини до тієї чи іншої професії (лікаря, юриста, економіста, педагога, психолога, інженера).

Після цього етапу – визначення власних цінностей й інтересів. Якщо з допомогою тестів ви можете визначити свої загальні й спеціальні здібності, то, використовуючи спеціальні особистісні запитальники можна визначити свої цінності й інтереси. Найпоширенішим за кордоном є запитальник інтересів «Стронга-Кембела», в українській психології використовують запитальники «Карта інтересів», а також «Запитальник інтересів Хенінга», «Диференційно-діагностичний запитальник нахилів особистості».

При правильному визначенні власних інтересів більша ймовірність вибору тієї роботи, яка буде приносити задоволення. Але потрібно пам'ятати, сам лише інтерес до тої чи іншої спеціальності ще не доводить ваших здібностей або придатності до неї. Можна проявляти цікавість до дизайну інтер'єрів, але не мати художніх нахилів, тому не далеко просунетесь у цій діяльності. У людини можуть бути й невдачі у виборі професії, умов і місця роботи. Це дуже яскраво видно з характерних симптомів: а) незадоволеність працівника обраною професією; б) роботою, яку йому доводиться виконувати; в) наявністю бажання змінити свою професію; г) низькі результати в роботі.

Яку конкретну допомогу психолог може надати тому, хто звернувся за допомогою? Перш за все потрібно зрозуміти, що можливості надання реальної повноцінної допомоги з такого питання вже дорослому клієнту обмежені. Це пов'язано з такими обставинами: По-перше, у наші дні, коли зростає безробіття, змінити свою професію дорослій людині, на таку, яка б була і престижною, і високооплачуваною досить важко. У сфері професійної діяльності існує висока конкуренція, і, крім того, немалі зусилля та кошти потрібні для того, щоб добитися у своїй професії успіху. По-друге, далеко не кожна людина за своїми реальними можливостями може отримати престижну та високооплачувану працю. Але навіть якщо вона цього цілком заслуговує, далеко не завжди зуміє отримати працю, яку хоче. Більшість питань, які в цьому випадку необхідно вирішувати, знаходяться за межами можливостей психолога.

Для того, щоб реально допомогти працівникові, психолог у такій ситуації може діяти так: по-перше, допомогти клієнту об'єктивно розібратись в ситуації і, враховуючи всі обставини визначити, яке рішення є найбільш ефективним; по-друге, для реалізації прийнятого рішення допомогти накреслити і практично реалізувати продуманий план необхідних заходів і кроків, які приведуть до оптимального розв'язання проблемної ситуації. Цей план зокрема повинен містити відповіді на такі запитання:

1. Чому працівника не влаштовує попередньо отримана професія, умови й місце праці?

2. Чи практично можливо усунути причини незадоволеності клієнта, щоб радикально змінити стан справ?

3. Якою новою професією працівник хотів би оволодіти?

4. Які умови праці та яке місце роботи його б влаштували?

5. Що може дати працівникові нова професія?

6. Які додаткові проблеми у клієнта можуть виникнути?

7. Чи зможе працівник успішно подолати труднощі, які знову виникнуть?

8. Якою ціною працівникові це обійдеться?

9. Що для працівника вигідніше: постаратися поліпшити умови та місце праці, чи спробувати освоїти нову професію, нові умови та місце роботи?

Детальні, обґрунтовані відповіді на всі ці запитання, отримані спільно психологом і працівником, їх аналіз, зважування «за» і «проти», рішення, яке приймається, дозволять працівникові звести до мінімуму ймовірні помилки.

Наступний крок психологічної допомоги з цієї проблеми може полягати в проведенні різностороннього психодіагностичного обстеження працівника, яке розраховане на те, щоб з'ясувати, чи є у нього необхідні задатки та здібності для освоєння нової професії, зміни умов і місця праці. Після опрацювання результатів психологічного тестування працівника, психолог повідомляє свій висновок разом з відповідними рекомендаціями відносно того, чи варто або не варто змінювати професію, умови і місце роботи.

Вибираючи кар'єру, необхідно оцінити можливості майбутнього працевлаштування. Далеко не кожен може стати керівником престижної фірми, президентом держави. Навіть ті спеціальності, які в цей час користуються хорошим попитом, у майбутньому з розвитком технологій можуть стати непотрібними.

За оцінками спеціалістів, у найближчі декілька років більшість працівників повинні працювати з комп'ютером.

Вибір кар'єри – один із вирішальних факторів успіху та щастя. Тільки чесно оцінивши свої здібності і можливо варіанти кар'єри ви не помилитеся у виборі своєї справи. Стереотипи, які склалися стосовно тієї чи іншої професії, часто бувають неправильними. Детальний аналіз ситуації – заняття доволі втомлююче, але воно варте того!

Якщо ви вибрали професію і переконались, що відповідаєте вимогам, які пред'являють до спеціалістів цього профілю, приступайте до пошуків роботи. Є багато джерел інформації, які допоможуть вам дізнатись про вакантні місця праці. Ви можете знайти цю інформацію у газетах та професійних виданнях

відповідного профілю. Ви можете також скористатись послугами спеціального агентства з працевлаштування, державного чи приватного. Однак не забувайте, що приватні агентства беруть гонорар за свої послуги; інколи їм платить ваш майбутній працедавець, але ви при цьому позбавляєтесь частини власної майбутньої платні. Зібравши декілька пропозицій і вибравши з них найбільш перспективні, ви можете приступати до розсилання аплікаційних листів і резюме.

Наступний етап – підготовка до співбесіди. Співбесіда, або інтерв'ю переважно триває не більше 30 хв., але саме за цей час роботодавець формує свої міркування про кандидата і приймає рішення. Можна з певністю стверджувати, скільки роботодавців – стільки різновидів інтерв'ю. Кожний роботодавець, проводячи бесіду з претендентом на посаду, привносить у бесіду щось своє. Однак кожне інтерв'ю може належати до однієї з трьох категорій: 1) неформальне; 2) типове; 3) ситуативне. Між ними є суттєві відмінності.

Неформальне – це неструктуроване інтерв'ю, форму якого завчасно не планувалась. Характер і послідовність діалогу або не планується зовсім, або постійно порушується. Працедавець і претендент просто ведуть бесіду, обмінюються питаннями та відповідями. Різним претендентам задаються різні питання відповідно до напрямку бесіди. Такі інтерв'ю частіше практикуються для попередньої оцінки претендентів, ніж для збирання інформації про них. За результатами такого інтерв'ю, досить нелегко провести порівняння між декількома претендентами, оскільки кожному задавались різні питання.

Типове інтерв'ю. Тут кожному з претендентів задається той самий набір питань. Працедавець може почати бесіду неформально, для того, щоб претендент відчув себе вільно, Але згодом переходить до методичного та детального опитування з метою виявлення всіх деталей трудового й освітнього досвіду претендента.

Ситуативне інтерв'ю. Такий вид інтерв'ю практикується у великих організаціях при відборі претендентів на керівні посади. Багато з таких установ мають окремі підрозділи для відбору кандидатів. Претендента вводять у детально сплановану ситуацію, і роботодавець має можливість спостерігати за його поведінкою. Один із різновидів ситуативного інтерв'ю є стресове інтерв'ю, при якому претендент стикається з подіями, які викликають тривогу або стурбованість. Такий тип інтерв'ю збоку може видатись потішним, але не для клієнта. Претендента можуть посадити на стілець із зламаною ніжкою, щоб спостерігати за його реакцією, як він впаде на підлогу. Набір подій, які трапляються при стресовому інтерв'ю, практично необмежений і цілком залежить від фантазії інтерв'юєрів.

Другий різновид інтерв'ю отримав назву «інтерв'ю з корзиною»: перед кожним претендентом ставиться корзина з різноманітними інструкціями, наказами, розпорядженнями. За відповідний, чітко обмежений час претенденти повинні розібрати купу документів і, користуючись ними, прийняти певне рішення. Експериментатори, спостерігаючи за претендентами, фіксують наскільки кожний з них систематичний у своєму підході, обдумані дії чи наважання, виконує завдання самостійно чи прагне доручити частину своєї роботи іншому. Після завершення роботи кожний претендент повинен пояснити й обґрунтувати свої дії.

Групове інтерв'ю – це один вид ситуативного інтерв'ю. Групі з 6-12 претендентів дається завдання спільно знайти вирішення конкретної виробничої проблеми. Група має лиш висхідну інформацію з певної проблеми, яка доповнюється і оновлюється в процесі роботи. У момент, коли група близька до того, щоб прийняти важливе рішення, їй подається нова інформація, яка заперечує рішення, що хотіли прийняти. Експериментатори, спостерігаючи за роботою групи, фіксують, хто з претендентів бере на себе функції лідера та реакцію кожного претендента на груповий тиск.

Перед співбесідою зберіть якомога більше інформації про компанію, яка вас цікавить. Будучи проінформованим, ви зможете виявити більшу зацікавленість і зумієте задати більш конкретні питання. Крім того, інтерв'ю, як всяка стресова ситуація викликає у людини тривогу, і тільки попередня підготовка допоможе вам уникнути хвилювання.

Після того, як співбесіда залишається позаду і людина отримує роботу, вона переважно відчуває полегшення. Однак у більшості організацій новому працівникові назначається випробувальний термін. Він може продовжуватися від одного тижня до півроку. В цей час адміністрація уважно спостерігає за роботою новачка і може змінити своє рішення. Саме в цей період ви повинні довести, що відповідаєте посаді, на яку претендували. А для цього ви повинні ефективно організовувати свій час і визначити основні пріоритети.

Важливе значення в житті людини має задоволеність роботою. Нині не лише психологи, а й керівники організацій починають розуміти, що міра задоволеності роботою впливає на всі аспекти ставлення людини до життя. Незадоволеність роботою може дати відбиток навіть на її здоров'я. Люди в юності недостатньо виважено підходять до вибору кар'єри, тому у них частіше трапляються невдачі. Невдачі цього типу можуть бути викликані найрізноманітнішими чинниками.

Деякі з причин мають об'єктивний характер і не можуть бути повністю усунуті з допомогою психологічних засобів впливу, тоді виникає питання зміни

роботи. Інші причини є наслідком суб'єктивних факторів, і тут психологічне консультування може дати конструктивну підтримку працівникам.

Які можуть бути причини і як треба практично діяти психологу в кожному конкретному випадку. Найрозповсюдженіші психологічні чинники невдач просування службою:

а) незнання працівником умов, з причини яких він може або не може реально претендувати на службове просування;

б) нездатність працівника справляти сприятливе враження на тих людей, від яких залежить його кар'єрний ріст;

в) завищений рівень домагань працівника, який не повністю відповідає його здібностям і реальним можливостям. Це той випадок, коли працівник загалом нормально просувається по службі, але як це відбувається, його не цілком влаштовує.

Першу з названих причин порівняно легко усунути в результаті особистої бесіди психолога з працівником. Для цього достатньо задати працівникові такі запитання:

а) чи знаєте ви те, від чого залежить ваше просування по службі?

б) чи відповідають ваші можливості таким умовам?

в) яким умовам вказаним вище ви повністю відповідаєте і не відповідаєте?

г) на чому ґрунтуються ваші відповіді на попередні питання?

У тому випадку, якщо клієнт чітко, швидко і досить легко відповість на усі ці питання, можна буде зробити висновок про те, що основна причина його невдач просування по службі непов'язана зі знанням умов такого росту.

Якщо проблема незадовільного просування по службі хоч частково пов'язана з незнанням працівником цих умов, то її можна діагностувати за такими ознаками:

а) якщо працівник не відповів на перше зі сформульованих вище запитань, то цілком ймовірно, що його відповіді на решту запитань не зовсім достовірні;

б) швидше за все працівник не знає реальних умов свого успішного просування по службі.

У нашому суспільстві робота – найважливіша цінність, тому неможливість працевлаштування викликає почуття провини. Найгірше – безробітних не поважають. Більшість людей сприймають їх як лінивих. Тому втрата роботи є серйозним випробуванням для людини. Як свідчать дослідження [7;105], останнім часом серед безробітних простежується збільшення кількості самогубств, психічних розладів, алкоголізму, серцевих і ниркових захворювань.

Отже, якщо ви точно виконаєте названі кроки, то зможете сказати, що зробили все від вас залежне для того, щоб бути щасливим, мати улюблену роботу.

4. ОСНОВНІ ФОРМИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Важлива особливість профорієнтаційної роботи полягає в тому, що в її змісті тісно переплітаються питання психології, соціології, педагогіки, медицини, економіки, виробництва й управління. Такий комплексний характер цього напрямку роботи, що доводиться виконувати практичним психологам, визначає розмаїтість використовуваних форм у її організації й проведенні.

У загальному вигляді професійне самовизначення можна розглядати як різновид освітнього процесу, спрямованого на забезпечення людині можливості придбання науково обґрунтованої інформації, необхідної їй для правильної орієнтації у світі професій. Тому під *формами* профорієнтаційної роботи варто розуміти спеціально організовану сукупність діяльності різних установ й осіб, завдяки якій людині створюються умови для кращого використання своїх особистісних якостей стосовно до особливостей характеру й змісту праці освоюваної професії.

Система профорієнтаційної роботи включає в себе такі форми роботи: професійну інформацію, професійну консультацію, професійний добір, професійний відбір, професійну адаптацію.

При цьому, як вказує І.Баклицький, широко використовують: а) вивчення особистих досьє, відгуків і характеристик педагогів, членів сім'ї, знайомих; б) інтерв'ювання для виявлення інтересів, нахилів і можливостей індивіда; в) анкетування для виявлення інтересів і нахилів; г) тестування для визначення здібностей, нахилів і професійної придатності; д) медичне обстеження для профконсультування і профвідбору[7, с. 233].

4.1. Професійна інформація

Головне завдання цієї форми роботи зводиться до організацій комплексного інформування населення регіону (й у першу чергу, молодь) про різні професії, їхні ролі й значення для суспільства, потреб у таких кадрах, умови їхньої праці й вимоги, пропоновані цими професіями до психофізіологічних якостей особистості.

Професійна інформація – документовані або публічно оголошені відомості про трудову діяльність та її роль в професійному самовизначенні особи, інформація про стан, потребу і динаміку ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння ними, можливості професійно-кваліфікаційного зростання і побудови кар'єри, що спрямована на формування професійних інтересів,

намірів та мотивації особи щодо вибору або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи [186].

Професійна інформація як окремий, відносно самостійний елемент професійної просвіти та профорієнтації в цілому являє собою систему організації та проведення навчально-виховної роботи, націленої на засвоєння учнями необхідних знань про соціально-економічні, психологічні та психофізіологічні умови правильності вибору професії. Система профінформаційної роботи включає такі елементи:

=>**профорієнтаційний урок**, завданнями якого є: активізація інтересу в учнів до вивчення та вибору професій; виховання у підлітків відповідального й активного ставлення до свідомого вибору професії; виявлення та формування правильної мотивації вибору професійної діяльності; сприяння розвитку пізнавальної активності та самостійності учнів; стимулювання до самовиховання професійно значущих якостей для професійного самовизначення й становлення особистості. Профінформаційні уроки проводяться в межах програми профінформаційного курсу «Основи вибору професії»;

=> **професіографічна зустріч** є одним із шляхів вивчення професій учнями і являє собою зустріч представника певної професії з школярами. Упродовж професіографічної зустрічі учні разом із представником професії проводять психологічний аналіз змісту професійної праці, описують вимоги професії до психологічної сфери особистості. За допомогою учнів представник професії розкриває соціально-економічні й технологічні аспекти професійної діяльності, а також психологічну структуру своєї професії, та аналізує себе як спеціаліста, для чого відповідає на поставлені ним же запитання:

а)чому йому подобається професія;

б)завдяки чому йому вдається досягти високої продуктивності в праці;

в)чому ця професія подобається не кожній людині;

г)чому у цьому виді професійної праці деякі люди не можуть виконати окремі завдання чи виконують їх погано;

=>**професіографічна екскурсія**, завдання якої полягає в тому, щоб, з одного боку, ознайомити учнів із структурою сучасного виробництва, його технікою, технологією, організацією праці, з будовою та принципом дії машин, із застосуванням і використанням в технології виробництва знань про різні природні закономірності, а з іншого – навчити їх самостійно аналізувати професії в проф-орієнтаційних цілях. Інакше кажучи, професіографічна екскурсія – це форма організації пізнавальної діяльності учнів, яка спрямована на отримання та аналіз професіографічної інформації безпосередньо в конкретних умовах професійної діяльності людей;

=>**професіографічне дослідження** базується на організації самостійної діяльності учнів і передбачає самостійне добування інформації про дану професію визначеними групами школярів з метою укладання профорієнтаційної характеристики даного виду професійної діяльності. Професія вивчається за п'ятьма аспектами, відповідно до яких учні поділяються на п'ять груп, кожна з яких досліджує(вивчає):

- 1- загальні відомості про професію;
- 2- характеристики процесу праці;
- 3- санітарно-гігієнічні умови праці;
- 4- вимога професії до фізичної та психологічної сфери людини;
- 5- вимоги до професійної підготовки.

Окрім викладених вище форм профорієнтаційної роботи існують також інші. До них належать: диспути на теми «Яким я уявляю сучасного робітника?», «Що таке творча праця?» та ін.; тематичні вечори, усні журнали, конкурси тощо; перегляд та обговорення кінофільмів і телевізійних передач профорієнтаційного змісту; підготовка рефератів, альбомів, фотомонтажів про професії; вечори техніки, конкурси «Кращий за професією»; клуби майбутніх фахівців, гуртки технічної творчості, підліткові виробничо-госпрозрахункові об'єднання, шкільні ферми, трудові об'єднання старшокласників та ін.

Важливу роль в організації та проведенні профорієнтаційної роботи з учнями відіграють навчально-методичні кабінети профорієнтації в школах, профтехучилищах (ПТУ), міжшкільних навчально-виробничих комбінатах (МНВК). До змісту роботи кабінету професійної орієнтації входить:

- > Інформування учнів про різні галузі народного господарства, ознайомлення з найбільш поширеними професіями;
- > виявлення та розвиток професійних інтересів, нахилів, здібностей учнів до певних видів трудової діяльності;
- > формування у них професійних намірів, що відповідають психофізіологічним якостям особистості та враховують потреби суспільства в кадрах;
- > організація консультацій для учнів з питань вибору професії, працевлаштування та продовження освіти;
- > проведення роботи з учителями та батьками учнів (збори, лекції, зустрічі, індивідуальні консультації);
- > вивчення та узагальнення передового досвіду з профорієнтації школярів;
- > налагодження зв'язків з трудовими колективами та громадськістю з питань професійної орієнтації.

По суті справи, професійну інформацію можна розглядали як складову частину професійної освіти, що повинна починатися в загальноосвітній школі. «Часом намагаються представити окремо шкільні цикли як «незручні» для профорієнтації, – записано в енциклопедії професійної освіти, – але причина полягає в тому, що вчитель не знає, як співвіднести навчальний матеріал з життям». І далі відзначається, що саме вчителеві належить провідна роль у професійній орієнтації учнів, їхній психологічній підготовці до майбутньої професійної діяльності. Тому саме урок є основним методом й організаційною формою проведення профінформації в школі.

Інший ефективний метод – організація цільових екскурсій школярів на різні підприємства, у районні або міські центри зайнятості й працевлаштування населення, де функціонують кабінети профорієнтації.

Значне місце в методах професійної освіти школярів відіграють бесіди й тематичні зустрічі, які проводять класні керівники, вчителі-предметники із запрошенням представників різних професій. При цьому тематика таких бесід і зустрічей повинна враховувати вікові особливості школярів й охоплювати коло питань, що цікавлять самих учнів.

В останні роки усе більше поширення одержують такі методи професійної освіти, як розробка й випуск інформаційних телефільмів, ведення циклів телепередач по місцевих каналах, видання центрами зайнятості й працевлаштування спеціальних газет й інформаційних матеріалів, що розкривають характер і зміст праці найбільш масових професій конкретного регіону.

Як свідчить практика, ефективним методом професійної освіти є також розробка й видання професіограм, які є науковими описами професій й основних джерел одержання об'єктивних відомостей про різні аспекти професійної діяльності. Професіографія навіть виділена в окрему галузь психологічної науки, що займається описом професій й їхньою класифікацією по технологічним, економічним, психолого-педагогічним і медико-фізіологічним критеріям. Однак точного визначення поняття «професіограма» психологічною наукою ще не розроблено. Тому існує кілька підходів до тлумачення змісту цього терміну. Так, у навчальному посібнику «Основи професіографії», виданому в МАУПі, відзначається, що професіограму можна визначити як обумовлену змістом праці систему інформації про соціально-психологічні, психофізіологічні, особистісні і соціально-економічні особливості й якості особистості, які є необхідними й достатніми для успішного оволодіння професійною діяльністю її удосконалення в ній [106].

Слід зазначити, що таке широке розуміння професіограми стирає різницю між професіограмою і психограмою. На наш погляд, професіограми носять

більше інформаційний характер, а психограми – діагностичний. Тому в педагогічній і психологічній практиці розрізняють наступні типи професіограм залежно від їхнього призначення: інформаційні, діагностичні, конструктивні й методичні. У профорієнтаційній роботі найчастіше використовуються професіограми інформаційного характеру, їхня структура й зміст повинні відповідати наступним вимогам:

1. Назва професії має вказуватися у точній відповідності з діючим державним класифікатором.

2. У професіограмі має приводитись коротка історична довідка про появу професії й перспективи її розвитку.

3. У ній вказуються типові предмети й знаряддя праці, технологічні особливості роботи, організації й обслуговування робочих місць, характерні для даної професії.

4. У тексті професіограми коротко описується нормативна документація, на основі якої ведеться робота, і критерії, по яких оцінюються її результативність й якість.

5. Даються відомості про зміст й обсяг теоретичних знань, практичних умінь і навичок, необхідних для успішного оволодіння професією або вимоги до рівня освіти.

6. Професіограма обов'язково має містити фізіологічні вимоги й обмеження по даній професії, які представляються в узагальненому вигляді без зазначення конкретних кількісних показників.

Ось як, наприклад, виглядає фрагмент даного розділу із професіограми збирача корпусів металевих суднів «Хороший судноскладальник повинен точно визначати прямолінійність і паралельність ліній. Для цього потрібно мати добре розвинений *просторовий і лінійний окомір*, який поєднується з хорошою *просторовою уявою*, що дозволяє швидко й грамотно читати креслення й схеми, бачити в об'ємі деталі й вузли, накреслені на папері. Він повинен уміти легко переключатися з одного виду робіт на інший, при цьому він повинен мати значну фізичну силу й витривалість, тому що його робота пов'язана з використанням важкого інструмента, пристроїв і оснащення. Оскільки судноскладальники працюють тільки колективно, то їм важливо мати здатності погоджувати свої дії, свій ритм роботи з напарниками й товаришами по ланці або бригаді».

7. У професіограмі повинні вказуватися навчальні заклади для оволодіння даною професією, адреси їхнього розташування, строки навчання й рівень кваліфікації, одержуваний після завершення професійної підготовки.

8. У ній також приводиться література, що рекомендує для отримання більш поглибленої інформації про професію.

9. Порядок розміщення цього матеріалу в професіограмі й повнота його викладу можуть бути різними й визначаються розроблювачами. Але мова й стиль їхнього написання повинні бути не перевантаженими науковою й технічною термінологією, ясними й зрозумілими для масового читача.

Зазвичай, найчастіше приводиться така структурна план-схема професіограми, що складається із чотирьох основних розділів і використовується з метою профорієнтації:

1. Загальні дані про професію:

а) історія виникнення професії;

б) зміни, які відбулися в професійній діяльності під впливом науково-технічного прогресу;

в) соціально-економічне значення професії;

г) перспективи розвитку професії;

д) поділ професії на спеціальності в різних галузях.

2. Характеристика процесу праці:

а) сфера діяльності й вид праці (ручне, механізоване, автоматизоване, одиничне виробництво, масове, конвеєрне й т. ін.);

б) типова продукція;

в) основні знаряддя праці;

г) основні виробничі операції, професійні обов'язки, опис робочого місця;

д) основна робоча поза;

є) використовувані технічні пристрої;

ж) види труднощів, типові помилки, причини можливих аварій з вини працюючого;

з) організація праці й характер соціальних зв'язків (праця індивідуальна або бригадна, діяльність виконавська або керівна й т. ін.).

3. Санітарно-гігієнічні умови праці:

а) мікрокліматичні умови: робота в приміщенні або на відкритому повітрі, характеристики по шуму, запиленості, освітленості, температурі;

б) режим і ритм праці: змінність, темп (заданий або вільний), монотонність, тривалість відпустки);

в) типові професійні захворювання;

г) медичні протипоказання.

4. Психологічні вимоги професії до працівника:

а) характеристика видів сприйняття інформації (гострота й точність зорового й слухового сприйняття, точність тактильних сприйнятів й об'єктів, що рухаються тощо);

б) моторні дії: сила, точність, швидкість, координація рухів, швидкість реакції;

в) інтелектуальна сфера: особливості уваги, характеристик мислення, особливості пам'яті тощо;

г) емоційно-вольові якості особистості: самовладання в екстремальних ситуаціях, стійкість, психологічна й фізична рівноваженість, рішучість й ін.;

д) ділові якості: ініціативність, енергійність, допитливість, самостійність, комунікабельність тощо;

є) моральні якості особистості: справедливість, чесність, чуйність, дбайливість й ін.

На основі такого методологічного підходу до структури й змісту професіограм групою київських психологів у складі Карпиловської С., Мительман Р., Синявського В.В., Ткаченко Є., Федоришина Б., Яцишиної О. був розроблений збірник професіограм по найбільш масових професіях.

4.2. Професійна консультація

Проблема професійного консультування з метою визначення професійної придатності у психолого-педагогічній теорії та практиці не нова. Як зазначає М.Дьяченко, вже у другій половині XIX століття у найбільш розвинених для того часу країнах було помічено, що частина морських, залізничних, трамвайних катастроф викликала невміння рульових, машиністів, стрілочників і водіїв відрізнити зелені кольори сигналів від червоних, через що було встановлено, що дуже необхідно проводити рекомендації щодо обрання ним у майбутньому певного виду трудової діяльності чи навчання» [40,11].

Профконсультація – (від лат. *professio* – рід занять, *consultatio* – нарада), науково організоване інформування про професії, призначене головним чином для молоді, що закінчує загальноосвітню школу, з метою практичної допомоги у виборі професії з урахуванням схильностей, інтересів і здібностей, що сформувалися, а також потреб суспільства. Профконсультація повинна мати відомості про роль і перспективи кожної професії, потребу в кадрах, зміст трудової діяльності, соціально-економічний і санітарно-гігієнічний статус професій. Вона володіє інформацією про можливі шляхи професійного навчання, з одного боку, і про ті вимоги, що пред'являє професія до людини, з іншого.

Професійна консультація спеціалізується на допомозі людям при виборі професії, а також плануванні професійної кар'єри відповідно до можливостей, що надає особистості суспільство з урахуванням її індивідуальних якостей. Професійна консультація – складова частина системи професійної орієнтації, що проводиться з урахуванням фізичних і психологічних особливостей респондента, його загальних і професійних інтересів, схильностей і здібностей,

загальної і професійної підготовки, медичних і психологічних вимог до працівника даної професії, а також зведених даних про попит на робочу силу, можливості працевлаштування і навчання за тими чи іншими професіями і спеціальностями.

У багатьох державах система профорієнтації молоді містить у собі психологічну професійну консультацію. Психологічна консультація звичайно проводиться у формі бесіди клієнта з психологом (Дод. Б, Дод. Г).

Однією із важливих форм професійного консультування є надання психологічної допомоги у виборі професії відповідно до індивідуальних здібностей і особливостей індивіда, а також із можливостями, які надає людині суспільство.

Усі етапи професійного консультування вибору життєвого шляху будуються таким чином, щоб з діагностичних вони перетворилися в діагностично-корекційні. Тому всі етапи консультації вибору життєвого шляху клієнта повинні слугувати єдиній меті – активізувати його, формувати у нього ставлення до самостійного вибору професії з урахуванням психодіагностичних даних про себе, свої здібності та перспективи їх розвитку.

Перш за все, зафіксувати, на якій стадії формування професійного плану перебуває клієнт. Після цього здійснити діагностичне обстеження, яке включає вивчення зацікавлень, аналіз бібліотечних формулярів, журналів, які читає клієнт, нахилів, здібностей, типологічних особливостей.

Наступний крок – оцінити зібрані дані та окреслити план підготовки до професійного вибору (це може бути ознайомлення із світом професій, конкретними професіями, формування професійних намірів, план корекційних заходів тощо).

Наступний вид роботи – підготовка для клієнта індивідуальної системи для заходів самовиховання, розвитку необхідних якостей. Потім налагодження контролю за тим, як здійснюється план підготовки до професій. І, нарешті, завершальна бесіда з обговоренням усієї проведеної роботи, формулювання своїх рекомендацій, прийняття рішень про продовження виконання накресленого плану, або про перегляд раніше вибраних сфер діяльності, коректування професійних намірів, зміна їх, переорієнтація на іншу професію. Таким чином, цей підхід уникає головних недоліків директивної консультації: він не виключає активності самого суб'єкта з процесу вирішення життєво важливого завдання, а розглядає як основний фактор правильного вибору [7, с. 245].

Н.Захаров зазначає, що метою професійного консультування є встановлення відповідності індивідуальних психологічних і особистісних властивостей і специфічним вимогам тієї чи іншої професії. На його думку,

професійне консультування проводиться у таких формах:

1) довідкова консультація, у ході якої учням повідомляється про канали працевлаштування, вимоги до прийому на роботу і навчання, можливості освоєння різноманітних професій, терміни підготовки, системи оплати праці, перспективи професійного зростання;

2) діагностична консультація, спрямована на вивчення особистості учня, його інтересів, нахилів, здібностей з метою виявлення їх відповідності обраній чи близької до неї професії;

3) формуюча профконсультація, що має на меті керівництво вибором учнем професії, корекцію цього вибору; вона розрахована на тривалий період часу, передбачає систематичну реєстрацію змін особистості школяра по відношенню до професійного самовизначення;

4) медична профконсультація, спрямована на виявлення стану здоров'я школяра, його психофізіологічних властивостей у відношенні до професії, що обирається; його переорієнтацію (якщо необхідно) на іншу чи близьку до обраної сферу діяльності, якій будуть більше відповідати його психофізіологічні дані [49, с. 69-70].

Інші автори пропонують такі форми професійної консультації[76; 13; 69]:

- довідкова (профінформація) – повідомлення інформації про наявний попит на робочу силу і можливості професійного навчання; умови прийому до професійних навчальних закладів; особливості окремих професій (зміст і умови праці, вимоги, що висуваються до працівника, галузі застосування професії, можливості подальшого підвищення кваліфікації і просування, умов оплати і т.д.);

- найпростіша (наприклад, у школі – практичні поради вчителів, бесіди з батьками);

- визначення професійної придатності на основі психологічного вивчення особистості. Ця форма професійної консультації найбільш відповідальна і повинна проводитися тільки фахівцями.

Професійна консультація як максимально реальна і максимально конкретна форма профорієнтаційної роботи може принести реальну користь молодій людині тоді, коли виходить з її інтересів. Слушною є думка О.Вітківської про те, що «профконсультація, як найбільш індивідуалізована форма профорієнтаційної роботи, є таким психологічним середовищем, у якому проблеми професійного самовизначення особистості розкривається повно і різнобічно з точки зору психологічного змісту» [23, с. 57].

Проблему професійного консультування як основного напрямку професійної орієнтації ґрунтовно досліджував Б.Федоришин, який запропонував цілий комплекс методик профконсультаційної

психодіагностики особистості. За його визначенням, професійна консультація – це «система психологічного вивчення особистості з метою надання їй науково обґрунтованих порад щодо найбільш оптимальних для неї напрямів і засобів професійного самовизначення» [164; 126]. Виділяючи основні задачі та конкретні завдання професійної консультації, він багато уваги приділяє психологічним аспектам. Згідно з підходом Б.Федоришина, профконсультація має здійснювати психологічну допомогу у виборі професії, що стає можливою лише за умов особистісного підходу до людини. У своїх рекомендаціях щодо проведення профконсультаційної роботи психолог спирається на аналіз інтересів особистості. Для цього він пропонує виявлення взаємозв'язку професійних інтересів із ставленнями особистості до трудової діяльності, а також зв'язку професійних інтересів із загальними здібностями особистості [163, с.164]. Однак, як слушно зазначає О.Федоришин, «навіть аналіз психічних процесів перестає прислужуватись цілям професійної консультації, якщо не знайдені шляхи і способи його співставлення із особистісними властивостями і якостями» [164; 134]. До досягнень Б.Федоришина слід віднести виділення ним задач і завдань теоретичної та практичної професійної консультації, відокремлення профконсультаційної роботи школи від роботи профконсультаційної лабораторії, виділення особистісного підходу в професійному консультуванні молоді, опис питань етики професійної консультації, розробку груп методик профконсультаційної психодіагностики: методики виявлення й оцінки загальних інтересів особистості (учбових, побутових, спортивних, педагогічних тощо), професійних інтересів, спрямованості намірів особистості, її комунікативних і організаторських схильностей.

Також у своїх розробках Б.Федоришин та М.Руденко виділяють три важливих аспекти професійної консультації як однієї з трьох складових профорієнтації: а) психологічний аналіз індивідуальних психологічних і психофізіологічних рис особистості, б) ознайомлення учня з вимогами професії (професій) і зіставлення психологічної структури його особистості і певної професії (професій), в) визначення подальших шляхів розвитку особистості і способів цілеспрямованої допомоги їй у цьому [165, с. 232-234]. Уваги заслуговує дисертаційне дослідження О.Вітківської, у якому підкреслена важливість розробки методів профконсультаційної і профорієнтаційної роботи з людьми, орієнтованих на особистість, а саме, клієнтоорієнтованої профконсультації. На думку автора, «така консультація прямує за внутрішньою логікою процесів, що відбивають психологічну реальність особистості, тому психологічний зміст професійного самовизначення розкривається повно і різнобічно» [23; 6]. Отже,

вітчизняною наукою на сучасному етапі зроблені значні кроки у розв'язанні проблеми професійного консультування: розроблені нові профконсультаційні методики та підходи; створено новий категоріальний апарат відповідно до сучасних реалій українського незалежного суспільства; продовжується робота над розробкою методик до нових професій (менеджер, супервайзер, тощо).

Л.Куліненко та С.Кулікова досліджують проблему консультативної допомоги у професійному самовизначенні особистості. Так, Л.Куліненко застерігає від діагностичного обстеження особистості, в процесі якого одержувана картина актуального стану розвитку професійно важливих якостей і здібностей особистості не може бути надійною основою для вибору професії в силу її мінливості та динамічності. Важливим компонентом профорієнтаційної консультативної роботи вона вважає вивчення фахових намірів і фахових планів школярів, для чого можуть бути застосовані такі методичні прийоми, як анкети, бесіди, твори на тему про вибір професії [75, с. 300-301]. А.С.Кулікова для дослідження особливостей і факторів професійного самовизначення пропонує розроблену анкету «Я обираю професію», в якій використовуються запитання, спрямовані на уточнення особливостей професійного самовизначення школярів, і запитання фільтруючого характеру, що призначаються для відсіву некомпетентних відповідей [75, с. 233]. Важливо те, що заповнення даної анкети вже активізує процес професійного самовизначення школяра тим, що примушує його зробити самоаналіз і співставлення своїх нахилів, здібностей, індивідуально-психологічних особливостей з вимогами обраної професії.

М.Пряжніков пропонує метод «активізуючої профконсультаційної взаємодії», який окрім допомоги у конкретному виборі професії включає допомогу у цілісному особистісному самовизначенні молодшої людини.

Під поняттям «активізуюча профконсультація» він розуміє «включення учня у процес прогнозування і планування свого майбутнього так, щоб цей процес був цікавим і особистісно-значущим для школяра і забезпечив його засобами для самостійного і осмисленого розв'язання своїх проблем, пов'язаних з професійним самовизначенням» [23, с. 55]. Активізуюча профконсультація, крім діагностичних та інформаційних функцій і функцій допомоги у конкретному виборі, включає здійснення морально-емоційної підтримки людини, сприяє формуванню у неї оптимістичного ставлення до свого професійного майбутньої [103].

Вдосконалення методів профконсультаційної роботи з учнівською молоддю, а також пошук методів оцінки ефективності такої роботи є метою експериментального дослідження Г.Євдокимової. В його рамках

розроблено психодинамічний підхід до профорієнтації та підібрано блок психодіагностичних методик, що дозволяє здійснити прогностичну та розвиваючу функцію профконсультації. «Наш підхід, – зазначає Г.Євдокимова, – дозволяє активізувати розвиваючу функцію профконсультації: дати поштовх до самопізнання, саморозвитку, самореалізації через надання суб'єкту відомостей про найбільш сталі, базові, природно обумовлені, до того ж зрозумілі і усвідомлені його властивості, скоректувати самооцінку» [43, с. 169].

Професійна психологічна консультація зазвичай ґрунтується на таких принципах:

- 1) добровільність участі клієнта в консультації;
- 2) його активність в ухваленні рішення;
- 3) конфіденційність діагностичної інформації;
- 4) багатоваріантність вибору.

З огляду на сказане вище неважко збагнути, наскільки реальним є дотримання перелічених принципів в умовах профільної школи. По-перше, добровільність участі не дозволить поставити профорієнтаційний процес на рівень узгодженого механізму із зворотнім обміном даними між школою та ринком праці, крім того, вибіркова статистика перешкоджатиме відпрацюванню антикризових моделей. По-друге, конфіденційність діагностичної інформації формуватиме вакуум для дії допоміжних сил професійної орієнтації та професійного становлення (батьки, вчителі, викладачі закладів профосвіти). Особливої актуальності питання набуває при невідповідності отриманих даних з навчальним профілем учня, що при своєчасній поінформованості підлягає перегляду з боку вчителів та адміністрації школи. Тому отримані дані після обробки кваліфікованого спеціаліста (психолога) можуть стати могутньою зброєю у боротьбі з невідповідністю та дезорієнтацією.

Принципи активності в ухваленні рішень та багатоваріантності вибору можна зберегти за умови достатньої методичної та матеріально-технічної бази школи, високого рівня підготовки педагогічних кадрів та обслуговуючого персоналу. Адже аргументувати свій вибір та визначитися у світі професій учень може лише за умови отримання вичерпної інформації, джерелами якої є словники професій, профкарти, довідники, методичні посібники, інтернет.

І.Шелест та О.Корчевна визначають такі завдання профконсультації [174, с. 7-8]:

- 1) визначення психологічного запиту клієнта;
- 2) всебічне вивчення особистості клієнта (його бажань, можливостей, соціальних, індивідуально-психологічних, психофізичних особливостей,

індивідуального плану розвитку професійної кар'єри) з використанням діагностичних методів обстеження, вивченням відповідної документації;

3) систематизування отриманої інформації;

4) аналіз і узагальнення отриманої інформації з метою виявлення відповідності професійної спрямованості та індивідуальних якостей клієнта;

5) формулювання висновків стосовно виявлених особливостей клієнта і відповідності їх вимогам майбутньої професійної діяльності;

6) надання обґрунтованих рекомендацій стосовно професійного плану клієнта – розробка в разі його відсутності, корекція у разі невідповідності його можливостям клієнта, підтвердження його в разі відповідності можливостям клієнта; визначення шляхів реалізації професійного плану (працевлаштування, вибір або перевибір професії, навчання або перенавчання, компенсація, розвиток тих якостей, які недостатньо розвинені для професії, але піддаються тренуванню, корекція небажаних для професії якостей).

При проведенні профконсультаційної роботи найчастіше використовуються такі методи:

1. Індивідуальне консультування. Воно ведеться шляхом вивчення особистих інтересів, схильностей, мотивів вибору бажаних видів професійної діяльності й загальних психофізіологічних характеристик оптанта. Індивідуальне консультування звичайно проводиться шкільними психологами з учнями старших класів. Базою для виявлення схильностей й інтересів особистості в такому випадку є результати аналізу успішності по різних предметах за роки навчання, успіхи в позашкільній діяльності (робота в гуртках, самодіяльних колективах, спортивних секціях, результати участі в змаганнях, конкурсах). А базою для виявлення психофізіологічних особливостей – результати тестування, що проводилося протягом навчання в даній школі, результати врахування медичних обстежень школярів і стану їхнього здоров'я.

Психолог, що проводить індивідуальне консультування школярів, повинен володіти так само інформацією про матеріально-економічний стан родини, у якій проживають учні. Ці відомості необхідні для більш обґрунтованих рекомендацій з вибору навчальних закладів після закінчення школи. Тому бажано підсумковий висновок по такій консультації готувати із залученням батьків. Залежно від цілей, змісту, основної спрямованості й етапів проведення розрізняють три види індивідуальних профорієнтаційних консультацій: підготовчі, завершальні й уточнюючі.

Підготовка профконсультація проводиться протягом усього періоду шкільного навчання і її основною метою є підведення учнів до усвідомленого вибору

сфери професійної діяльності на основі результатів трудового навчання, тих знань і досвіду, які вони здобули за роки перебування в школі.

Завершальна профконсультація проводиться у випускних класах фахівцями, відповідальними за здійснення цієї роботи, із залученням учителів і батьків. Ціль такої консультації – знайти оптимальні шляхи для професійного самовизначення школярів після закінчення 8-го або 11-го класів.

Уточнююча профконсультація найчастіше проводиться за межами загальноосвітньої школи. Її метою є уточнення професійних планів і намірів випускників шкіл при виборі й конкретизації напрямку навчання в ПТУ, технікумах і ВНЗ.

Різновидом уточнюючого профконсультування є консультації, проведені в Центрах зайнятості й працевлаштування, у різних кадрових агентствах і службах, які надають платні послуги по пошуку роботи й працевлаштуванню населення.

2. Групове або колективне консультування. Найчастіше воно проводиться при організації «Відкритих днів» або інших подібних заходів у різних навчальних закладах, коли батькам й абітурієнтам надається можливість ознайомитися з учбово-матеріальною базою, умовами навчання й праці по конкретних професіях.

3. Професійне консультування з використанням сучасних інформаційних технологій. Під впливом науково-технічного прогресу в різні сфери психологічної практики усе ширше й ширше впроваджується комп'ютерна техніка. У зв'язку зі створенням державних Центрів зайнятості, різних приватних кадрових агентств й інтенсивним розвитком мережі Інтернет в останні роки усе більше поширення в професійному консультуванні одержують комп'ютерні технології. Великі Центри зайнятості, інформаційну служби провідних університетів створюють свої сайти й портали в Інтернеті, через які населення країни може в будь-який час незалежно від місця проживання одержати значний обсяг інформації профорієнтаційного характеру. На таких сайтах, як правило, розповідається про ті професії, які можна одержати в даному ВНЗ або регіоні, про наявність вакантних робочих місць і т. п. Прикладом такої форми профконсультування може бути портал кадрового агентства «Робота в Києві»– портал системи освіти Вінницької області, сайт Державної служби зайнятості й ін. [8].

Важливою перевагою консультування з використанням Інтернет-технологій є те, що в їхніх користувачів з'являється можливість не тільки одержати інформацію, необхідну для більш усвідомленого професійного самовизначення, але й самостійно пройти тестування з метою визначення ступеня своєї психофізіологічної відповідності тим вимогам, які пред'являються

обираною професією. Набір психологічного інструментарію й конфігурація таких порталів розробляються так, що їхній зміст може бути розраховано для професіоналів (розширений набір тестового інструментарію), батьків і молоді, що навчається, що ще тільки визначає або уточнює свої життєві плани.

Також виділяють ряд типів профконсультацій:

✓ *Рання, дитяча консультація.* Це, скоріше, консультація не самих дітей, а їх батьків та вихователів, це консультація щодо формування позитивного ставлення до праці, а також за вибором гуртка або спецшколи для дітей, які проявили ранню обдарованість. Реально поки таку допомогу батькам надають вихователі і викладачі цих спецшкіл, спираючись, скоріше, на свою професійну інтуїцію та досвід. Для психологів – профконсультантів цей тип консультування є, швидше, перспективним, потенційно дуже продуктивним. Адже провідна діяльність дошкільника (а частково і молодшого школяра) – ігрова, і з урахуванням того, що грають діти більше в професії, імітуючи діяльність дорослих, дана обставина стає вирішальною не лише для майбутньої соціалізації дитини, а й для формування основи для майбутнього професійного самовизначення.

✓ *Профорієнтація і профконсультація в роки навчання в школі* (підготовка до вибору, формування ціннісно-сислової і операційної основи самовизначення, коли у школяра формується уявлення про основні дії щодо вибору та реалізації своїх життєвих цілей). Також важливо в цьому віці формувати інформаційну основу самовизначення, при цьому починати треба з професій, які спочатку цікаві школярам, але потім поступово розширювати їх кругозір, створюючи системну орієнтування в світі професійної праці. Робити в цьому віці акцент на визначенні «профпридатності», на наш погляд, помилково, адже дитина ще до кінця не сформувалася і робота повинна носити діагностико-корегуючий (не діагностико – рекомендаційний) характер. Але якщо школяр буде цікавитись своєю готовністю до певних професій, то можна провести з ним певні діагностичні методики, не роблячи при цьому кінцевих висновків і рекомендацій.

✓ *Профконсультація вчителів, що навчають учнів.* Часто, перш ніж розпочинати розмову про проблеми дітей, деякі вчителі хочуть трохи розповісти про себе, тому важливо вміти вислуховувати і власні проблеми вчителів, інакше виникне ризик, що з ними так і не сформується довірчі відносини. В цілому ж важливо організувати реальну співпрацю з учителями (особливо з класними керівниками та вчителями праці), при якій вдалося би розподілити деякі функції в профорієнтаційній допомозі підлітку.

✓ *Профконсультація батьків, діти яких навчаються.* Так само як і в роботі з учителями, важливо бути готовим вислуховувати власні проблеми

батьків, поступово виводячи їх на рівень реального співробітництва, який передбачає узгодження і розподіл зусиль з надання допомоги своїм дітям.

✓ *Профконсультація старшокласників і випускників шкіл* (головна особливість цього типу профконсультації – допомога в конкретному виборі, а також уточнення і повторна перевірка вибору). Консультація даного типу повинна бути максимально прагматичною, і тут важливу роль відіграє не тільки прорахунок і осмислення реальних обставин (чинників) вибору, але і вольова готовність клієнта зробити конкретний вибір.

✓ *Допомога абітурієнтам в уточненні спеціальності* (або факультету, кафедри) вже обраного навчального закладу. Головна проблема – шкільні профконсультанти можуть і не знати особливостей спеціалізації та кафедр конкретних навчальних закладів, тому важливо або забезпечити взаємодію з представниками цих закладів, або знайти і підготувати профконсультантів в самих цих закладах [130].

Профвідбір на професії з особливими умовами праці (операторські, військові, льотні). Часто проводиться з використанням психофізіологічної апаратури і передбачає розробку тестових норм для конкретних трудових постів, а не просто норми «для льотчика» або «для оператора».

Профконсультація безробітних при зміні роботи передбачає:

- а) вибір нової професії і нового місця роботи;
- б) вибір професії та місця її здобуття.

Важливо враховувати минулий досвід дорослого клієнта. Часто доводиться пропонувати непривабливі варіанти (акцент переноситься не на вибір, а на допомогу в набутті сенсу в непривабливому варіанті).

Профконсультація працівників кадрових служб підприємств, організацій, навчальних закладів. Важливо пам'ятати, що ці працівники самі непогані «життєві» – психологи. Головна проблема багатьох кадрових працівників – недолік такту при спілкуванні зі своїми клієнтами (але консультувати їх з цього питання слід так, щоб вони не сприйняли допомогу як «моралізаторство»). Перспективними тут представляються різні комунікативні тренінги з моделюванням ситуацій співбесіди при прийомі на роботу або при вирішенні різних трудових суперечок.

Профконсультація підлітків та дорослих інвалідів. Особлива вимога – компетентність при використанні методів клінічної психології. Дуже важливий особливий такт при роботі з даними категоріями клієнтів (інваліди ранимі, чутливі, «тонкошкірі», як сказала одна вихователька зі школи-інтернату для дітей з ДЦП). Вони швидко «закохуються», «відкривають душу», але й швидко «розчаровуються» в психологові, якщо виявлять фальш, нещирість, слабку зацікавленість у своїх проблемах. Багато дослідників відзначають, що часто

самооцінка інвалідів сильно завищена, особливо в інтернатах, де вони оточені теплотою і турботою. Як це не парадоксально, але саме після закінчення таких закладів, підліток-інвалід може впасти в справжню депресію, зіткнувшись з повною байдужістю до своєї долі з боку нашого чудового, «демократичного», «ринково-базарного» суспільства.

Консультація вже працюючих фахівців з питань планування і реалізації кар'єри в рамках даної організації. Зазвичай цим займаються психологи праці та менеджери з персоналу, які працюють в конкретних фірмах. Головні особливості такого роду допомоги полягають в тому, що доводиться враховувати реальності даної організації, в тому числі і ставлення до кар'єри даного співробітника з боку колег та керівництва. Важлива роль при цьому відводиться спеціально складеному плану розвитку співробітника, який відіграє особливу роль, коли затверджується керівництвом (або обговорюється на зборах колективу). Зазвичай такі плани зобов'язують працівника дбати про своє професійне зростання, адже після затвердження такий план стає не тільки особистою справою даної людини. Природно, з усіма працівниками проводити таку роботу мало реально, тому подібні плани вже самі по собі є своєрідним стимулом працівнику для особистісного та професійного зростання.

Ретроспективна профконсультація, коли вже доросла людина прагне осмислити все своє життя або важливий відрізок життя. Якщо життя прожите невдало, то не завжди слід говорити такому клієнтові правду (наприклад, у випадках, коли людина може «зламатися», не «пережити» цю правду). Іноді для деяких людей бувають корисні і ілюзії, що їхнє життя таки вдалося (це особливо важливо для старих і літніх клієнтів).

У всіх випадках, незалежно від методів, що практикуються, і місця проведення, профконсультаційна робота повинна будуватися на основі дотримання наступних принципів:

1. *Принципу відповідальності*, що означає персональну відповідальність консультанта за адекватність використовуваних методів, правильність проведення діагностичних процедур, обґрунтованість висновків і рекомендацій.

2. *Принципу компетенції*, який означає, що профконсультант повинен мати необхідний запас теоретичних знань і практичної підготовки, володіти прийомами й методами профорієнтаційної роботи, що забезпечують особистості науково обґрунтовані шляхи свого самовизначення в конкретних життєвих ситуаціях.

3. *Принципу добровільності*, дотримання якого гарантує клієнтові можливість і право відмовлятися від якого-небудь виду роботи з консультантом (тестування, анкетування й т. п.) без пояснення причин відмови.

4. *Принципу конфіденційності*, що забезпечує обов'язковість збереження консультантом тих відомостей, які були отримані про особистість клієнта.

5. *Принципу активності*. Він означає, що остаточне рішення по проблемі, з якої звертається оптант, приймається їм самим, а консультант надає при цьому тільки необхідну психологічну й інформаційну допомогу, не обмежуючи свободу клієнта в ухваленні остаточного рішення.

6. *Принципу позитивного ефекту*. Консультант акцентує увагу на можливостях клієнта, а не на обмеженнях, підтримує й стимулює пошукову активність клієнта.

7. *Принципу лояльності*. Профконсультант захищає права клієнта на свободу в професійному самовизначенні й можливості працевлаштування.

Враховуючи важливість досліджених явищ та процесів, необхідно орієнтуватися на надання якісних профконсультаційних послуг на базі профільних шкіл, формуючи надійну платформу для життєвого та професійного старту молоді. Крім того, у виборі цільової аудиторії профконсультаційний кабінет не має обмежуватися виключно старшокласниками та їх батьками, двері мають бути відкриті для всіх школярів, що бажають самовизначитись у світі професій [8].

Традиційно виділяють дві основні стратегії в професійному самовизначенні: діагностичну (діагностико-рекомендовану) і розвивальну. Однак можна представити і дещо диференційовані напрямки роботи, розбивши їх умовно на дві групи: допустимі і недопустимі підходи.

Допустимі підходи.

Тестологічний. У його основі – стандартизовані випробування профпридатності. Такий підхід має свої переваги:

- 1) при грамотному використанні тестів можна отримати правдиві результати;
- 2) за допомогою тестів легко створювати видимість значної і науково обґрунтованої роботи;
- 3) тести дозволяють формувати у клієнтів мотивацію на самопізнання.

Основні недоліки тестів:

- 1) дуже важко повністю стандартизувати процедуру обстеження і самі тести;
- 2) більшість орієнтаційних тестів просто неякісні;
- 3) часто тести не дозволяють враховувати здатності клієнта, які постійно змінюються, рекомендації за результатами обстеження мають невисоку прагматичність.

Інформаційно-просвітницький. Головне завдання – озброїти клієнта необхідною інформацією, а там він вже «сам розбереться».

Раціоналістичний. Припускається, що професійний вибір і взагалі самовизначення можна «раціонально прорахувати». Найбільш популярні зараз розробка і використання комп'ютерних методів при прийнятті рішення.

«Глибинний», психоаналітичний. Він ґрунтується на виявленні «внутрішніх» прагнень людини, що самостверджується, і направленні цих прагнень в позитивне русло.

«Гуманістично-психотерапевтичний». Цей підхід базується на поважливому відношенні до унікальності й цілісності людини, яка самовизначається. Проте гуманістичні психологи недооцінюють ролі соціуму при формуванні особистості, хоча самовизначається людина саме в суспільстві та культурі.

Організаційно-управлінський. В основі – реально працююча система профорієнтації, яка припускає взаємодію найрізноманітніших соціальних інститутів: школи, психологічні центри, громадські організації, підприємства, учбові заклади тощо.

«Часткові послуги». Ґрунтується на обмеженій допомозі: наприклад, лише профдіагностика, або тільки профінформування, або допомога у прийнятті рішення.

Ідеологічний (виховний). В основі цього підходу – припущення про те, що на життєві вибори найбільший вплив мають ідеї, які господарюють у суспільстві.

«Примусовий». Подібний підхід – для особливих випадків: наприклад, при виборі роду військ для призовника, при розподілі робіт серед ув'язнених. У низці випадків це вибір професії і місця роботи, які явно не відповідають високій кваліфікації безробітного в умовах розвалу виробництва. Перспективним варіантом такої стратегії є підготовка спеціалістів з вищою освітою з числа ув'язнених в колоніях. По-перше, для багатьох раніше засуджених це рідкісний шанс стати порядними членами суспільства. По-друге, спеціалісти відзначають високу мотивацію ув'язнених до оволодіння такими професіями.

Актуалізуюча стратегія. В її основі – реальна взаємодія з клієнтом і виведення його на рівень суб'єкта побудови свого життя. Важливою умовою такої стратегії є активна, творча позиція самого профконсультанта, оскільки клієнт і консультант фактично створюють єдину систему і в якомусь сенсі прагнуть того, щоб стати єдиним суб'єктом рішення профконсультаційної проблеми.

Небажані стратегії.

Стратегія «обману». У консультаційній практиці нерідко виникає проблема» кого «обманювати» – клієнта чи начальника-замовника? Якщо не

виходить «переконати» замовника чи адміністратора, то краще робити все так, як підказує сумління і кваліфікація, а у звітах «рапортувати», що робота виконана належним чином.

Стратегія самообману. Тут психолог допомагає не повноцінно або просто «маніпулює» клієнтом, але знаходить виправдання такій роботі. Часто таким виправданням слугує «повне задоволення» клієнтів. Можна виділити такі варіанти стратегії «самообману»:

а) директивне консультування. Найгірша його форма, коли психолог ласкаво усміхається клієнту, а про себе думає: «Все одно ти нічого не розумієш і зробиш так, як я тобі скажу».

б) гра в «терапію». Приклад: підлітка в центрі профорієнтації одразу ж відправили в психотерапевтичну групу, після групи підліток говорить: «Взагалі було цікаво, але я як прийшов зі своєю профорієнтаційною проблемою, так з нею і пішов». Але в цілому підліток задоволений, і консультанта не можна звинуватити в непрофесіоналізмі;

в) деструктивно-рекомендована. Виражається у прагненні «круто змінювати долі людей» і часто самостверджуватися таким чином самому;

г) адаптивно-маніпулятивна. Головна проблема – як профконсультанту не дозволити маніпулювати собою.

Окремо можна виділити формальну і неформальну стратегії профорієнтаційної допомоги. При формальній профорієнтації клієнтів налаштовують на ті вибори, які заохочуються певним правлінням і місцевими органами влади. Тут на перший план виходить проблема звітності перед різноманітними перевіряючими структурами й інспекторами. Реальна профорієнтація більше виходить з потреб клієнтів. Тут виникає проблема співвідношення різних «реальностей»: сьогоденної і можливого майбутнього, оскільки орієнтація лише на інтереси сьогодення далеко не завжди створює основу для особистісного розвитку в перспективі. А для самого психолога-профконсультанта орієнтація лише на сьогоденні проблеми клієнта також породжує небезпеку «іти на поводу» у своїх клієнтів, особливо коли вони добре оплачують такі послуги.

Так чи інакше, усвідомлення домінуючої стратегії, якої консультант дотримується в кожному конкретному випадку, допомагає психологу-профконсультанту краще рефлексувати його працю, а також краще рефлексувати власний розвиток у своїй нелегкій праці.

У цілому можна виділити наступні *основні варіанти організації взаємин психолога з клієнтом* в консультаційному процесі:

1) діагностико-рекомендаційна консультація, заснована на попередній профдіагностиці клієнта і подальшій «видачі» йому рекомендації про

«придатність» або про «непридатність» його до професії. На жаль, в більшості випадків клієнт залишається в пасивній позиції «обстежуваного»;

2) «вільна бесіда», коли важливі питання самовизначення обговорюються у вільному стилі, коли можна переходити з однієї теми на інші близькі теми. Часто все це створює деякий логічний хаос, і тому буває складно не втратити головну логічну нитку (а то й смислову суть) розмови. Оскільки клієнт зазвичай не в змозі відстежити логіку такої розмови, то ініціативу тут доводиться брати психологу – профконсультанту. Але тоді консультант стає ініціатором бесіди, а клієнт неминуче займає позицію «веденого», хоча сам зазвичай погоджується на це з великим задоволенням (адже він «прийшов отримати кваліфіковану допомогу» і з радістю спостерігає за «кваліфікованими діями консультанта», але це все-таки позиція «спостерігача» або «слухача», а не суб'єкта самовизначення). Профконсультаційну бесіду з клієнтом потрібно проводити обережно, аналізуючи його перспективи, стан здоров'я, роз'яснюючи позитивні та негативні нахили та здібності особистості учня, щоб визначити переважний напрям його майбутньої діяльності;

3) справжній діалог, взаємодія, співпраця з клієнтом. Дійсно досить складно організувати таку взаємодію і нерідко для цього потрібно провести спеціальну підготовчу роботу (у клієнта ще повинна бути сформована потреба в діалозі, а також готовність брати участь в спільній роботі з психологом) [130].

Розглядаючи організацію взаємодії профконсультанта з клієнтом, Н.Гісберс та І.Мур виділяють дві основні фази і відповідні їм підфази у професійному консультуванні [Цит. за 69].

Фаза 1: передбачає визначення мети і проблеми клієнта, чітке формулювання його запиту і включає наступні підфази:

А – встановлення відносин взаєморозуміння між психологом і клієнтом, включаючи визначення відповідальності того й іншого;

Б – отримання інформації про клієнта (для кращого розуміння клієнта);

В – аналіз інформації про клієнта і співвіднесення її з цілями і проблемами;

Г – висновки, винесення консультаційного діагнозу.

Фаза 2. досягнення цілей консультації або вирішення проблем клієнта, що передбачає дві підфази:

А – втручання психолога, обрані на основі діагнозу;

Б – оцінка використаних втручань.

Ще в 1970 р. Є.Клімов виділив такі основні дії (схему-алгоритм) проведення профконсультації [62]:

1) розглянути медичний стан клієнта (якщо стан задовільний, то виконати дію 2, а якщо ні – дія 2а);

2) провести за спеціальною програмою вступну лекцію або бесіду;

- 2а) порекомендувати медичну профконсультацію;
- 3) виявити у клієнта професійні мотиви;
- 4) виявити конкретні професійні інтереси (якщо інтереси є, то виконати дію 5, а якщо ні – 5а і далі 5б);
- 5) звернутися до відповідної довідкової літератури;
- 5а) знайти за довідником професії, що користуються попитом;
- 5б) розширити у клієнта знання світу професій;
- 6) визначити відповідність мотивів клієнта з потребами у виявлених професіях з боку суспільства (якщо відповідність висока, то перейти до дії 7, якщо ні – до 7а, 7б);
- 7) виявити в класі групи за спільними інтересами;
- 7а) знайти в довіднику відомості про невідомі клієнту професії;
- 7б) зробити висновок про доцільність переходу або до пункту 5б, або до пункту 5а та зробити цей перехід;
- 8) визначити специфіку вимог виділених професій до працівника (якщо вимоги підвищені, то перейти до дії 9, якщо ні – до 9а);
- 9) відмітити програму психодіагностичного обстеження клієнта (при необхідності повернутися до пункту 2а);
- 9а) відмітити педагогічну програму для подальшої роботи з підлітком і перейти до пункту 11;
- 10) провести психодіагностичне обстеження (якщо клієнт відповідає особливим вимогам обраної професії, перейти до пунктів 9а і 11, якщо не відповідає – до пункту 11а);
- 11) підвищити впевненість клієнта в правильності зробленого вибору;
- 11а) відмітити програму з безконфліктної переорієнтації клієнта на більш відповідну професію (чи вид діяльності);
- 12) переконатися в позитивному ефекті проведеної роботи (якщо все нормально, перейти до пунктів 3 та 4, а якщо ні – зазначити, що потрібна більш поглиблена науково-практична профорієнтаційна робота з даною людиною).

При організації конструктивного діалогу з клієнтом особливо гостро стоїть проблема взаємодії і псевдовзаємодії. Е. Берн у своїй відомій книзі «Ігри, в які грають люди. Люди, які грають в ігри»[10] досить цікаво аналізує «ігри на прийомі у психотерапевта».

Зокрема, він виділяє наступні ігри:

«Оранжерея» – гра в психотерапію (формується ілюзія «досвіду психотерапевтичного лікування»);

«Я лише намагаюся допомогти вам» – завчасна впевненість «гравця», в тому, що допомога буде неефективна;

«Незможний» – продовження контакту, але як би за умови, що ситуація не покращується (різновид попередньої гри), – особливо поширена в службах, які виплачують допомоги (за умови збереження важкого становища). Стосовно української дійсності, такі ігри часто можна спостерігати в Центрах зайнятості населення, коли безробітні прагнуть будь-яким шляхом отримати допомогу, але ця проблема спеціально обговорюється профконсультантами та їх керівниками; проблема полягає в тому, як виявляти таких псевдоклієнтів;

«Селянка» – постійно демонструється захоплення клієнта від розумного консультанта, але без прагнення скористатися його рекомендаціями;

«Психіатрія» – основна позиція психолога і клієнта, який йому підіграє: «Я – цілитель, тому що в дипломі так написано» (передбачається, якщо все робити, як зазвичай прийнято, то це і буде правильно) – грають і психологи, і клієнти;

«Дурник» – головна теза клієнта: «Я сміюся разом з вами над своїми проблемами (але при цьому мало що роблю для їх вирішення)»;

«Каліка» – теза: «Що ви хочете від такої ... людини, як я».

Нижче пропонується концептуальна схема організації взаємодії психолога з клієнтом (Таблиця 6) [130].

Таблиця 6

Концептуальна схема організації взаємодії профконсультанта з клієнтом

Основні етапи консультації як активізації клієнта	Першочергові задачі виділених етапів	Організація і розвиток емоційно-довірливого контакту
Підготовчий етап	Попередня оцінка ситуації консультування і висунення попередньої гіпотези	Реального контакту немає
Зустріч профконсультанта з клієнтом (підготовка до взаємодії)		
1-й етап	Загальна оцінка дійсної ситуації консультування: допомога клієнту в формуванні проблеми; оцінка умов консультування; оцінка профконсультанта своєї готовності допомогти людині	Максимальна доброзичливість і мінімальна словесна активність (більше запитань і слухати клієнта, щоб краще зрозуміти його)
2-й етап	Уточнення чи висунення консультативної гіпотези: розуміння проблеми клієнта і з'ясування шляхів вирішення	Підвищення ступеню конструктивності (мало емоцій)
Початок співпраці		

3-й етап	Співпраця з клієнтом, уточнення проблеми і цілей подальшої роботи	Доброзичлива консультація
4-й етап	Співпраця з клієнтом та досягнення цілей (можливо, протягом кількох консультацій)	Консультуюча робота (емоції за необхідністю)
5-й етап	Підведення результатів всієї роботи, її окремих напрямків	Максимальна доброзичливість і емоційність (клієнт повинен залишитися задоволеним)

Звичайно, не можна сприймати дану схему як якийсь «алгоритм» роботи (це все-таки концептуальна схема). Наприклад, з якимись клієнтами дуже швидко вдається спільно з'ясувати цілі і проблеми (іноді клієнт може прийти з добре обґрунтованим розумінням своєї проблеми), і тоді вся робота буде спрямована на вирішення цієї проблеми. В іншому випадку основні зусилля можуть бути спрямовані на уточнення проблеми (бувають випадки, коли клієнт, «нарешті усвідомивши» свою проблему, заявляє, що «далі він і сам зуміє її вирішити, тобто для нього головним було зрозуміти, «побачити» свою проблему).

Нарешті, якщо так і не вдається спільними зусиллями знайти проблему, то профконсультанту нічого не залишається, як продовжувати роботу з даним клієнтом у звичайному (не активізуючому) режимі, оскільки хоч якусь допомогу все-таки потрібно надати людині.

«Дискусійний діалог» як один із прийомів профконсультативної роботи з учнями.

Як ми уже зазначали, результати масових опитувань з метою професійних намірів показують, що учнів можна поділити на чотири групи по ступеню сформованості їх професійних планів. Зазначений прийом доцільно проводити з учнями, які вибрали кілька професій. Це найчисельніша група – біля 45%.

Основною метою робити шкільного психолога з такими учнями є не тільки вирішення протиріч, але й вироблення стійкого і ціле направленого професійного вибору. Найбільш ефективним для цього служить індивідуальна профконсультативна бесіда з учнем, яку названо «дискусійний діалог».

Мета даної профконсультативної бесіди – актуалізація знань і уявлень школяра про кожну професію, якій він надає перевагу, встановлення відповідності своїх здібностей і можливостей, вимог професії до людини. На основі такого порівняння учень зможе визначити свій вибір.

Профконсультація передбачає індивідуальну або групову роботу з школярами на основі знань їх нахилів, інтересів, здібностей та інших психологічних властивостей і якостей особистості. Тому профконсультативній роботі має передувати вивчення особистості школяра різними методами (спостереження, бесіда (в тому числі з батьками і вчителями), різні тестові методики). Тільки на підставі одержаного уявлення про даного учня можна проводити власне профконсультативну бесіду.

Шкільний психолог має можливість проводити індивідуальні профконсультативні бесіди не зразу в момент звертання, а через певний час. При цьому необхідно врахувати, що у такому випадку може пропасти «ефект звернення», тобто внутрішня установка на допомогу. При цьому приймати рішення про необхідність бесіди в кожному конкретному випадку потрібно з урахуванням психологічних особливостей особистості учня.

Як же проходить сама бесіда? Після певної кількості уточнюючих запитань (біографічних даних, про батьків тощо) і налагодження позитивного контакту між консультантом і консультованим (вироблення у школяра установки на взаємне співробітництво з метою отримування ним дієвої допомоги в професійному самовизначенні) школяру пропонується вибрати одну із професій, які він надає перевагу для обговорення. Як правило учень вибирає найбільш значиму для себе. Вибір професії школярем для обговорення фіксується. Потім консультант пропонує школяреві визначити ту роль, яку він буде виконувати при обговоренні. Такими ролями можуть бути: або роль захисника вибраної професії або критика її недоліків. Даний вибір теж фіксується консультантом.

Після визначення ролей розпочинається діалог. Консультант займає роль протилежну тій, яку вибрав учень. Позиції висловлені школярем (аргументи «за» і «проти»), а також висловлювання психолога фіксуються письмово. Бажано, щоб процес нагромадження аргументів і їх фіксації учень міг спостерігати (в окремих випадках це можна доручити йому). Записи потрібно вести так, щоб можна було вести як якісні так і кількісні порівняння. В процесі бесіди консультант не повинен перехвачувати ініціативу у школяра, в той же час потрібно на кожен аргумент учня відповідати своїм аргументом. Інколи консультанту потрібно привести свій аргумент (для активізації інтересу), щоб домогтися від учня його аргументації.

У процесі бесіди обговорюється: значення і необхідність даної професії, умови праці, заробітної плати, перспективи професійного росту, вимоги професії до особистості, відповідність особистісних якостей учня цим вимогам.

Багато при цьому уникати категоричних тверджень. Діалог продовжується до тих пір, поки не набирається достатня кількість аргументів. Затягувати довго обговорення не рекомендується.

Через кілька днів відбувається повторна бесіда, предметом якої є друга по значимості професія. Учень знову вибирає роль. Слід зауважити, що від бесіди до бесіди ролі психолога і учня міняються. Подальша процедура повторюється як і перший раз.

Кількість бесід з кожним учнем може бути різною і залежати від числа вибраних професій. Перерва між бесідами – 3-5 днів.

В результаті проведення даної серії профконсультаційних бесід у школяра активізується його знання і уявлення про кожну професію якій він надає перевагу. Інколи доцільно після закінчення бесіди дати можливість школяру ознайомитися з результатами (фіксованими) бесіди, і порівняти їх. В процесі бесіди психолог аналізує відповідність між особистісними особливостями учня і вимоги професії до особистості, тому перед бесідою потрібно ознайомитися з професіограмою даної професії (і навіть мати її при собі).

Дані, які зібрані у психолога в результаті вивчення учня до бесіди, і в процесі її дають можливість визначити, до якої із професій він більш схильний і якій він більше відповідає за своїми особливостями. У випадку розходження між бажанням і можливістю опанта вирішення цього питання має бути надано учневі.

Головна перевага методики «дискусійний діалог» полягає в тому, що учневі надається дієва допомога в його професійному самовизначенні, при цьому майже виключається вплив на його вибір з боку.

Певну модифікацію даної методики з успіхом можна застосовувати і з групою учнів при умові достатнього розвитку класного колективу. Необхідно також відмітити, що об'єктом профконсультаційної роботи є не тільки сам учень, а також його батьки, а інколи і учителі.

Таким чином, професійне консультування розглядається дослідниками як: тривалий виховний процес, який має допомогти людині у плануванні і реалізації її професійного шляху (В.Рахальська); як безпосередня допомога у трудовому самовизначенні і виділяє три етапи у цій роботі: підготовча професійна консультація, заключна професійна консультація, уточнююча професійна консультація (К.Платонов); як система надання діючої допомоги у трудовому самовизначенні учнів, що ґрунтується на вивченні особистості (Н.Кулагін); як система психологічного вивчення особистості з метою надання їй науково-обґрунтованих порад щодо найбільш оптимальних для неї напрямків і засобів професійного самовизначення (Б.Федоришин).

4.3. Професійний добір

Професійний добір – визначається як система роботи з надання порад і допомоги людині щодо прийняття нею рішення про такий вибір конкретного виду професійної діяльності, який би максимально відповідав суб'єктивним і об'єктивним умовам професійного самовизначення, перспективам подальшого розвитку даної особистості та її успішній реалізації в професійній діяльності. Часто профдобір збігається з фінальною частиною профконсультації. Такий збіг визначається спільністю методик, що застосовуються в цих двох системах. Але виділення системи профдобору в окремий структурний елемент професійної орієнтації необхідне через специфічну мету професійного добору. Його метою є не підготовка учня до професійного самовизначення з відстроченим фіналом, а вирішення питання про реалізацію професійного самовизначення.

Вводячи поняття «професійний добір» у систему понять професійної орієнтації, ми розкриваємо його як процес добору професії для людини, такої професії, що найбільшою мірою відповідає інтересам особистості цієї людини. Система профдобору є органічною складовою системи професійної орієнтації. За своїм змістом і своєю метою профдобір протистоїть профвідбору.

Ідеться про зіставлення двох полюсів; на одному – люди, на другому – професії. У разі профдобору це зіставлення полюсів набуває такого змісту: з одного боку – конкретна людина з її інтересами, потребами, домаганнями, з іншого боку – множина професій, з яких потрібно виділити (підібрати) одну, що найбільше відповідає інтересам особистості, а всю решту відсіяти. У разі ж профвідбору з одного боку розташована конкретна професія зі своїми вимогами до психологічної сфери особистості, з іншого – певна множина людей, з яких потрібно відібрати лише тих, хто задовольняє вимоги даної професії, а всіх інших людей відсіяти. Тобто, у першому випадку фільтруються і певною мірою дискримінуються професії, у другому – фільтруються й дискримінуються люди [2].

У профорієнтаційній роботі професійний добір практикується в тих випадках, коли кількість бажаючих одержати конкретну професію або працевлаштуватися на певному робочому місці значно перевищує потребу в таких робітниках або фахівцях, а види діяльності, на які претендують бажаючі, не пред'являють особливих психофізіологічних вимог до особистісних якостей людини. Іншими словами, профдобір має місце в тих випадках, коли характер і зміст праці не накладають обмеження на професійну придатність особистості. Але сьогодні конкуренція на ринку праці дуже висока, а втрати роботодавців від плинності кадрів через їхню професійну невідповідність настільки високі, що 80% компаній при підборі кандидатів на робочі місця й при розгляді питань

професійного просування своїх співробітників практикують різні види тестування. Вони дозволяють більш, об'єктивно, на науковій основі формувати уявлення про особистісні особливості претендентів на наявні робочі місця й роблять більш ефективною ситуацію їхнього оцінювання й вибору.

Як правило, професійний добір здійснюють фахівці й психологи служб Центрів зайнятості або кадрових агентств на основі заявок підприємств, фірм й організацій або їхніх менеджерів по персоналу. Процедури профдобору в цей час добре пророблені й описані в літературі й посібниках для фахівців кадрових служб [8]. Тому зупинимося на розгляді загальних правил, дотримання яких забезпечує ефективне проведення процедур профдобору. Як правильно відзначає В.Шатун, прийом на роботу нових співробітників – важливий і відповідальний момент як для підприємства, так і для особистості кандидата, що претендує на вакантну посаду або робоче місце. За сталою традицією кандидат для зарахування на роботу повинен завчасно представити для ознайомлення або принести із собою на співбесіду своє кадрове резюме або спеціальну анкету, що розробляє кадрова служба або менеджер по персоналу.

У резюме включають узагальнені відомості про освіту, професійний досвід, навички й особисті дані. Ціль його складання – дати загальне уявлення про майбутнього працівника й тих його особистісних якостях, наявність яких забезпечує людині успішне працевлаштування на вакантне місце. Тому в резюме рекомендується включати тільки ті дані, які необхідні для конкретної діяльності.

Основні вимоги до стилю написання й змісту резюме: стислість, конкретність, чесність.

Компоненти резюме[Дод. К]:

1. *Відправні дані* (прізвище, ім'я, по батькові, дата й рік народження, сімейний стан, домашня адреса, номер телефону для підтримки ділового контакту).

2. *Освіта* (закінчені навчальні заклади із зазначенням дати вступу й закінчення, отриманої професії або спеціальності. Якщо навчання не завершене, то вказується очікуваний строк його закінчення, назва професії й рівень кваліфікації по майбутньому диплому).

Для молодих фахівців і випускників, що мають досвід стажування за кордоном або на великих фірмах, пов'язаного з майбутньою діяльністю, бажано відобразити ці факти в даному розділі резюме.

3. *Професійний досвід*. Цей розділ є найважливішим. У ньому відбиваються у зворотному хронологічному порядку назви всіх підприємств колишніх місць роботи, займані посади із зазначенням коротко функціональних обов'язків і тривалості роботи з кожного. Якщо попередній досвід не відповідає змісту робіт, які доведеться виконувати на новому місці, то варто пояснити, чим

викликане прагнення зміни діяльності. У цьому ж розділі рекомендується викладати додаткові професійні навички, якими володіє особа, що працевлаштовується (робота на комп'ютері, знання іноземних мов, наявність водійських прав й т. п.), тому що така інформація значно підвищує шанси на працевлаштування.

Якщо доводилося міняти кілька місць роботи, то варто коротковикласти причину цього. Правильно складене резюме є добрим початком для подальшого етапу професійного добору, що звичайно проводиться у формі співбесіди з менеджером по персоналу.

Співбесіда при профдоборі вимагає відповідної психологічної підготовки як того, хто претендує на одержання роботи, так і фахівця, що представляє інтереси роботодавця. Невипадково 90% менеджерів по персоналу найбільших корпорацій США відзначають, що саме перша бесіда з людьми при прийомі на роботу є самим складним елементом у їхніх функціональних обов'язках.

Розглянемо типові психологічні особливості підготовки й ведення співбесіди менеджером по персоналу. З одного боку, бесіда є вербальною формою отримання важливої психологічної інформації, що дозволяє зменшити можливість помилкового рішення при комплектуванні кадрів. З іншого боку – позитивний результат бесіди – важливий крок у професійному самовизначенні особистості. А фахівець, задоволений своєю роботою, є важливим капіталом будь-якого підприємства й фірми [130].

Для успішного проведення співбесіди необхідне дотримання наступних умов:

1. У кімнаті, де проводиться співбесіда, не повинні перебувати сторонні люди. Якщо для ухвалення рішення про професійну відповідність претендента необхідна думка не тільки менеджера по персоналу, але й іншого фахівця, то на початку бесіди варто представити його особі, що прийшла на співбесіду.

2. Варто звести до мінімуму всі чинники, що відволікають від бесіди (телефонні дзвінки, входження співробітників, відвідувачів тощо).

3. Обстановка місця проведення бесіди має сприяти відвертій розмові на рівних. Для цього менеджерів, що веде прийом, краще розташовуватися не за своїм «начальницьким» столом, а вибрати місце за «приставним» столиком, що створює ілюзію рівності.

4. При підготовці до співбесіди варто заздалегідь скласти перелік питань, відповіді на які зможуть дати уявлення про ступінь відповідності претендента тим професійним завданням, які йому доведеться вирішувати надалі. Послідовність питань повинна бути не випадковою, а формувати план співбесіди. Їхня чисельність варто підбирати таку, щоб загальний час відповідей забирав від 20 до 40 хвилин, тому що практика свідчить, що цього часу цілком

достатньо, щоб одержати уявлення про кваліфікацію й інші якості претендента й зробити висновок про його відповідність наявній посаді.

Менеджер повинен знати й типові психологічні помилки, які можливі при осмислюванні результатів співбесіди. По-перше, дуже часто поширена віра в правильність «першого враження», що найчастіше формується на основі перших зорових образів. А таке миттєве сприйняття може бути помилковим, тому що підсвідомістю сприймається тільки зовнішній образ, що не містить всієї повноти необхідної інформації.

По-друге, можливий прояв феномена психологічного «переносу», коли одному фахівцеві, який чимось нагадує образ іншої людини, приписуються ті професійні якості, якими володіла та інша особистість.

По-третє, у ході співбесіди можливий прояв ефекту професійного «відлуння». Воно виникає в тому випадку, коли ведеться розмова з людиною, що домогся значних професійних успіхів на колишньому місці роботи, і під їхнім враженням мимоволі створюється ілюзія можливості таких же результатів й у новій сфері діяльності.

Навіть при позитивному враженні від проведеної співбесіди не варто відразу ж давати висновок про ухвалені рішення. Набагато вірніше використати «відстрочений варіант», коли претендентові повідомляється, що він буде сповіщений про це додатково. При цьому варто вказати дату остаточної відповіді. Резерв часу рекомендується використати для уточнення й перевірки інформації, отриманої в ході співбесіди.

А ось деякі психологічні рекомендації претендентам на працевлаштування:

1. Продумайте заздалегідь свій зовнішній образ (як буде виглядати ваша зачіска, костюм, взуття, поза, у якій ви будете вести бесіду тощо).

2. Заздалегідь довідайтеся про те, чим займається підприємство або фірма, де ви збираєтесь працювати, які її успіхи й досягнення. Отриману інформацію бажано ненав'язливо використати в ході співбесіди.

3. Підготуйте питання, які хотіли б з'ясувати в ході співбесіди. Вони повинні мати як професійну, так і соціальну спрямованість (конкретизація сфери діяльності, кола обов'язків, перспективи професійного зростання тощо).

4. Не рекомендується в першій частині співбесіди порушувати питання про суму окладу або заробітну плату. Краще, щоб цієї теми торкнувся сам менеджер. Приводом для її висвітлення можуть стати «навідні» питання про діючу на фірмі систему оплати праці фахівців даної посади, про критерії оцінки її результативності тощо.

5. Не рекомендується також критикувати своїх керівників і товаришів по службі на колишньому місці роботи. Найкраще викласти причину звільнення без усякого емоційного забарвлення. Значному скороченню витрат часу на

проведення профдобору й підвищенню його ефективності сприяє розробка й видача претендентам цільових кадрових анкет, які заповнюються ними власноручно до початку співбесіди [19].

А.Губенко у своєму дослідженні для вивчення особистості з метою профконсультування і навчального профдобору в сфері творчої технічної діяльності розглядає п'ять груп особистісних проявів:

- 1) інтереси, нахили;
- 2) наміри;
- 3) здібності (загальні та спеціальні);
- 4) типологічні прояви;
- 5) темперамент.

Кожну з них автор пропонує визначати за допомогою відповідних тестів, в яких міра вияву того чи іншого особистісного прояву чи властивості, міра його відповідності вимогам, які ставить перед особистістю творча діяльність, відображається за допомогою коефіцієнтів [33,с. 82].

А.Губенко також пропонує використовувати розроблену «Профконсультаційну картку школяра», в якій представлені структура аналізованих особистісних проявів, методики, що застосовуються для їх вивчення, а також відповідні цим проявам коефіцієнти. Картка призначена для реєстрації і обробки результатів дослідження, висновків і рекомендацій професійного консультанта [33,с. 82]. Вагомий внесок у розвиток питання професійної підготовки особистості зробив В.Рибалка, який зазначає, що «психологічна структура особистості дійсно виступає основою для систематизації професійно важливих якостей фахівця. Для створення ідеальних професійних моделей особистості, що безперечно має велике теоретичне і практичне значення для психології праці і професійної підготовки» [137,с. 46]. Також він є співавтором концепції тривимірної, поетапно конкретизованої психологічної структури особистості, у контексті якої, що важливо для нашого дослідження, «було створено комп'ютеризовану методику комплексного психодіагностичного обстеження (15 тестів та опитувальників) усіх підструктур соціально-психологічного-індивідуального виміру особистості», які «розташовані відповідно до градієнту «соціум-індивід» у такому ієрархічному порядку: здатність до спілкування, спрямованість, характер, самосвідомість. досвід, інтелект, психофізіологія» [143,с. 34].

В останні роки служби по роботі з персоналом багатьох вітчизняних і закордонних фірм стали у своїй практиці поєднувати профдобір і профвідбір. Для цих цілей використовуються такі методи психодіагностики, як графологічний аналіз почерку осіб, прийнятих на роботу й детектори неправди (поліграфи). Графологічне тестування дуже широко використовується в Ізраїлі,

де кожен працівник, бажаючи поступити на державне підприємство або у велику компанію, здає для аналізу зразки свого почерку, їхня розшифровка проводиться з використанням комп'ютерних технологій. Ключі таких тестів становлять ноу-хау й утримуються в секреті.

Слово «поліграф», у перекладі із грецького, означає «багато писань». Цей прилад дозволяє одночасно записувати показання декількох фізіологічних функцій організму: подих, частоту пульсу, кров'яний тиск й ін. Такі записи, зафіксовані у вигляді кривих на дисплеї комп'ютера або папері, надалі обробляються спеціалістом-поліграфологом, що робить висновок про ступінь правдивості відповідей обстежуваної особи. Справа в тому, що, як показали дослідження, порядку 40-60% здобувачів, що претендують на роботу, спотворюють у свою користь деякі анкетні дані (збільшують досвід роботи, наявні професійні знання, уміння, навички тощо). Перевірити або спростувати подібну інформацію буває дуже складно, це вимагає значних витрат часу. А завдяки тестуванню на поліграфі можна досить швидко встановити, наскільки щира людина, чи достовірна інформація, що міститься в її анкетних даних, які мотиви її вступання на роботу [15].

4.4. Професійний відбір

Перехід до ринку праці за сучасних умов не лише вніс корективи, але й істотно змінив підходи до питань професійного самовизначення школярів. У зв'язку з цим зростає необхідність у профільному навчанні, що має допомогти учням у виборі професії в нових умовах.

Як показує практичний досвід, сучасна молодь виявилася недостатньо підготовленою до нових вимог політичної та соціально-економічної ситуації. Як правило, багато хто з них не володіє інформацією про вимоги до особистості в тій чи іншій сфері діяльності, не враховує своєї відповідності щодо обраної професії. Профільне навчання не лише допомагає розв'язати ці проблеми, але й дає більш глибокі знання з предметів певної спрямованості.

Завдання психолога і класного керівника полягає в тому, щоб допомогти учням дізнатися про свої психологічні особливості, які й забезпечать вибір професії школярем, а саме вивчити:

- 1) психічні прояви властивостей нервової системи;
- 2) схильність, інтереси, пов'язані з вибором професії;
- 3) риси характеру, що проявляються в діяльності, щодо інших людей, себе самого тощо;
- 4) типові для особистості емоційні стани, а також рівень розвитку вольових якостей;

- 5) сформованість інтелектуальних здібностей;
- 6) комунікативні якості особистості, що проявляються в процесі спілкування і взаємодії з людьми.

Професійний відбір – процедура вірогідної оцінки професійної придатності людини, вивчення її можливостей до оволодіння певною спеціальністю, досягнення необхідного рівня майстерності та ефективного виконання професійних обов'язків.

Завданням професійного відбору є визначення придатності людини до виконання того чи іншого виду роботи. Під професійним відбором розуміють процес вибору з групи кандидатів на певну посаду найбільш придатних, тобто тих, від кого можна чекати успішного освоєння і наступного ефективного виконання функцій. Професійно придатними вважаються особи, які успішно оволодівають професією у процесі навчання, вдосконалюються в цій діяльності, а у сприятливих умовах вдосконалюють саму професію.

Придатність людини до певної діяльності розглядається на двох рівнях: як потенційна, зумовлена наявними властивостями особистості, яку можна виявити за допомогою адекватних методик, і як актуалізована, що виявляється в процесі виконання діяльності. Рівень професійної придатності та успішність її формування зумовлюються вимогами професії та індивідуальним психофізіологічним потенціалом людини.

Професійна придатність є складним системним утворенням, складовими якого є: професійні знання, уміння, навички; психофізіологічний потенціал; професійна мотивація; задоволеність (незадоволеність) працею.

Серед цих складових такі психофізіологічні характеристики, як властивості нервової системи є найменш адаптивними до змін і можуть розглядатися як обмежуючі щодо вибору певних професій.

Загалом професійна придатність визначається рівнем відповідності індивідуальних психофізіологічних якостей конкретному виду діяльності.

Розрізняють два типи професійної придатності: абсолютну і відносну.

Абсолютна придатність необхідна для тих професій, успішне оволодіння якими і виконання роботи залежать від властивостей нервової системи і якостей людини. Невідповідність їх вимогам роботи може призвести до зривів, помилок, аварій.

Категоричні оцінки можуть бути застосовані відносно таких психофізіологічних характеристик людини, як сенсомоторика, розпізнавання кольорів, швидкість переключення і широта розподілу уваги, оперативна пам'ять, швидкість реакції, сила м'язів, витривалість тощо [57].

Відносно таких якостей, як рівень освіти, спеціальної підготовки, наявність навичок і умінь, слід виходити з можливостей їх розвитку і вдосконалення як у процесі навчання, так і в процесі праці [8].

Відносна професійна придатність застосовується при виборі професій масового типу, які не ставлять жорстких вимог до властивостей особистості. Невідповідність або недостатній розвиток одних якостей може компенсуватися розвитком інших.

Виключне значення профвідбір має для професій, які вимагають абсолютної професійної придатності. З цією метою вивчаються професії, для яких необхідний такий відбір, а потім здійснюється сама процедура відбору, тобто виявляється відповідність певних якостей працівника вимогам і особливостям професії.

Для професій, які ставлять підвищені або особливо високі вимоги до окремих психофізіологічних властивостей, встановлюється так званий прохідний бал – ознаку професійної придатності або непридатності.

Психологічна професійна непридатність може бути зумовлена не тільки недостатністю тих чи інших здібностей, а й наявністю в структурі особистості негативних для даної трудової діяльності рис (наприклад, емоційно-моторна нестійкість, розсіяна увага, схильність до невиправданого ризику тощо).

Типи і види професійного відбору. Розрізняють два типи профвідбору:

- за здібностями і схильністю для направлення на попереднє професійне навчання;
- за наявною готовністю до виконання функцій по тій чи іншій професії.

Основою для професійного відбору є конкретні нормативні характеристики професії: *соціальні, операціональні, організаційні*.

Професійний відбір включає такі види: медичний, соціально-психологічний, освітній і психофізіологічний.

Медичний відбір полягає у виявленні тих осіб, стан здоров'я і рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно і в установлені терміни оволодіти професією (спеціальністю) та ефективно працювати тривалий час без шкоди для здоров'я. Виявлення медичних протипоказань особливо важливе для тих професій, які у звичних умовах, не кажучи про екстремальні, ставлять перед організмом людини високі вимоги.

Безумовно, вибір професії правильний, коли робота дає задоволення, відповідає здібностям, психічним особливостям та інтересам людини. Але слід пам'ятати, що обрана професія має відповідати також стану здоров'я людини, інакше робота може спричинити захворювання або загострення вже наявного захворювання. На сьогодні інтенсифікація праці, недостатність руху, нераціональне харчування, хімізація виробництва й побуту тощо не сприяють

здоровому способу життя.

Відомо, що багато сучасних учнів старших класів мають легкі або важкі порушення стану здоров'я, які необхідно враховувати, обираючи рід занять.

Необхідно враховувати, наприклад, що люди, які працюють з великим нервовим напруженням (лікарі, педагоги, працівники сфери обслуговування та ін.), зазнають ризику набуття професійних захворювань, пов'язаних із психосоматичними розладами (неврози, хвороби серця, нерве виснаження, виразки).

У запропонованій нижче таблиці показані медичні протипоказання, з якими доцільно познайомити учнів.

Таблиця 7

Перелік професійно виробничих протипоказань

Протипоказання	Можливі професії
Бронхіальна астма	
Значне нервово-емоційне та фізичне напруження, несприятливі метео-умови, гази, пил, речовини, що мають алергійну дію	Регулювальник і складальник радіоапаратури, професії годинникового виробництва, лаборант вимірювальних лабораторій
Сколіоз (без значного порушення статичної й функцій)	
Постійно зігнуте фіксоване положення тіла, значне фізичне напруження (піднімання і перенесення вантажів)	Токар, фрезерувальник, шліфувальник, електромонтер, фотограф, продавець промислових товарів
Плоскостопість різко виражена	
Тривале перебування на ногах, піднімання і перенесення вантажів, виражене статичне напруження	Лаборант хімічних і фізичних лабораторій, монтажник радіо- і телеапаратури, швачка-мотористка, професії бібліотечної справи, багато спеціальностей із виготовлення і ремонту музичних інструментів, іграшок
Протипоказання	Можливі професії
Епілепсія без інтелектуальних і характерологічних змін	
Несприятливі метеорологічні умови, токсичні речовини	Оператор поштової зв'язки, модельєр, кресляр, контролер готової продукції
Артеріальна гіпертонія	
Підвищена температура повітря,	Токар, фрезерувальник, палітурник,

токсичні речовини, значне нервово-емоційне напруження	усі професії взуттєвого та швейного виробництва, радіооператор
Артеріальна гіпотонія	
Підвищена температура повітря, токсичні речовини, підйом на висоту	Токар, фрезерувальник, складальник електроапаратури, оптик-механік, продавець, касир
Ендокринні захворювання	
Несприятливі метеоумови, токсичні речовини, вимушений ритм роботи	Токар і фрезерувальник з обробки дрібних деталей, професії годинникового виробництва, лаборант електровимірювальних приладів
Хронічний гастрит, виразкова хвороба	
Несприятливі метеоумови, токсичні речовини, вібрація, вимушена робоча поза, фізичне й нервове перенапруження	Електромонтажник, кравець, касир, настроювач музичних інструментів

Соціально-психологічний відбір проводиться з метою виявлення тих соціально зумовлених психологічних властивостей особистості, які необхідні для успішної роботи в колективі, відображають готовність і намагання виконувати свої професійні обов'язки в будь-яких умовах, а також сприяють формуванню почуття задоволення працею.

Соціально-психологічний відбір ґрунтується на особистісному підході і враховує ціннісні орієнтації та мотиваційні аспекти діяльності людини, спрямовані на її самоутвердження в професійній діяльності та задоволення різноманітних потреб.

Освітній відбір має на меті виявлення у людини знань і навичок, необхідних для подальшого навчання або виконання професійної діяльності.

Психофізіологічний відбір посідає особливе місце, оскільки має на меті виявлення тих професійно важливих психофізіологічних властивостей, які необхідні для успішного оволодіння професійними знаннями, навичками, вміннями та ефективного виконання роботи. Психофізіологічні властивості людини можуть кількісно характеризувати професійно важливі якості і тому для багатьох професій мають прогностичне значення.

Профвідбір здійснюється в кілька етапів:

- *попередній етап*, на якому проводиться відбір за медичними показниками, станом здоров'я;

- *етап психодіагностичного обстеження* з використанням різних комплексів тестів, моделюванням трудових процесів і ситуацій, реєстрацією показників функціонального стану і ефективності роботи);

- *етап прогнозування успішності* оволодіння професією та ефективної діяльності на основі оцінки психофізіологічних характеристик відповідно до вимог професії і врахування можливості компенсації деяких недостатньо розвинутих якостей за рахунок високого розвитку інших.

Професійна придатність є результатом професійного самовизначення в процесі навчання і освоєння професії, а також професійної спрямованості особистості. Професійна спрямованість характеризується установкою особистості на розвиток якостей, необхідних для успішної праці з обраної професії. Ставлення людини до професії виявляється в її професійних інтересах, під якими розуміють активну пізнавальну діяльність людини в зв'язку з професією. Формування професійних інтересів базується на глибоких всебічних знаннях щодо характеру, змісту і організації діяльності та позитивному ставленні до праці.

Професійний інтерес може супроводжуватись професійним покликанням, тобто специфічним відношенням до певного виду діяльності. Професійне покликання – це соціально зумовлений стійкий потяг людини до певного виду трудової діяльності, за якого робота найбільш продуктивна і відповідає реальним і потенційним можливостям особистості. Виражається професійне покликання сукупністю розвинутих здібностей і стійкою схильністю.

Професійний відбір персоналу і розподіл між працівниками функцій здійснюються за принципом індивідуального підходу. Всебічне вивчення і оцінка персоналу на основі особових справ, бесід, спостережень, тестів дозволяє врахувати не тільки рівень професійно-кваліфікаційної підготовки і виробничий досвід, а й фізичні, психофізіологічні та інтелектуальні характеристики.

Загальна схема організації процесу профвідбору така:

I. Підготовчий етап (ще до роботи з претендентами на вакансії даної фірми) включає в себе:

1) уточнення, за яким вакансіям (навіть не по професіям, а по конкретних трудових постах) потрібен профвідбір. Справа в тому, що для «масових професій» (придатних для більшості «нормальних», здорових людей) суворого профвідбору не потрібно;

2) складання аналітичних професіограм за цими вакансіями і виділення на цій основі адекватних психодіагностичних засобів (тестів, апаратурних методик тощо), а також бажано збір коректних психометричних норм за цими

методиками відповідно до кожної вакансії, природно, така робота вимагає багато часу і сил і в реальності навряд чи це можна виконати в повному обсязі;

3) розробка критеріїв відбору претендентів (разом з керівництвом та представниками кадрових служб) з тим, щоб ці критерії могли використовувати комісії, які вирішують питання про прийом на роботу;

4) пошук претендентів, організація потоку претендентів, для чого використовуються: реклама в ЗМІ, звернення в «рекрутингове» агентство, звернення до служби зайнятості населення, використання особистих контактів; ярмарки вакансій, школи, гімназії, вузи тощо.

II. Робота з самими претендентами передбачає етапи:

1) збір бази даних про претендентів – підготовка списку кандидатів на вакантні посади;

2) збір попередньої інформації від кандидатів – попередня співбесіда, заповнення стандартної форми анкети (типу «Відомості про кандидата»); прийом резюме від самих кандидатів тощо;

3) перевірка інформації, отриманої від кандидатів – інформації з колишніх місць роботи та навчання; перевірка рекомендацій (цим зазвичай займаються працівники кадрових служб в тих організаціях, де особливі вимоги до співробітників). Зауважимо, що часто немає формальних підстав для відмови в прийомі на роботу більшості претендентів, але є деяка реальність, згідно з якою керівники не хочуть брати на роботу «проблемних» співробітників (тих, що перебувають на обліку в різних диспансерах, колишніх ув'язнених, наркоманів тощо). У цивілізованих країнах на фірми, які влаштовують у себе таких людей, поширюються значні пільги, адже ці фірми беруть участь у вирішенні важливої соціальної проблеми – працевлаштування людей групи ризику;

4) тестування кандидатів – особистісні опитування; тести інтелектуальних здібностей, тести спеціальних здібностей, групові (в тому числі і ігрові) методи відбору, вирішення проблемних ситуацій тощо;

5) медичне обстеження – запит до поліклініки за місцем проживання; запит в шкірно-венерологічний диспансер; запит в наркологічний диспансер; запит в психоневрологічний диспансер;

6) серія послідовних інтерв'ю – з фахівцем відділу персоналу (з менеджером по персоналу). З керівником підрозділу, в якому є вакансія, із спеціально створеною комісією («панельне інтерв'ю»). Якщо претендент в цілому влаштовує роботодавців, то такі співбесіди поступово перетворюються в профпідбір. При цьому принципова відмінність профвідбору від профпідбору полягає в тому, що профвідбір – це більш жорстка процедура, коли людину або беруть на цю роботу, або відмовляють у прийомі, профпідбір – це більш м'яка

процедура, коли людині фактично підбирається більш підходяща робота, а може, і створиться нове робоче місце, аби не втрачати такого цінного і потрібного організації спеціаліста;

7) остаточне рішення про зарахування на роботу.

III. Випробувальний термін, протягом якого визначається практично, успішним виявився відбір даного кандидата чи ні.

Формально випробувальний термін обмежений кількома місяцями, але фактично він визначається строком трудової угоди (контракту).

У випадку, якщо претендент себе ніяк не проявить, контракт просто не продовжують.

Відмітимо, що досвідчені психологи та працівники кадрових служб більше довіряють своїй професійній інтуїції і досвіду, ніж стандартизованим процедурам, а тести є лише підстрахуванням і джерелом для збору додаткової інформації. Початківці психологи надають тестам більшого значення – тести як би компенсують недостатній досвід психолога.

При профвідборі часто доводиться враховувати і те, в якому колективі доведеться працювати претенденту. Наприклад, можливі ситуації, коли за всіма об'єктивними критеріями претендент підходить до роботи («придатний»), але за людськими якостями він просто не вписується в сформовані неформальні взаємини і не ладнає з керівництвом. Особливі проблеми виникають при профвідборі у творчі колективи, адже відомо, що творчі керівники часто мають нестерпний характер або просто одержимі роботою, що створює особливі проблеми для підлеглих. Але без такої одержимості і робота перестає бути творчою, тому доводиться вибирати. Нарешті, в ряді організацій співробітники змушені працювати, фактично порушуючи деякі правові норми (у зв'язку з недосконалістю і суперечливістю окремих законодавчих актів, про що всюди офіційно заявляється вже не перший рік), тому при профвідборі важливо враховувати готовність претендента до такої ризикованої діяльності.

Можливі помилки при оцінці кандидатів:

1) помилка центральної тенденції (коли частина кандидатів оцінюються середнім балом, тобто всіх підганяють під «норму», хоча можна очікувати, що хтось із кандидатів краще, а хтось гірше);

2) помилка поблажливості (коли більшість кандидатів оцінюються високим балом, що може привести до прийому на роботу невідповідних працівників);

3) помилка завищеної вимогливості (більшість отримують дуже низькі оцінки, що призводить до відмови потенційно придатним працівникам);

4) ефект ореолу (коли інтерв'юер оцінює кандидата, орієнтуючись лише на якусь одну, саму «головну» його характеристику, тобто втрачається комплексність оцінки);

5) помилка контрасту (коли середній кандидат оцінюється високо, якщо він йде після декількох досить слабких кандидатів, або, навпаки, оцінюється низько, якщо йде після сильних кандидатів);

6) стереотипізація в оцінці (тенденція порівнювати кандидата зі стереотипом «ідеального працівника», який у кожного свій і може сильно відрізнятись від реальних вимог роботи).

Конкретні *методи традиційного профвідбору* описані в численній літературі. Наприклад, В.Бодров виділяє наступні групи методів професійної діагности, де обстеження проводиться за різними параметрами [15]:

1) оцінка основних властивостей нервової системи: сила, рухливість і врівноваженість нервових процесів;

2) оцінка пізнавальних процесів;

3) оцінка психомоторних процесів;

4) вивчення властивостей особистості;

а) особистісні опитувальники;

б) проєктивні методи ;

в) оцінка темпераменту;

г) оцінка інтелектуальних здібностей;

д) оцінка мотиваційної сфери;

е) оцінка нервово-психічної (емоційної) напруженості;

5) тести досягнень. На відміну від тестів здібностей ці методики орієнтовані не на виявлення загальних характеристик претендента, а на його готовність виконувати конкретну діяльність. Зауважимо, що для виконання конкретної діяльності часто важливі не стільки окремі здібності, скільки їх сукупність, де не дуже розвинуті здібності можуть компенсуватися більш розвиненими;

б) нетестові методи вивчення особистості (аналіз документів претендента, бесіда, анкетування, спостереження, біографічний метод і ін.).

В.Бодров спеціально розводить показники оцінки професійної придатності учнів і оцінки готовності фахівців, оскільки для тих, що навчаються більш важлива їх здатність виконувати навчальні плани та програми, які не завжди відповідають реальній роботі. Тому для більшої прогностичності профвідбору на етапі професійного навчання автор пропонує більший акцент робити на оцінку готовності учнів при виконанні практичних завдань, коли вони можуть продемонструвати свою готовність співвідносити отримані знання з майбутньою роботою [15].

4.5. Професійна адаптація

Психічну адаптацію розглядають як результат діяльності цілісної самокерованої системи (на рівні «оперативного спокою»), підкреслюючи при цьому її системну організацію. Але при такому розгляді картина залишається не повною. Необхідно включити у формулювання поняття потреби. Максимально можливе задоволення актуальних потреб є, таким чином, важливим критерієм ефективності адаптаційного процесу. Отже, *психічну адаптацію* можна визначити як процес встановлення оптимальної відповідності особи і навколишнього середовища в ході здійснення властивої людині діяльності, який (процес) дозволяє індивідууму задовольняти актуальні потреби і реалізовувати пов'язані з ними значущу мету, забезпечуючи в той же час відповідність максимальної діяльності людини, його поведінки, вимогам середовища.

Професійна адаптація – найважливіший етап процесу професійного самовизначення людини. На цьому етапі виявляються недоліки попередньої професійної орієнтації й професійної підготовки, здійснюється процес формування нових установок, потреб, інтересів у сфері праці й, нарешті, виявляється, наскільки життєві плани виявилися реальними. Тому адаптація є своєрідним критерієм ефективності профорієнтаційної роботи з молоддю.

Професійна адаптація – науково-обґрунтована система заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особою професійної майстерності у конкретному виді професійної діяльності на конкретному робочому місці [186].

Професійна адаптація – це процес пристосування учнів до майбутньої професії в загальноосвітніх школах, профтехучилищах, технікумах, вузах і т.д., до умов їхньої професійної праці в результаті чого відбувається закріплення кадрів у народному господарстві.

Багато дослідників вважають, що процес професійної адаптації починається безпосередньо на виробництві, інші стверджують, що початок цього процесу проявляється ще в школі, і розділяють його на чотири періоди: підготовка до праці в школі, вибір професії, професійна підготовка, початок трудової діяльності.

У процесі адаптації відбувається активне включення особистості в ту або іншу соціальну, професійну групу, освоєння соціально-психологічних відносин у цій групі.

Весь загальний процес адаптації молодого працівника в умовах нового трудового колективу та засвоєння умов нового виробництва, як відзначають

дослідники, може тривати до 3-х років. Тому методика профорієнтаційної роботи під час адаптації у трудовому колективі підприємства (організації) передбачає здійснення такої роботи у три основні етапи:

1-й етап – попередня соціальна адаптація – охоплює перші 10 днів роботи і передбачає такі заходи:

- представлення новачка в трудовому колективі та закріплення за ним інструктора-наставника;
- надання молодому працівнику відомостей про підприємство(організацію) та його історію;
- ознайомлення з організаційною структурою та задачами підрозділу, в якому розпочинає працювати новачок;
- роз'яснення системи оплати праці в колективі та порядку користування обладнанням і приміщеннями;
- доведення правил внутрішнього трудового розпорядку;
- ознайомлення з розташуванням основних і допоміжних служб і структур підприємства (організації);

2-й етап – соціально-професійна адаптація – охоплює період засвоєння професії, протягом якого молодий працівник вивчає та засвоює процес виробництва продукту праці на відведеній йому ділянці матеріального або нематеріального виробництва, набуває та закріплює необхідні знання, уміння та навички для виконання фахових завдань, налагоджує виробничі контакти з членами колективу, пристосовується до вимог виробничої дисципліни, включається в суспільне життя колективу тощо. Основними заходами профорієнтаційної роботи цього періоду є організація періодичного контролю за фаховим навчанням нових працівників, ознайомлення їх з першими труднощами виробничої діяльності та спрямованістю їх позавиробничого життя, надання допомоги для подолання труднощів міжособистісного спілкування у колективі, поступове залучення до суспільного життя колективу тощо. Даний етап триває від 3 до 6 місяців;

3-й етап – соціально-виробнича адаптація – характеризується тим, що молодий працівник розпочинає самостійну роботу на основі набутих фахових знань та навичок. Цей період є завершальним в адаптаційному процесі і характеризується повноцінним включенням молодого спеціаліста у плани діяльності трудового колективу на основі повної відповідальності за результати власної праці. Закінчується цей період відзначенням керівництвом трудового підрозділу більш високого рівня фахової майстерності працівника та на базі цього – підвищенням його кваліфікаційного рівня та умов оплати праці. Основними заходами профорієнтаційної роботи в цей період є організація і проведення у трудовому підрозділі конкурсів та урочистих заходів з відзначення професійної

майстерності, висунення молодих працівників на заохочення за успіхи в праці тощо [8].

Успішність професійної адаптації є одним із головних критеріїв правильного вибору професії, оцінкою ефективності всієї профорієнтаційної роботи.

Отже, у професійній адаптації можна виділити дві взаємозалежні сторони: професійну й соціально-психологічну.

Професійна адаптація містить у собі оволодіння необхідними знаннями, вміннями, навичками, умінням швидко орієнтуватися в різних виробничих ситуаціях, контролювати й програмувати свої дії.

Соціально-психологічна адаптація полягає в пристосуванні молодого працівника до правил поведінки, що діє в конкретній соціально-професійній групі. Сюди входить ознайомлення із цілями й завданнями колективу, його традиціями, відносинами між керівниками й підлеглими тощо.

У процесі пристосування до трудового колективу можна виділити три стадії:

- ознайомлення з новою ситуацією;
- стадія пристосування до цієї ситуації – працівник переорієнтується, визнає головні елементи нової системи цінностей;
- стадія асиміляції – повне пристосування до трудового колективу, засвоєння його установок.

Часто професійну адаптацію порівнюють із соціальною адаптацією. У психології під соціальною адаптацією розуміється процес активного пристосування індивіда до умов конкретного соціального середовища. Успішність цього процесу визначається не тільки особистісними особливостями людини, але і її морально-цінісними орієнтаціями, цілями й завданнями, які вона прагне досягти у своїй професійній діяльності. Хоча, як відзначають психологи, процес адаптації особистості до соціального середовища носить безперервний характер, ступінь інтенсивності його протікання може бути різною, її значимість різко зростає зі зміною робочого місця, освоєнням нової професії. Для скорочення строків соціальної адаптації службами по роботі з персоналом підприємств і фірм розробляються й здійснюються такі заходи:

I. Для оперативного ознайомлення знову прийнятих працівників розробляються адаптаційні буклети, у яких вони можуть ознайомитися з різними аспектами діяльності підприємства, структурними схемами керування ним. У таких буклетах коротко викладається історія, цілі, місія, стратегія підприємства, функціональні обов'язки кожного підрозділу, прізвища, імена, по батькові керівників й їхніх заступників і приводяться номери контактних

телефонів. Як правило, у таких документах називаються громадські організації, що діють на цьому підприємстві або в установі, форми соціальної захищеності й пілґ, що поширюються на членів даного трудового колективу.

II. Кожен щойно прийнятий працівник або молодий фахівець ознайомлюється з перспективою своєї професійної кар'єри (можливістю підвищення кваліфікації, періодичністю перенавчання, умовами зростання заробітної плати тощо), а також критеріями, за якими буде оцінюватися ефективність його професійної діяльності. Досвід свідчить, що це сприяє не тільки скороченню строків соціальної адаптації, але й зниженню текучості кадрів.

III. Організується шефство досвідчених працівників над молодими фахівцями й знову прийнятими робітниками. Проводяться дослідження з вивчення соціально-психологічного клімату в колективі й розробляються конкретні заходи, спрямовані на його вдосконалювання й найшвидше входження в колектив молодих робітників, фахівців і знову прийнятих працівників. Процес соціальної адаптації вважається завершеним у тому випадку, коли знову прийнятий працівник починає брати активну участь у громадському житті свого підрозділу й підприємства [8].

Виробнича адаптація, її сутність і види. Періодизація життєвого шляху і уявлення про властивості та можливості кожного віку тісно пов'язані з існуючою в суспільстві віковою стратифікацією, тобто системою організації взаємодії вікових прошарків.

Між віком і соціальними можливостями індивіда існує взаємозалежність. Хронологічний вік прямо чи опосередковано визначає суспільне становище, характер діяльності, діапазон суспільних ролей. Взаємовідносини вікових прошарків і груп тісно пов'язані з певними соціально-економічними процесами.

На помилках молодь вчиться, і це сприяє її зростанню, загартуванню характеру. Торкаючись цього питання, К.Ушинський писав: «Юність – такий же необхідний період у розвитку людини, як і дитинство, і обійти цей період неможливо, і якби було можливо, то було б дуже нерозумно..., тому що юність... такий же істотно важливий і необхідний період, як період цвітіння в організмах рослин. Цвіт часто буває пустоцвітом, але без квітів плодів бути не може.»

Виробнича адаптація працівника – важливий етап його професійної діяльності. Успішність адаптації визначає ефективність, якість подальшої роботи, намірів молодого працівника надовго пов'язати свою діяльність з цим підприємством, установкою або очікувати зручного випадку для переходу в іншу установу. Тісний зв'язок між потенційною та фактичною плінністю кадрів з їхньою неадаптованістю виявлено у багатьох наукових дослідженнях. Не менш важливо, що адаптація є одним з панівних

факторів самореалізації працівника в трудовій сфері, механізмом його трудової кар'єри.

Загально визнаними в соціально-економічній літературі вважають економічні, соціально-психологічні та моральні втрати, які пов'язані з неуспіхом трудової адаптації. Вони задають шкоди як самому працівникові, так і виробництву, виробничому колективу.

Не дивлячись на ту обставину, що біологи рахують адаптацію одним з самих загальних, якщо не самим широко поширеним, в своєму середовищі понять, вони самі визнають, що дотепер не тільки не існує загальної теорії адаптації, але і не сформульовані навіть загальні принципи аналізу адаптивних явищ, не встановлені їх основні закономірності, немає достатньо чітких і однозначних визначень (а деякі з визначень тавтологічні по своїй суті). Зрозуміло, що зі збільшенням динамізму в суспільному й економічному житті країни, переходом до ринкових відносин суттєво зростає роль адаптації, ускладнюються її умови. Ці та інші фактори актуалізують наукові та практичні інтереси до управління виробничою адаптацією.

Під виробничою адаптацією розуміють процес взаємодії працівника з навколишнім виробничим середовищем з метою опанування нової для нього виробничої ситуації. Виробнича адаптація є активною. Це процес взаємної дії працівника та виробничої організації з засвоєнням новизни в конкретній ситуації. З одного боку, новачок, опановуючи умови праці та взаємодії з людьми, які працюють у різних сферах виробництва, не тільки прагне замінити свою поведінку відповідно до нової виробничої ситуації. Влаштувавшись на роботу, він прагне обговорити найзручніші для нього умови, намагається вплинути на колег і керівників, щоб змінити їхнє ставлення до нього. Звичайно адаптивну діяльність не завжди можна зіставити за можливостями з адаптивним впливом на адаптанта всієї організації підприємства, яка, природно, намагається для підтримки своєї адаптивної єдності і загальної ефективної роботи колективу вплинути на новачка, щоб привести у відповідність з системою норм і цінностей, трудових традицій, стереотипів поведінки. Врешті, за індивідом залишається можливість відмовитися від адаптації і піти з організації.

Виробничій адаптації притаманний полімотиваційний характер адаптивної діяльності, який зумовлює діалектичну єдність орієнтувальної та змістовної трудової діяльності у процесі адаптації. Поштовхом для початку виробничої адаптації є необхідність у реалізації ним адаптивної потреби, яка виникла в результаті нових (вони можуть бути суб'єктивно новими тільки для конкретного працівника, а можуть відображати об'єктивно інноваційні зміни у виробництві) вимог виробничого середовища або нових вимог до виробництва з боку працівника. Адаптивна потреба опосередкована взаємодією з потребою в трудовій самореалізації працівника, з

одного боку, і потребою виробництва у кваліфікованому активному працівникові, який здатен забезпечити трудовому колективу реалізацію цих функцій – з іншого.

Під впливом складного переплетення потреб відбувається мотивація адаптивної діяльності індивіда. Мотиви також взаємодіють між собою. З одного боку, у відповідь на орієнтувальні потреби формується орієнтувальний мотив поведінки, який стимулює діяльність індивіда з набуття інформації про виробництво і пов'язаної з ним соціальної ситуації, щодо розширення контактів у навколишньому середовищі, оцінці характеру адаптації ситуації. З іншого боку, зміст інформації, яку одержуємо, спрямованість емоційних контактів, зумовлені мотивом опанування конкретної трудової діяльності, досягнення оптимальної взаємодії працівника і підприємства. У результаті складної полімотивації виникають мета і програма адаптивної діяльності індивіда. Враховують оцінку можливостей реалізувати у межах цього підприємства життєву мету особистості.

Виробничій адаптації притаманна така ознака як діалектична єдність у ній адаптаційних і дезадаптаційних явищ.

Успішна (або утруднена) виробнича адаптація молодого працівника залежить від того, сприятливі або несприятливі умови склалися для задоволення його адаптивної потреби.

Фізична досконалість – поняття не тільки біологічне, але і естетичне, і соціальне. Фізично зробленою ми називаємо людину, що володіє високою дієздатністю і стійкістю в службовій і повсякденній (побутовій) діяльності.

Здоров'я – це така динаміка гомеостатичних і адаптивних процесів в організмі людини і її психіці, яка забезпечує їй можливість тривало жити і активно трудитися в різних умовах навколишнього середовища і протистояти її несприятливим чинникам.

Професор Ф.Березін визначив тривожний ряд, який представляє істотний елемент процесу психічної адаптації:

1) *відчуття внутрішньої напруженості* – не має яскраво вираженого відтінку загрози, служить лише сигналом її наближення, створюючи обтяжливий душевний дискомфорт;

2) *гіперестезичні реакції* – тривога наростає, раніше нейтральні стимули набувають негативного забарвлення, підвищується дратівливість;

3) *власне тривога* – центральний елемент даного ряду. Виявляється відчуттям невизначеної загрози. Характерна ознака: неможливість визначити характер загрози, передбачити час її виникнення. Часто відбувається неадекватна логічна переробка, в результаті якої через брак фактів видається неправильний висновок;

4) *страх* – тривога, конкретизована на певному об'єкті. Хоча об'єкти, з якими зв'язується тривога, можуть і не бути її причиною, у суб'єкта створюється уявлення про те, що тривогу можна усунути певними діями;

5) *відчуття невідворотності катастрофи, що насувається*, наростання інтенсивності тривожних розладів приводить суб'єкта до уявлення про неможливість запобігання грядущої події;

6) *тривожно-боязливе збудження* – що викликається тривогою, дезорганізація досягає максимуму, і можливість цілеспрямованої діяльності зникає (див. Березин Ф. Психическая и психофизиологическая адаптация человека.–Л.: Наука, 1988).

Відповідно до структури умов належать: відповідний рівень взаємної інформації між індивідом і виробництвом взаємних контактів; зіставлення життєвих цілей індивіда з завданнями цієї організації, а також наявність на виробництві умов для успішної трудової діяльності індивіда. Отже, наявність і повнота виявлення сукупності умов, які потрібні для виробничої адаптації, будуть визначати як її ефективність, динамізм, так і межі самого процесу.

До сучасних характеристик виробничої адаптації належать багаторівневий характер, який виявляється в взаємодії та єдності біологічного, психологічного й соціального рівнів адаптації.

Практика свідчить, що зміна стану адаптаційних зв'язків пов'язана з дією різних факторів – біологічного, психологічного або соціального.

Розглядаючи вплив факторів на біологічному рівні виробничої адаптації, можна виділити серед них два основних види – які пов'язані з умовами біологічної адаптації на виробництві та з біологічними особливостями молодого працівника, який адаптується.

Створення і підтримання сприятливих екологічних обставин у країні, на підприємствах, які забезпечують безпечні умови трудової діяльності й існування людини, є необхідною передумовою успішності виробничої адаптації.

Друга група факторів тісно пов'язана і зумовлена впливом причин першого роду. Акселерація молоді, за міркуваннями учених, пов'язана з раціоном харчування. Гіподинамія – зниження м'язової діяльності в результаті малорухомого способу життя. Збільшення алергічних захворювань розцінюють як наслідок невинного застосування медичних препаратів. Однак це не зменшує значимість дослідження і врахування умов для виробничої адаптації, природних особливостей організму працівника.

Переходячи до аналізу психологічного рівня виробничої адаптації, треба зауважити, що вона предметно і детально виглядає так. Під психологічною адаптацією розуміють психічне явище, яке виражається у перебудові

динамічного стереотипу особистості працівника відповідно до нових вимог навколишнього середовища. Психологічна адаптація впливає на проходження як біологічної, так і соціальної адаптації, відчуваючи їхній вплив.

Розглядаючи психологічну адаптацію як особливий вид психічної діяльності працівника у відповідь на зміни зовнішнього середовища, важливо, передусім, з'ясувати чому і в результаті виявлення яких потреб активується в цьому випадку психіка людини, на що ця активність спрямована, які чинники визначають саме адаптивну активність психіки? Відповісти на ці запитання – це означає дослідити мотивацію адаптивної поведінки працівника, яка, як і в будь-який інший вид поведінки, повинна бути мотивованою, інакше вона ніколи не відбудеться.

Мотив як спонукання до відповідного образу дії сам собою не є причиною цілеспрямованої дії. Через нього в психіці людини відображаються потреби, які спричинені об'єктивними явищами внутрішньої або зовнішньої властивості.

Дослідження свідчать про те, що орієнтувальні потреби мають свою структуру, яка охоплює пізнавальну потребу, потребу в емоційному контакті, а також потребу сенсу життя. Кожну зі складових орієнтувальних потреб зумовлює відповідні їм види адаптивної поведінки працівника.

Під впливом пізнавальної потреби мотивується прагнення до пізнання незрозумілих для індивіда явищ. Потреби в емоційному контакті регулюють поведінку людини залежно від емоційного ставлення інших працівників. У відповідь на потребу сенсу життя формується прагнення співвідносити власну цінність особистості з різними рівнями колективних і суспільних цінностей.

Критерії та методи оцінювання адаптації робочих кадрів. Дослідники виділяють три критерії оцінки психічної адаптації в умовах відповідної професійної діяльності. Успішність діяльності (виконання трудових завдань, підвищення кваліфікації, необхідна взаємодія на професійну ефективність), здатність уникати ситуацій, які створюють загрозу для трудового процесу й ефективно усувати загрозу, яка виникла (недопущення травм, аварій, надзвичайних подій), проведення діяльності без значимих порушень фізичного та психічного здоров'я. Комплексний підхід до оцінки психічної адаптації з врахуванням названих критеріїв зіставляє у диференційованих за цими критеріями групами особливостей психодіагностичних показників, фізіологічних параметрів, характеристик, які безпосередньо забезпечують виконання професійних операцій.

Залежність між особливостями психічної адаптації й успішністю діяльності досліджували у різних професійних групах і ситуаціях, де поставлено високі вимоги до адаптивних механізмів у зв'язку з характером

професії або конкретними умовами діяльності. Хоч особливості адаптації розрізняють у різних професійних групах, деякі закономірності універсальні.

До універсальних закономірностей належать значення для професійної діяльності трьох комплексів психодіагностичних характеристик, які суттєві для ефективності психічної адаптації: визначають рівень емоційної напруги і стійкості до стресу, особливості мікросоціальної взаємодії і міри адекватності міжособистісних стосунків, енергетичний потенціал і здатність до логічного структурування ситуації.

Дослідження психічної адаптації враховує комплексний підхід і одночасно розгляд всіх аспектів, оскільки суттєві для їхньої сфери реалізації перебувають у взаємній залежності (рис. 5).

Вивчаючи параметри, які характеризують власне психічну адаптацію, треба оцінити як фізіологічні показники, які відображають функціонування інтегративних церебральних систем і вегетативно-гуморальне регулювання, так і особливості мікросоціальної взаємодії. Щоб вирішити багато завдань (зокрема в професійній сфері), треба цю сукупність характеристик доповнити показниками, які допоможуть зробити висновки про сенсомоторні функції, які суттєві для адаптаційного процесу.

Хоч процес психічної адаптації відбувається постійно і в будь-якому середовищі, значення таких досліджень особливо важливе у випадках, коли зростання напруженості адаптаційного процесу стосується великих контингентів (наприклад при освоєнні нових регіонів або при деяких видах діяльності, які характеризуються особливими умовами). Виявлення групи підвищеного ризику стосовно порушень психічної адаптації і періодів наймовірнішої реалізації такого ризику може допомагати своєчасному проведенню заходів, які попереджують ці порушення. Значимість для адаптивного процесу особливостей мікросоціального середовища і соціально-психологічних факторів збільшує реальність проведення таких заходів, оскільки фактори (на відміну від кліматогеографічних умов) піддаються цілеспрямованому регулюванню, а їхню негативну дію можна нейтралізувати комплексуючими впливами.

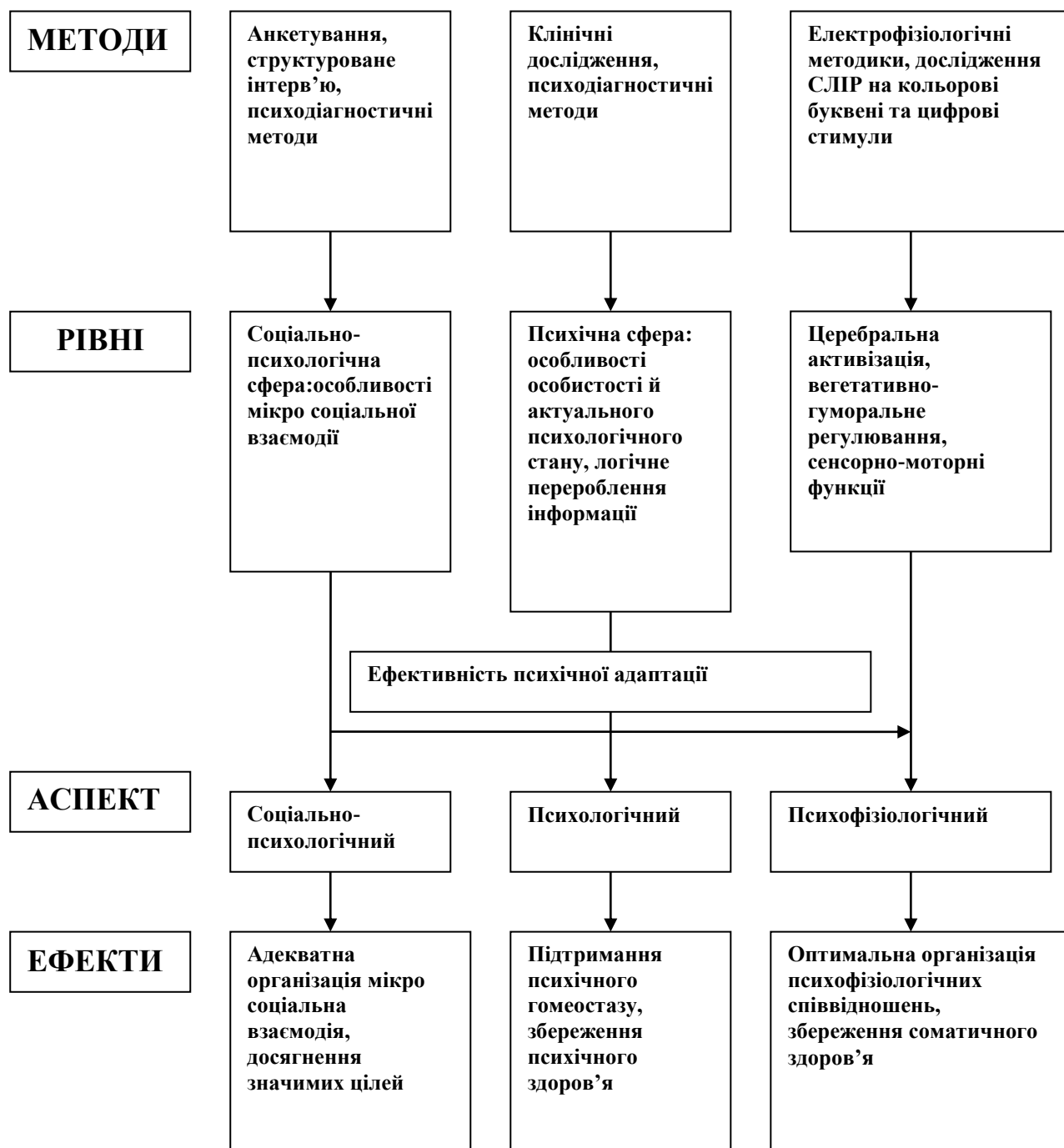


Рис 5. Організація психічної адаптації та характеристика методів дослідження (комплексний підхід)

Рациональна організація таких впливів підвищує ефективність не тільки соціально-психологічної, а й власне психологічної адаптації, знижуючи фрустраційну напруженість і зменшуючи ймовірність інтрапсихічних конфліктів.

Якщо є труднощі психічної адаптації і не компенсуються, то вони виражатимуться у зниженні адекватності функціонування психічної сфери, в погіршенні міжособової взаємодії у зменшенні ефективності діяльності, в більш або менш чітких фізіологічних зрушеннях. У виражених випадках порушення

психічної адаптації виявляються клінічно окреслені розлади психічного (а у зв'язку зі змінами психофізіологічних співвідношень і соматичного) здоров'я, характер, яких суттєво визначається переважним погіршенням того або іншого аспекту психічної адаптації.

Відповідно до адаптаційного підходу, граничні психопатологічні явища, які є неврозами, тобто функціональні розлади, які супроводжуються відчуттям хвороби, які здебільшого визначаються в основному інтрапсихічними конфліктами, можуть бути пов'язані з порушенням психічної адаптації. Якщо такі явища виражаються тенденцією до виникнення у відповідних умовах неадекватної поведінки у сфері між особових відносин, які залежать від особливостей особистості, від її неадекватного формування, і призводить до порушення взаємодії між індивідумом і оточенням (психопатологічні реакції або стани), то погіршення власне психологічної адаптації тісно пов'язане зі зниженням ефективності соціально-психологічної адаптації. Коли неадекватність психічної адаптації виявляється у зміні психофізіологічних співвідношень (тобто стосується переважно психофізіологічної адаптації) і в порушеннях соматичного здоров'я, то йдеться про психосоматичні розлади.

Тісний зв'язок окремих аспектів психічної адаптації виявляється в тому, що кожен із перелічених типів порушень психічної адаптації, торкаючись переважно одного з цих аспектів, автоматично впливає й на інші. Це визначає відому умовність меж між типами порушень, які розглядають, і наявність перехідних варіантів.

Суттєвим є також те, що, з погляду адаптаційного підходу, межа між напруженістю адаптаційного процесу, зниженням його ефективності, окресленими порушеннями здоров'я (тобто між явищами, які розцінюють як нормальні реакції особистості, акцентуванням на особистісні риси або нормальні вегетативні реакції, які підсилюються під час адаптаційного напруження) і граничними психологічними або психосоматичними розладами дає не чітку лінію, більш або менш широку смугу з досить великою кількістю перехідних варіантів. Можливість виявлення таких зон нестійкої адаптації (особливо в умовах підвищення адаптаційного напруження), яке дає змогу своєчасно не тільки виявити надмірну напруженість адаптаційного процесу, а й провести адекватні корекційні заходи, нормальні реакції особистості, акцентуванням на особистісні риси або нормальні вегетативні реакції, які підсилюються під час адаптаційного напруження) і граничними психологічними або психосоматичними розладами дає не чітку лінію, більш або менш широку смугу з досить великою кількістю перехідних варіантів. Можливість виявлення таких зон нестійкої адаптації збільшує практичне значення широких досліджень психічної адаптації (особливо в умовах

підвищення адаптаційного напруження), яке дає змогу своєчасно не тільки виявити надмірну напруженість і адаптаційного процесу, а й провести адекватні корекційні заходи.

Значення напруженості адаптаційного процесу може змінювати зона нестійкої адаптації – зміщується, а її розміри – змінюватися залежно від співвідношення індивідуальних особливостей і вимог середовища, від експектації оточення, від динаміки ситуації, які впливають на рівень вимог, що ставлять працівникові, і на міру обмежень, що накладає середовище на його поведінку. Очевидно, що без досліджень психічної і психофізіологічної адаптації буде неповним будь-який розгляд проблеми екологічної відповідності (стосовно працівників, популяції). Аналіз описаних аспектів адаптаційного процесу є невід'ємною частиною вивчення екології людини. Соціальна зумовленість, яка притаманна біологічному та психологічному рівням адаптації, особливо повно виявляється на завершальному та визначальному рівні виробничої адаптації – соціальному.

Порівнюючи соціально-психологічну адаптацію з іншими її видами, треба враховувати закладені історією розвитку людського спілкування своєрідність, складність і нетиповість цього виду адаптації. На неї накладають відбиток не тільки мораль і традиції різних класів, народів, націй, а й регіонів, галузей і первинних колективів. Не варто автоматично розповсюджувати погляди, які склалися про взаємодію людей на виробництві, сформовані під впливом економічних і політичних закономірностей колективної праці, на аналіз психологічних явищ.

Термін «пристосування», який має характер пасивності, найменш придатний для визначення соціально-психологічної адаптації. Особистість, яка прийшла в колектив, по-перше, уже введена в соціально-психологічну сферу, яка оточує її і відображена у світовідчутті особистості. Отже, у цьому випадку пристосування рівносильне рішення переробити себе, що дуже проблематично та складно. По-друге, необхідність дотримуватися міжособових зв'язків і відносин, норм і традицій визначає для себе сам новачок. Він може вибрати і варіант адаптації до колективу через внесення змін у стосунки і зв'язки.

Як бачимо, процес освоєння особистістю внутрішньокolleктивних зв'язків і стосунків не завжди односторонній. Соціально-психологічна адаптація – це процес взаємного обміну інформацією про соціально-психологічні характеристики між колективом та індивідом, а також визначення на цій основі контактів і взаємовідносин, які дають змогу ефективно спільно працювати і неформально спілкуватись.

Показники соціально-психологічної адаптації – рівень задоволеності характером роботи, взаємовідносин з колегами й адміністрацією, рівень

забезпечення своїх життєвих планів, оцінки якості колективу, задоволеність становищем у групі.

На підставі викладеного багато авторів виділяють **етапи процесу входження новачка у робочий колектив підприємства**.

Перший етап. Нового працівника інформують працівники відділу кадрів про майбутню роботу та колектив. Детальніші відомості з питань, які його цікавлять, він може отримати від начальника цеху, відділу або іншого працівника, оглядаючи майбутнє робоче місце. Нового працівника формально приймають у колектив, майстер представляє його бригаді, він починає працювати з інструктором. На цьому рівні працівник не повинен затримуватися, і формальне знайомство переходить у нормальні стосунки вже з другого дня роботи. Посередником у цих питаннях повинен бути майстер, інструктор навчання, бригадир.

Другий етап. Збільшується коло знайомих, їх вибирають за спільними інтересами, тому так добре налагоджуються нормальні стосунки. Кожний прихід на роботу сприймають позитивно, оскільки приємний колектив (здебільшого), але в конфліктних ситуаціях новачок себе ще не виявив, тому він «добрий» для колективу (нічим поганим не відрізняється).

Третій етап. Новачок добре зарекомендував себе в колективі, конфліктних ситуаціях відчуває загальний настрій, налаштований доброзичливо щодо колективу.

Позитивна позиція працівника, з погляду бригади, в декількох конфліктних ситуаціях привела до того, що його почали поважати в колективі, він завоював авторитет.

Четвертий етап. Працівник бере участь у суспільному житті організації, винахідництві та раціоналізації: у нього виникає відповідне творче напруження в роботі, яке допомагає робити кар'єру.

Процес адаптації вважають завершеним лише у тому випадку, якщо виробничі успіхи працівника супроводжуються дружніми стосунками в колективі. Критерієм оцінки такої адаптації є почуття задоволеності своєю роботою. У цьому випадку різні виробничі неприємності не впливатимуть на ритмічність роботи, що є гарантією стабілізації кадрів.

Знання професійних і соціально-психологічних факторів адаптації на кожному з етапів дає змогу впливати на хід адаптації.

Для визначення ефективності впливу тих або інших заходів, які спрямовані на закріплення новачка в колективі, треба знайти оптимальну тривалість кожного етапу адаптації. Практично порівнюючи досягненні за певний період результати, можна визначити дієвість роботи, яку проводять. Наприклад, В.Шадріков виділяє такі

критерії класифікації соціально-психологічної адаптації за періодами, які наведено в табл. 8.

Психофізіологічна адаптація в системі регулювання суттєвих фізіологічних параметрів, роль психофізіологічних співвідношень для функціонування фізіологічних систем, формування комплексних психофізіологічних характеристик зумовлюють цінність дослідження психофізіологічної адаптації для оцінки фізіологічного регулювання і для міркування про адаптаційне значення тих або інших фізіологічних зрушень.

Таблиця 8

Критерії класифікації періодів соціально-психологічної адаптації

Етапи	Зміст етапів	Замість термінів	Виробнича адаптація	
			професійна	соціально-психологічна
I	Опанували спеціальність згідно з виробничими вимогами і стали виконувати норми на 100 %. Ви зараховані в колектив. Позналилися із колективом. Збільшуєте коло знайомств в організації.	Мінімальне Середнє Максимальне	32 дні	25 днів
II	Відчули впевненість у роботі і виконуєте норму виробітку на 105-110 %. Кожний прихід на роботу Ви сприймаєте позитивно. Конфліктів з колегами та керівництвом поки що не мали.	Мінімальне Середнє	3,7 місяця 5 місяців	6 місяців 5,6 місяців
III	Почали удосконалюватися в роботі за спеціальністю, виконуєте норму на 115-120%. Добре відчуваєте настрій колективу, зміни, бригади. Виступаєте на зборах.	Мінімальне Середнє Максимальне	2 роки 2,7 роки 3,3 роки	Не досягнув 2,9 роки 3 роки
IV	Відчули, що можете передати свій виробничий досвід новачкам та іншим колегам. До ваших думок почали прислуховуватись. Виконуєте багато суспільних доручень. Працюєте не гірше своїх колег.	Мінімальне Середнє Максимальне	4,6 роки 5 років	2 роки 3,5 роки 6 років

Отже, проблема психічної адаптації є дуже важливою галуззю досліджень, яка перебуває на межі різних галузей знання (фізіології, психології, медицини й екології) й набуває в сучасних умовах все більше значення. Тому адаптивну концепцію можна розглядати як один із перспективних підходів до комплексного вивчення людини.

Психологічні особливості адаптації осіб зрілого та похилого віку. Юність характеризується стійкістю психічної діяльності людини, набуванням цілісності, зрілості, яка тісно пов'язана з психічною адаптацією людини до навколишнього середовища. Під зрілістю особистості розуміють усвідомлення свого місця серед інших людей, самоідентифікацію, прийняття й інтеріоризація соціальних норм, відповідальність за власні вчинки. Основним у зрілому віці є професійна діяльність, яка до похилого віку уступає місце цінності існування та загальнолюдських цінностей.

Б.Братусь виділяє два рубежі зрілої особистості: у віці 30 ± 2 роки переоцінюється життєвий шлях, людина не тільки задумується над правильністю вибору, а й багато в ньому виправляє («криза середніх років» – вік Христа), передпенсійна криза у віці 55 ± 3 роки, коли настає період планування пенсійного життя.

У зрілому віці основна психологічна проблема – ідентичність, самовираження і прийняття себе (тобто об'єктивізація особистості). Ідентифікація зрілого віку ґрунтується на ідентифікації в галузі професійної діяльності досягнення і статусу, а трудова діяльність є умовою і формою виявлення зрілості. В психологічній літературі описано чотири типи ідентифікації в професії.

Перший тип – ідентифікація відбувається через вибір професії, яка максимально відповідає характеристиці працівника (наприклад, якщо особа схильна до ризику, то вибирають професію, яка пов'язана з роботою в складних умовах, загрозою для життя).

Другий тип – ідентифікація з професією така, що дає змогу зростати професійно, гармонійно адаптуватись до середовища.

Третій тип – професійне зростання відбувається з розвитком і удосконаленням якостей, здібностей працівника. Якщо в момент вибору професії здібності перебували у потенційному стані, то професія повинна актуалізувати їх і відкрити перспективи розвитку особистості.

Четвертий тип – збігання з професією зумовлено не тільки наявними здібностями, а й творчою активністю особистості в цілому.

Криза середніх років виникає тоді, коли суттєво розмежовується життєва ситуація з віком, коли людина прагне «пожинати плоди» за ідеалами, які сформувались ще в юності. Розходження у сфері професійної ідентичності, що

охоплює незадоволеність успішністю кар'єри, дезадаптивністю, сформованими авторитетами, рівнем матеріального благополуччя, це лише можливі розходження, які важливіші для чоловіка, ніж для жінки. Друга сфера – сімейне життя, в якому кризу, дезадаптацію здатне спричинити незадоволення сімейним статусом, вибором партнера та друзів, стосунками з близькими, благополуччя сім'ї. Третя сфера, за якою порівнюють ідеал і реальність, – це сфера особистісного зростання, яка охоплює задоволеність собою, самоактуалізацію, міру розкриття в процесі життя своїх потенційних можливостей і здібностей.

Переходячи до похилого віку, працівник поступово примирюється з роллю і положенням, якого він досяг. Він націлюється на відповідне завершення життя, орієнтується на власне здоров'я і загальнолюдські цінності (наприклад, справедливість). Старіння – незворотний біологічний факт, на який має вплив культурне середовище. Про це свідчить старовинне французьке прислів'я – «Кожний старіє так, як він жив».

Похилий вік має свої особливості психологічної адаптації до оточення. Він об'єднує несхожих людей. Сюди належать егоцентричність і повільність у прийнятті рішень, які призводять до серйозних змін у житті, особлива недовіра, підвищена тривога, страх бути обдуреним.

У психічному плані адаптації основною проблемою похилого віку є самотність і внаслідок цього втрата необхідних і бажаних контактів, беззахисність перед оточенням, яке несе, як їм здається, загрозу їхньому благополуччю та здоров'ю. Стосунки між сусідами не завжди доброзичливі. Часто ці стосунки перетворюються у довготривалу війну, яка відбувається з перемінним успіхом. Поразки виникають у вигляді дезадаптації, інфарктів, інсультів та інших захворювань. Часто хвороблива підвищена підозрілість самотньої людини провокує спалахи гніву в близького оточення. Виділяють декілька основних «життєвих позицій» працівників похилого віку (К.Вісневська-Рошковська):

«Конструктивна» позиція. Люди з таким орієнтуванням все життя були спокійними та задоволеними. Вони позитивно ставляться до життя, здатні змиритися зі смертю, яка наближається, активні та настроєні на надання допомоги іншим. Зі старості трагедії не роблять, шукають розваг і контактів із людьми.

«Залежна» позиція притаманна людям похилого віку, які все життя не зовсім довіряли собі, були безвольними, пасивними. Старіючи, вони з ще більшим зусиллям шукають допомоги, визнання, не отримуючи його почувають себе нещасливими.

«Захисна» позиція формується у людей з підвищеними механізмами до опору. Вони не прагнуть зближення з людьми, не хочуть отримувати ні від кого допомоги, тримаються замкнено, відгороджуючись від людей, рокриваючи свої почуття. Старіння сприймають з обуренням і ненавистю.

Позиція «ворожості до світу». Це «розгнівані Старики», що звинувачують оточуючих і суспільство у всіх невдачах, які вони перетерпіли в житті. Такі люди підозрілі, агресивні, нікому не довіряють, не хочуть від когонебудь залежати, відчують відразу до старості, прагнуть триматися за роботу.

Позиція «ворожості до себе і свого життя», яка виражається у пасивності, зникненні зацікавленості та ініціативи. Такі люди схильні до погіршення настрою і фаталізму, почувають себе самотніми. Своє життя вони вважають таким, що не вдалося, ставлення до смерті нетравмуюче – як звільнення від існування.

Коло зацікавлень в міру старіння значно звужується, і поступово людина схильна концентрувати свою увагу лише на собі і власних потребах (егоцентризм).

Наведені дані про вікові особливості психологічної адаптованості працівника дають змогу враховувати цей параметр під час проведення експериментально-психологічного обстеження, діагностики відхилень від норми, а також при інтерв'юванні та наданні психологічної допомоги.

Якщо все-таки учень або інший клієнт профконсультанта проявить прагнення стати справжнім суб'єктом побудови своєї професійної долі, то виникає питання: яким чином допомогти йому зайняти активну позицію? Перш за все розберемося в тому, що таке активна позиція і які методи можуть вважатися активізуючими.

Активна позиція людини, що самовизначається, передбачає:

- 1) готовність побачити проблему самовизначення;
- 2) спроби самотійного її рішення;
- 3) готовність самому звернутися за допомогою до профконсультанта;
- 4) готовність виконувати певні вимоги взаємодії з профконсультантом;
- 5) готовність самотійно здійснювати певні дії за рамками профконсультації (за рекомендацією психолога);
- 6) готовність поглянути на свою життєву ситуацію (а також на ситуацію в суспільстві) трохи по-іншому, що вимагає певної мужності;
- 7) готовність піти на певні внутрішні компроміси як при роботі з профконсультантом (наприклад, обмежити себе в часі), так і при самотійному досягненні конкретних професійних цілей (наприклад, відмовитися від задоволення деяких бажань у цю хвилину ради досягнення важливіших цілей) тощо.

На жаль, далеко не всі люди виявляються готовими до такої позиції, і тоді виникає необхідність «активізувати» їх. Загальна схема активізації така:

- встановлення емоційно-довірливого контакту з клієнтом (важливо не перетворити це на «чарування» клієнта своїми методиками, своїм «авторитетом» або своєю чарівністю);
- сумісне уточнення проблеми клієнта: тут психолог міг би використовувати такі методи оцінки ситуації самовизначення, які не тільки будуть зрозумілі клієнтові, але і допоможуть йому самому оцінити свою ситуацію;
- сумісне вирішення проблеми клієнта: тут психолог-профконсультант може використовувати такі засоби, які дозволять клієнтові побачити, як вирішується проблема, а у разі можливості і включитися в сумісне її рішення;
- сумісне підведення підсумків роботи, для чого також бажано використовувати методи, зрозумілі і доступні клієнтові;
- своєчасне зниження активності самого профконсультанта з тим, щоб дати можливість самому клієнтові вирішувати свої проблеми, щоб не показувати йому свій авторитет [130].

Суть активізації полягає не стільки в тому, щоб «зачарувати» або навіть зацікавити клієнта, але і в тому, щоб озброїти його засобами для самостійного вирішення своїх проблем. При цьому спочатку профконсультант більше виступає як ініціатор активності. Він наче демонструє у присутності клієнта спосіб вирішення проблеми (або міркує на складні теми), але саме для того, щоб тут же запропонувати використовувати цей засіб самому клієнтові. Таким чином, людина поступово долучається до вирішення своїх проблем. Активність наче «передається» клієнтові.

У результаті маємо схему: початкова активність профконсультанта —> активізація клієнта в спільній діяльності з психологом —> активність самого клієнта (при трохи слабшій ініціативі профконсультанта).

Головне питання: як «клієнта-об'єкта» перетворити на «клієнта-суб'єкта»? Але тут неминуче виникає і інше: чи всякого «клієнта-об'єкта» варто перетворювати на «клієнта-суб'єкта»?

Якщо йти традиційним шляхом, то можна умовно виділити такі форми (види) активізації:

- 1) мотиваційно-емоційну;
- 2) пізнавально-інтелектуальну;
- 3) практико-поведінкову активність.

При цьому загальна схема активізації часто уявляється (в ідеалі) приблизно таким чином. Спочатку формується емоційна активність (інтерес), на основі чого можна вже формувати і мотиваційну готовність до вирішення конкретних

профорієнтаційних проблем. Формування мотивації передбачає уточнення профконсультаційних цілей. Виділення цілей і початок їх реалізації часто викликають певні труднощі, які стають основою для кризи розвитку суб'єкта професійного самовизначення. Все це утворює основу для готовності клієнта до формування морально-вольового ядра, про яке вже говорилося в попередньому розділі як про найважливішу умову повноцінного самовизначення.

Практично емоційно-мотиваційна активізація може здійснюватися через залучення уваги клієнтів і учнів за допомогою активізуючих питань, за допомогою вирішення несподіваних проблемних ситуацій, пов'язаних з вибором професії і тому подібне.

Пізнавально-інтелектуальна активізація може проводитися з опорою на традиційну схему організації проблемного навчання.

Ця схема передбачає:

1) включення клієнтів у спільну діяльність по вирішенню зовні простих і зрозумілих завдань (обговорення і аналіз профконсультаційних ситуацій), коли на перших етапах ці завдання навіть вирішуються, а клієнти отримують відповідне заохочення у вигляді похвали або компліменту психолога;

2) пропонування складніших завдань, зовні таких, що здаються, доступними для вирішення; при цьому важливо так організувати пізнавальну активність, аби способи, які вже знає клієнт, не дозволили йому легко знайти правильне рішення, а найголовніше – викликати у клієнта «здивування» з приводу своєї нездатності розібратися в пропонованій ситуації і на цій основі сформулювати у нього потребу в підказці з боку профконсультанта;

3) формування здібностей до вирішення задач даного типу (на прикладі аналізу різних типів профконсультаційних ситуацій, близьких і зрозумілих для клієнтів конкретної освітньо-вікової групи); в ході такої роботи психолог не просто дає клієнтові готову відповідь, а використовує систему незначних підказок, що залишають для клієнта, що самовизначається, можливість зрозуміти ситуацію самостійно;

4) формування свого, індивідуального способу аналізу профконсультаційних ситуацій (ідеальний результат формування пізнавально-інтелектуальної активності).

Формування пізнавальної активності клієнта, який самовизначається за представленою схемою як центральний момент передбачає спеціально спровоковане «здивування» клієнта і його потребу звернутися за допомогою до профконсультанта, тобто в основі пізнавальної активності знову ж таки лежить інтерес («здивування»).

Практико-поведінкова активність формується за допомогою таких прийомів роботи: профконсультант не може постійно відстежувати і

коректувати всі дії клієнта, спрямовані на вирішення його профорієнтаційних проблем, але він повинен дати поштовх його самостійним діям (наприклад, давати на профконсультаціях «домашні завдання» клієнтові і в подальших зустрічах контролювати їх виконання). Профконсультант повинен використовувати будь-яку можливість для включення клієнта в спільну діяльність, що передбачає аналіз і вирішення проблем, які виникають у процесі консультації, і обов'язково позитивно підкріплювати будь-які успішні вислови і дії клієнта.

Все це повинно сприяти формуванню у клієнта почуття впевненості в своїх силах і в можливості вирішувати свої проблеми самостійно (відмітимо, що і в цьому випадку психолог опирається на емоційно-мотиваційну і навіть на пізнавальну складові самовизначення, тобто фактично всі вони формуються паралельно). В процесі формування практико-поведінкової активності профконсультант повинен прагнути до того, аби поступово передавати ініціативу успішному клієнтові, а у результаті – взагалі показати клієнтові, що він здатен сам вирішити свої проблеми.

Формування морально-вольової активності клієнта передбачає такі дії профконсультанта:

Профконсультант постійно показує клієнтові свою готовність підстрахувати його в складній ситуації (клієнт, особливо на перших етапах спільної роботи, повинен відчувати «надійне плече»).

Профконсультант може розповісти про успішні приклади самовизначення його колишніх клієнтів в інших ситуаціях, близьких до ситуації клієнта (якщо таких прикладів немає, то можна трохи і пофантазувати із цього приводу, але так, щоб клієнт повірив в реальність таких успішних прикладів).

Профконсультант і клієнт спільно обговорюють приклади ситуацій, близьких до ситуації клієнта.

По можливості необхідно програти деякі відповідальні дії з досягнення намічених цілей (у бесіді з роботодавцем, з членами приймальних комісій, з батьками, що заперечують проти конкретного вибору підлітка й іншими близькими людьми). Досить часто упевненість дій клієнта підвищується, коли такі обговорення та ігрові ситуації організовуються в мікрогрупі (з 4-6 людей). Як видно, і тут морально-вольова активність формується паралельно з емоційною, пізнавальною і поведінковою активністю.

Само виділення різних форм (видів, типів) активізації зроблено для зручності аналізу. Крім того, для кожного виду активізації можна цілеспрямовано розробляти конкретні методики і технології. Інколи в практичній профорієнтаційній роботі можуть виникнути проблеми, пов'язані з надмірним захопленням яким-небудь одним способом активізації, тобто з

«застряванням» лише на емоційній або лише на пізнавальній активності. Як ми тільки що показали, бажаніший варіант роботи, коли всі форми активізації взаємодоповнюють одна одну.

При обговоренні проблеми форм і методів активізації перед профконсультантом весь час (у кожному конкретному випадку) стоїть непросте питання: чи потрібно спеціально провокувати кризи розвитку суб'єкта професійного самовизначення (що і забезпечує повноцінний розвиток особистості – див. попередній розділ), або ж слід в роботі з конкретним клієнтом старатися менше турбувати його складними світоглядними проблемами і зупинитися на «правильній», шаблонній профконсультаційній допомозі.

Для відповіді на подібні питання слід враховувати специфіку криз становлення суб'єкта професійного самовизначення (див. 5.3). При цьому сама воля має сенс лише при усвідомленому виборі життєвої і професійної справи, а також при прагненні до цієї мети [130].

5. ОСНОВНІ АСПЕКТИ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

У сучасному світі найрізноманітніших професій, коли вимоги до працівників швидко змінюються і багатьом з них багато разів доводиться вирішувати проблему переходу до нової сфери професійної діяльності, професійна орієнтація виступає необхідною зв'язуючою ланкою між людиною, системою професійної підготовки та економікою країни. Коли людина потрапляє на «своє» робоче місце, то виграє і вона сама, найбільш повно реалізуючи свій особистісний потенціал, і суспільство, отримуючи від робітника максимальну віддачу, а якщо ж вибір зроблено невірно, то для працівника це означає невиправдані затрати сил, коштів і часу на здобуття «непідходящої» спеціальності, труднощі при працевлаштуванні і в процесі майбутньої роботи; а суспільство через такі хиби несе збитки від нерационального використання коштів на професійне навчання, нестачі кадрів одних спеціальностей і надлишку інших [180, с.4-5].

5.1. Принципи організації профорієнтаційної допомоги

Для простоти і зручності всі принципи можна представити у вигляді таблиці (табл. 9). Для того, щоб краще зрозуміти суть кожного принципу, в ньому виділена «золота середина» (сам принцип) і «межі», між якими цей принцип знаходиться. Головне в розумінні і реалізації принципу – це не доводити принцип до «межі», не перекручувати його [128].

Таблиця 9

Основні організаційні принципи профорієнтаційної роботи

Крайні межі	«Золота середина»	Крайні межі
1	2	3
Вузька спеціалізація	Різноманіття форм і методів роботи	Хаос, безсистемність, слідування методичній «моді»
Моралізаторство	Моральність як стержень всієї роботи, як основа організації різноманіття методів	Аморальність
Ідеалізація попереднього досвіду	Збереження найкращих традицій	Заперечення попереднього досвіду, ламання стереотипів (за принципом «Тільки наше найкраще»)

Внутрішня пасивність, очікування, що хтось вирішить ваші проблеми	Самоактивізація, здібність шукати внутрішні запаси в роботі	Відданість роботі, прагнення братися за всі реальні та нереальні проблеми
Самоізоляція, яка часто виникає у спеціалістів, які відчули, що можуть обійтися без будь-якої допомоги та спілкування з іншими професіоналами. Відомо, що дуже швидко такі спеціалісти починають деградувати	Професійна співпраця, яка не тільки сприяє взаємозбагаченню, але й виконує психотерапевтичні функції, коли є кому «поплакати в жилетку» та отримати моральну підтримку	Втрата професійного самовідчуття, зникнути в колі професіоналів не пов'язаних з профорієнтацією
Психологічне «самодурство», впевненість, що всі навколо дурні	Гнучкість, готовність до розумних компромісів з керівництвом і клієнтами	Пристосованість, зрада своїм інтересам та інтересам своїх клієнтів
Емоційні труднощі (страх щось не те зробити, щось пропустити)	Виділення пріоритетів у роботі, що пропонують відмову від чогось менш важливого	Логічні труднощі: незнання, невміння орієнтуватися в ситуації
Песимізм, відчай	Діючий оптимізм (віра в успіх і свої можливості), а також розумна самоіронія (як знак своєї сили)	Ейфорія, зайва самовпевненість
Акцентування уваги на одиничних принципах без їх взаємозв'язку з іншими принципами	Взаємозв'язок принципів, їх взаємодоповнення	Втрата специфіки принципів

Існують такі *основні організаційні варіанти профорієнтаційної допомоги*:

- 1) профконсультант працює в конкретній школі і обслуговує тільки учнів даної школи;
- 2) профконсультант має в конкретній школі основну базу (кабінет), але обслуговує кілька сусідніх шкіл;
- 3) профконсультант працює в спеціальному психологічному центрі (Центрі профорієнтації молоді, Центрі зайнятості населення або просто в

психологічному центрі). Часто в таких центрах виявляється більш спеціалізована (а іноді і більш глибока) допомога. Але профконсультант нерідко позбавлений можливості спостерігати за розвитком дитини тривалий час. Тому і передбачається взаємодія шкільного психолога (профконсультанта) з психологами різних психологічних і медико-реабілітаційних центрів;

4) психолог працює в органах управління освітою, де він виступає як куратор (інспектор) з профорієнтації. Такий куратор координує профорієнтаційну роботу в школах (роботу педагогів, вчителів праці);

5) профорієнтаційна допомога надається дистанційно, наприклад за листуванням (підліток поштою отримує бланк з опитувальниками, відсилає свої відповіді, після чого йому висилаються узагальнені результати та рекомендації). В даний час широкі перспективи відкриваються у зв'язку з впровадженням комп'ютерних технологій (зокрема, мережі Інтернет);

6) профорієнтаційна допомога надається «виїзними бригадами» (на 2-3 тижні бригада фахівців виїжджає в віддалені і малонаселені райони і проводить «масову» допомогу у виборі професії);

7) профорієнтаційна допомога надається через засоби масової інформації (спеціальні передачі, рубрики в періодичних виданнях).

Звичайно, не можна виділити найкращий варіант: всі варіанти «хороші», тому що все *залежить від певних умов*. Краще прагнути до поєднання і взаємодоповнення різних варіантів (щоб і в самих клієнтів був вибір, куди звернутися). Саме в цьому випадку можна буде говорити про системність профорієнтаційної роботи[130].

При цьому важливе місце має планування та проведення конкретних профорієнтаційних занять і консультацій, на чому зупинимося більш конкретно.

Кожен психолог-профконсультант в тій чи іншій мірі повинен вміти планувати свою роботу.

Його завдання:

1) зрозуміти мету даної роботи – визначити мету-максимум і мету-мінімум в роботі з певним класом, групою або школою (психологічному центрі);

2) виділити перелік основних проблем та пріоритетних напрямків роботи (з урахуванням специфіки певної групи);

3) розписати всі заняття по днях і годинах;

4) розподілити всі теми (проблеми) по цих днях (за принципом від загальних проблем – до більш конкретних);

5) скласти перелік практичних методик, що ілюструють теоретичні запитання (бажано, щоб за часом вони займали навіть більшу частину, ніж «теорія», – це важливо для роботи зі школярами);

6) розподілити практичні заняття по днях, співставивши їх з теоретичними проблемами (важливий принцип «чергування»: небагато теорії – практика, трохи теорії – практика);

7) підібрати різні методики – тести, опитувальники, анкети, ігри, ігрові вправи, розбір ситуацій, дискусійні форми роботи тощо (використати принцип «різноманіття»: комусь більше подобається працювати з тестами, комусь – більше грати);

8) розрахувати все по часу;

9) на всяк випадок підібрати кілька теоретичних запитань і практичних методик «про запас» (на випадок, коли раптом якісь теми і методики в даному класі «не підійдуть» або коли якісь методики та вправи пройдуть дуже швидко і залишиться вільний час, який нічим заповнити);

10) скласти невеликі конспекти для всього курсу.

Крім того, слід спробувати підібрати деякі методики так, щоб учні могли обговорити результати зі своїми батьками. Також ми рекомендуємо частіше використовувати зі школярами активізуючі форми роботи (ігри, дискусії, обговорення ситуацій), але при цьому не перетворювати заняття в «суцільну гру», так як навіть дітям це набридає або ж вони можуть почати сприймати вашу роботу як суцільну «розвагу». З нашого досвіду, ігрові методи цілком можуть займати в роботі зі старшокласниками близько 25 – 30% загального часу заняття. Не слід захоплюватися складним і великим матеріалом – краще нехай питань буде менше, але вони будуть зрозумілими і значущими для підлітків, і саме ці питання обговорювати більш докладно.

Складні ціннісно-сміслові питання обговорювати слід ненав'язливо, обов'язково включаючи їх у більш ширший і етично «нейтральний» матеріал, щоб не викликати здивування деяких учнів та керівників.

При підготовці та проведенні конкретних занять і профконсультацій слід:

1) визначити мету даного заняття (консультації): мета для учнів (зовнішня мета – у вигляді доступних для розуміння інструкцій) і мету для себе (внутрішня мета);

2) підібрати методики і теоретичний матеріал відповідно до мети;

3) спланувати всі заняття за часом (по хвиликах), при цьому бажано:

- спочатку якимось заінтригувати учнів (підібрати відповідні методики або питання для обговорення);

- далі запропонувати щось серйозне;

- ближче до кінця – знову більше інтриги;

4) необов'язково прагнути до повної визначеності (використовувати «ефект незавершеної дії»);

5) зробити заняття цілісним і логічно завершеним (відповідно до зовнішньої мети, тобто інструкція методики або мета заняття повинна бути виконана);

6) підібрати «запасні» теми для обговорення або методики (наприклад, раптом учні не захочуть грати ...);

7) підбирати тільки ті методики, якими психолог добре володіє, а також враховувати загальний рівень готовності працювати з методиками самих учнів;

8) пам'ятати, що часто природним продовженням групового заняття є індивідуальна профконсультація (для бажаючих), тобто всі проблеми в класі не вирішуються.

Прийоми підтримки дисципліни:

- висока динаміка проведення занять (щоб навіть відволікатися не встигали);

- особлива увага лідерам класу (частіше давати «особливі» завдання, просити в чомусь допомогти, пропонувати головні ігрові ролі в складних іграх тощо);

- введення незвичайних правил (наприклад, «можна голосно сміятися і навіть реготати, але тільки стоячи»);

- якщо дисципліна не подобається (особливо при проведенні ігрових занять), то дана форма роботи (наприклад, гра) припиняється і учням просто «усно викладається матеріал» або пропонується якась письмова робота;

- використання вербальних і, головне, невербальних засобів впливу (звичайно, якщо психолог ними володіє).

Поради щодо самостійного освоєння складних методик:

- спочатку випробувати методику на собі (розібратися з усіма процедурними тонкощами); потім на близькій людині (відчути всю процедуру); тільки після цього на підлітках (спочатку на тих, у кого прості проблеми, і лише потім на тих, у кого складні проблеми або недостатньо довірливі відносини);

- на початку використання складної методики скласти коротку «шпаргалочку» з основними етапами і конкретними діями (дослівні плани-виступи своїх занять не рекомендується робити навіть початківцям психологам, особливо в роботі зі школярами) [129].

5.2. Особливості становлення та розвитку психолога-профконсультанта

Іноді перед психологами виникає цікаве питання: чим вони як фахівці принципово відрізняються від «психологів-любителів»? Можливо, саме з постановки цього питання і розпочинається справжній розвиток професіонала.

Прикладом ефективної профорієнтаційної допомоги «психолога-любителя» може бути допомога матері у виборі професії сину чи взаємна допомога однокласників один одному в інформуванні щодо професій та навчальних закладів, в морально-емоційній підтримці і навіть у працевлаштуванні тощо.

Та все ж, можна виділити *основні відмінності психолога-фахівця від «психолога-любителя»*:

1) спеціаліст має ґрунтовну теоретичну базу. Його знання систематизовані, узагальнені, і, крім того, у фахівця постійно виробляється особливий стиль мислення. Любитель може похвалитися, що «прочитав всього З.Фрейда», і навіть привести красиві приклади з його книг, але суть З.Фрейда він, швидше за все, не зрозумів, оскільки не знає інших корифеїв психології і тому йому складно оцінити роль З.Фрейда у психології та у всій культурі;

2) психолог-професіонал використовує спеціальні засоби – методики, які розширюють можливості психолога, а іноді навіть підстраховують його, наприклад, коли психолог просто втомлюється (любитель часто спирається на свою природну чарівність і життєвий досвід);

3) психолог-фахівець формує почуття відповідальності. Любитель зазвичай бере всю відповідальність «на себе», тоді як завдання психолога значно складніше сформувати почуття відповідальності у підлітка, який перебуває на стадії самовизначення;

4) психолог-фахівець включений в професійну спільноту, тож у нього розвиваються професійна самосвідомість і самоповага. «Психолог-любитель» зазвичай позбавлений стабільних контактів з психологами і «вариться у власному соку» (навіть якщо самостійно захоплюється психологією і читає психологічну літературу). Включення до спільноти (в «професійну тусовку») дозволяє психологу-спеціалісту обмінюватися досвідом з колегами (особливо в неформальному спілкуванні), бути в курсі методичних новинок, а також отримувати морально-емоційну підтримку в разі невдач на роботі;

5) спеціаліст має диплом і різні сертифікати, які підтверджують його кваліфікацію, чого позбавлений психолог-любитель. Зауважимо, що для багатьох клієнтів важливо, щоб з ними працював «дипломований» спеціаліст;

6) психолог-фахівець володіє особливим професійним тактом, розвиненою професійною та людською моральністю, суть якої полягає в тому, щоб не позбавляти людину права бути суб'єктом свого вибору. Любителі в більшості випадків демонструють людям, яким вони допомагають, власну впевненість і напористість, їх позиція зазвичай така: «Будьте спокійні! Ви можете в усьому покластися на мене»;

7) справжній фахівець здатний до саморозвитку (навіть без спеціально організованих «перепідготовок» і «навчань» за рахунок організації);

8) психолог-професіонал здатний до самозбереження, оскільки він володіє спеціальною психогігієною праці, спеціальне вивчення якої у вузах, на жаль, майже не проводиться;

9) професійний психолог має імунітет проти ненаукових, популістських методів, наприклад проти використання в роботі з клієнтами методів, якими послуговуються астрологи та ворожки. Хоча іноді для встановлення довірчого контакту з «астрологічно-орієнтованими» клієнтами було б непогано продемонструвати свої знання в цих областях (наприклад, як би ненароком заявити, що читали книги такого авторитету і були на лекціях такого-то), але тільки для того, щоб потім перевести професійну консультацію в русло науково-практичної традиції.

Для розуміння того, ким є «справжній професійний консультант», можна звернутися до поняття «модель спеціаліста». А.К. Маркова виділяє наступні складові «моделі фахівця» [85]:

- а) професіограму діяльності фахівця;
- б) професійно-посадові вимоги (ППВ);
- в) кваліфікаційний профіль (вимоги за розрядами, категоріями).

При побудові «моделі фахівця» виділяють також наступні варіанти такої моделі:

1) модель реально діючого, «готового» фахівця, яка включає в себе: а) модель діяльності фахівця (де виділяються цілі, завдання, дії, операції) і б) модель особистості фахівця (де виділяються професійно важливі якості ПВЯ);

2) модель підготовки фахівця. Такі моделі можуть бути дуже різноманітними залежно від досвіду навчання (або перенавчання) фахівця.

Зауважимо, що традиційно коли психологи говорять про фахівця тієї чи іншої професії, то більше уваги звертають саме на його якості. У психолога зазвичай виділяють: комунікативність, психічне здоров'я, знання своєї справи, життєвий досвід і навіть дотепність (за оцінками і побажанням багатьох студентів). Але якщо б профвідбір на професію «психолог» здійснювався тільки за цими якостями, то, швидше за все, така людина, як З.Фрейд, відомий своїм нетовариським характером, був би відразу ж «забракований».

Таким чином, є, мабуть, щось набагато важливіше, ніж просто «необхідні якості». Для цілого ряду творчих професій важливі світоглядна позиція, здатність знаходити сенс у даній професійній діяльності, нарешті, готовність здійснити в рамках даної діяльності особистісний вчинок, будь то наукове відкриття чи вольові якості, потрібні для протидії професійним стереотипам.

Особливо це відноситься до гуманітарних професій, включаючи і професію психолога-практика.

Основні концептуальні установки профконсультанта. Виділення подібних установок є важливим для кращого усвідомлення профконсультантом своєї праці, для усвідомлення того, що саме він робить в кожному конкретному випадку. В цілому можна виділити три пари таких протилежних установок (табл. 10).

Таблиця 10

Основні концептуальні установки профконсультанта

Критерії виділення установок	Установки, які передбачають внутрішньо пасивного клієнта і консультанта	Установки, які передбачають внутрішньо активного клієнта і консультанта
1	2	3
З точки зору готовності людини до професійної діяльності	Підбір людини до професії (або професії до людини) (це передбачає щось, що мало залежить від самої людини)	Підготовка і самопідготовка людини до праці, що передбачає формування готовності до самої праці (за Є.Клімовим), де у людини уже значно більше можливостей стати суб'єктом професійного розвитку.
З точки зору психології «корисності» та психології «гідності»	Професійне самовизначення прирівнюється до вигідної угоди, іншими словами це найвигідніший продаж своїх послуг на ринку праці, де людина перетворюється на товар для продажу (людина себе не так реалізує, як продає). Суть «вигідної угоди» полягає в тому, аби продати не досить якісний товар (погано підготовленого абітурієнта чи спеціаліста) якнайдорожче, тобто влаштуватися якнайкраще	Професійне самовизначення як прояв творчості, гідності і справедливості, для чого від людини інколи вимагається певна мужність і здатність до неординарних вчинків
З точки зору прагнення людини бути істинним суб'єктом	Професійне самовизначення як слідування долі, призначенню (близько до астрологічного підходу), де сама людина не стільки самовизначається,	Професійне самовизначення як постійне розширення можливостей клієнта для освоєння нових видів праці і способів життєдіяльності,

самовизначення	скільки слідує своєму призначенню	як «вихід людини за рамки самої себе» (за В.Франклом)

Проблема виникає у тому випадку, коли профконсультант прагне працювати, орієнтуючись на установки, які передбачають повагу до клієнта, повагу до його гідності та суб'єктності, але сам клієнт цьому відчайдушно чинить опір під впливом стереотипів суспільної свідомості і забобонів. Наприклад, клієнт переконаний, що для життєвого успіху йому необхідно обов'язково довести комусь свою перевагу, а може, і зайняти посаду в фірмі або місце в престижному вузі, на яке реально претендує більш гідна та підготовлена людина.

Прикметним є те, що подібні клієнти дуже люблять розмірковувати про високі матерії, тобто неблагородні справи здійснюють зазвичай на тлі благородних поз і розмов. Коли у всьому цьому бере участь профконсультант, то виникає сильний сумнів у тому, чи буде така робота сприяти його власному особистісному розвитку. Звичайно, безпосередньо заявляти клієнту, що він неправий, категорично забороняється, так як нічого, крім образи і неприязні з його боку, ми не отримаємо. Тут потрібні більш тонкі дії і, щоб їх здійснити, треба бути не тільки хорошим психотерапевтом, але й трохи філософом.

При розгляді питання, яким повинен бути фахівець з погляду професійного самовизначення, доцільно, на наш погляд, звернутися до проблеми «іміджу психолога-профконсультанта». Можна поставити питання так: чи повинен психолог-профконсультант бути «упізнаваним» за певними специфічними ознаками? Швидше, так, оскільки це творча професія (а «творці» люблять виділятися, їм це допомагає в роботі), сам образ також сприяє вирішенню проблеми клієнта (встановлюється більша довіра, клієнт не витрачає час на з'ясування того, чи «справжній» перед ним психолог чи «несправжній»).

Наступне питання: які ознаки (або яка поведінка) визначають «імідж» «справжнього» профконсультанта? Багато залежить від того, що це за психолог: а) якщо мета його діяльності гроші, то він повинен подібатися своїм клієнтам (як, наприклад, це роблять багато «цілителів» і «психотерапевтів»), для цього бажано вміти виглядати «екстравагантним», б) якщо профконсультант працює в організації або на фірмі, де свої правила поведінки та одягу, в такому разі йому доведеться відповідати цим правилам; в) якщо психолог служить ідеї, то зазвичай він тримається скромніше; г) якщо профконсультант сам в собі не розібрався, то він зазвичай випробовує різні варіанти поведінки (адже, не виключено, що одяг і пробна поведінка стануть у нагоді у виробленні свого «образу професіонала»).

Існують різні шляхи формування іміджу (авторитету, образу) профконсультанта:

1) за допомогою прагнення до зовнішньої подібності зі «справжнім» фахівцем (яким бачать його більшість клієнтів і колеги-психологи, на щастя, для цього існує безліч прикладів для наслідування);

2) за допомогою успішної допомоги клієнтам;

3) за допомогою громадської думки, певної «харизми», хоча як професіонал він нічим особливим не вирізняється (як відомо, в деяких організаціях або ж у певному середовищі потенційних клієнтів хочуть, щоб у них працювали побільше «видатних» фахівців).

Проблема іміджу полягає в тому, що профконсультант ніби «розривається» між прагненням відповідати певному професійному стереотипу (щоб викликати довіру у клієнтів, щоб подобатися начальству, а також колегам-психологам, які дещо призупинилися у своєму розвитку) і тим, що профконсультант це творча професія, яка передбачає творчість не лише в думках, а й у поведінці [130].

У будь-якому разі на початкових етапах професійного консультування краще відповідати іміджу справжнього фахівця (не розчаровувати клієнтів), а вже на наступних етапах роботи намагатися бути самим собою. Прикро, якщо профконсультант захопиться процесом «справляти враження» настільки, що в результаті не в змозі буде вийти з цього професійного стереотипу і позбавить себе можливості розвиватися у своїй професії.

Організація взаємодії профконсультанта з суміжними спеціалістами. Для того, щоб краще зрозуміти особливості взаємодії психолога-профконсультанта з тими чи іншими фахівцями, слід скористатися відомим принципом: треба завжди ставити себе на місце тієї людини, з якою організовується взаємодія (важливо зрозуміти, у чому він може вам не довіряти чи боятися вас, і відповідно постаратися зняти його побоювання). Нижче представлені узагальнені поради-рекомендації з організації взаємодії з різними групами фахівців, з якими дійсно доводиться спілкуватися профконсультанту.

Особливості взаємодії з керівництвом школи. Головне, чого боїться «нормальний керівник», – це те, що ви не знаєте своєї роботи, не знаєте, чим зайнятися в даній школі, тобто можете внести елемент дезорганізації в загальну роботу, яку з великими труднощами йому вдалося налагодити. Але оскільки багато керівників погано уявляють собі, чим повинен займатися психолог в школі, тому вони будуть намагатися прийняти вас в шкільну роботу [130].

Тому рекомендується:

1) взяти ініціативу в свої руки та показати, що ви і самі знаєте, як працювати:

- для першої зустрічі з директором підготувати план роботи;

- постійно виступати з якимись ідеями понад свого плану;

2) дотримуватися субординації (особливо у присутності колег-педагогів та учнів);

3) йти назустріч, виконувати окремі прохання і навіть допомогти керівництву школи (наприклад, допомогти заучу, який перед самим уроком просить, щоб ви підмінили якогось учителя). Звичайно, при цьому не дозволяти сидати собі на шию.

Особливості взаємодії з педагогами. Головне, чого остерігається колега-педагог, так це того, що ви зачепите його самолюбство. Особливо якщо ви ще досить молоді і недосвідчені.

Тому рекомендується:

1) показати колегам-педагогам, що ви не збираєтеся обмежувати їх самолюбство:

- частіше звертатися за порадою (особливо до класних керівників), навіть коли особливо і не потребуєте таких порад;

- пропонувати провести їм самим нескладні (наприклад, деякі ігрові) методики;

- не виставляти свої знання напоказ (не тиснути вчителів своїми специфічними знаннями і незрозумілою термінологією – улюблена гра початківців психологів);

2) провести методичний семінар і показати на ньому деякі нескладні методики (показати, що ви вмієте працювати, а не просто красиво говорити);

3) прагнути організувати співпрацю, тобто спробувати передати педагогу частину своїх функцій (але спочатку зацікавити та заінтригувати деякими нескладними і цікавими методиками).

Взаємодія профконсультанта з колегами-психологами. Їх головне побоювання, що ви опинитеся більш підготовленим, що діти будуть любити вас більше, ніж їх, і взагалі, що виявитеся кращими, ніж вони (відомо ж, що багато психологів дуже самолюбні).

Тому рекомендується:

1) не поспішати, тому що іноді для справжньої співпраці потрібен час;

2) якщо психолог вже веде в школі якісь роботи – не віднімати їх у нього навіть тоді, коли він робить це гірше вас;

3) чітко розділити свої функції і оформити це документально (в планах роботи);

4) відразу не проводити спільних заходів («співавтори» часто сваряться через дрібниці);

5) коли відносини стануть взаємоввічливими, спробувати і спільні справи, і обмін функціями тощо;

б) не з'ясовувати стосунки у присутності педагогічного колективу.

Організація взаємодії з колегами з інших організацій. Можливі контакти шкільного профконсультанта з працівниками кадрових служб підприємств, з представниками навчальних професійних закладів, з громадськими організаціями, з медико-психологічними центрами тощо. Головне в цих контактах – враховувати багатий досвід спілкування з людьми, знання специфіки даного підприємства, а також те, що нерідко вони залежать в діях і прийнятті рішення від свого керівництва. Також найважливішим недоліком таких працівників є недостатньо розвинений професійний такт у взаємовідносинах з людьми (тут психолог не повинен демонструвати свою кращу підготовленість, але в перспективі можна проконсультувати їх і за даними проблемам).

Тому рекомендується:

- 1) зацікавити колег у доцільності контактів, відноситися до колег дуже шанобливо;
- 2) оформити відносини з колегами документально (у вигляді договорів);
- 3) обов'язково так планувати спільні заходи, щоб брали участь всі, а для цього в договорі чітко розписати завдання і відповідальних за їх виконання.

Оцінка ефективності профорієнтаційної допомоги. Суть проблеми полягає в тому, що хороших і загальноприйнятих критеріїв оцінки ефективності роботи психолога-профконсультанта немає.

Невирішеність проблеми оцінки ефективності часто призводить до наступних недоліків:

- до взаємного нерозуміння між психологами-профконсультантами та їх керівниками (наприклад, керівникові складно буває оцінити роботу психологів-підлеглих);
- до нерозуміння між профконсультантом і його клієнтами (наприклад, коли батьки і самі школярі чекають від психолога одного, а отримують зовсім іншу допомогу);
- до нерозуміння між колегами-психологами (що висловлюється у взаємних докорах й обвинуваченнях у непрофесіоналізмі);
- до неадекватної самооцінки профконсультантом своєї праці.

До цього можна додати, що сам розвиток теорії і практики професійного самовизначення безпосередньо пов'язано з усвідомленням цілей, завдань і можливих результатів профконсультаційної допомоги.

Основні вимоги до показників ефективності професійного самовизначення:

- 1) компактність, зручність при практичному використанні;
- 2) можливість оцінювати професійне самовизначення цілісно (з виділенням найважливішого);

3) поєднання кількісних і якісних методів оцінки, що зачіпають не тільки зовнішні дії та вчинки, а й внутрішній світ (почуття, переживання, думки) самовизначеної людини;

4) зрозумілість критеріїв і показників не тільки для профконсультанта, але й для самих підлітків (для можливості самостійно оцінювати успішність своїх професійних виборів);

5) прогностичність оцінок, яка дозволила б не тільки оцінювати рівень самовизначення (як уже досягнутий результат), а й розглядати процес професійного самовизначення в його динаміці і, таким чином, передбачити результати.

При цьому в сучасних умовах (при загальній нестабільності соціально-економічної ситуації в країні), саме прогностичність професійного самовизначення стає важливою умовою її ефективності.

На першому плані в роботі зі школярами-підлітками виявляється не тільки визначення їх готовності до даної (вибраної) професії, але й прогнозування етичної та особистісної прийнятності для них цієї професії в найближчій перспективі.

У профорієнтації (як і в інших напрямках психології) гостро стоїть проблема співвідношення кількісних і якісних показників ефективності діяльності психолога-профконсультанта.

Приклади кількісних показників:

- кількість проконсультованих за певний час;
- надмірна вага тих чи інших форм роботи (індивідуальні консультації, масові опитування, скільки школярів «охоплено» іграми тощо);
- кількість, що наслідували рекомендаціям психолога;
- кількість самостійно вибраних професій від загальної кількості учнів у класі;
- різні характеристики ЛПП (стійкість, обґрунтованість професійних планів).

Якісні показники ефективності в профконсультації визначити набагато складніше, тому що тут важливо зрозуміти, які суттєві зміни відбулися у свідомості підлітка (у його ставленні до життя, до самого себе і до свого місця в суспільстві).

Приклади якісних показників:

- поява нових ціннісних орієнтацій і смислів вибору професії (або зміцнення існуючих ціннісних орієнтацій);
- формування внутрішньої готовності самостійно здійснювати вибір;
- готовність працювати в режимі взаємодії (співпраці з профконсультантом).

У практиці профконсультування важливо поєднувати кількісні та якісні показники. Необхідність використання в роботі кількісних показників викликана хоча б тим, що і для колег – профконсультантів, і для керівника (і для його високопосадового керівництва) потрібен якийсь (об'єктивний) спосіб оцінки роботи профконсультанта. Крім того, використання тільки якісних показників ефективності виявляється занадто складним для багатьох профконсультантів і їхніх керівників, а я також створює багато спокус для недобросовісної роботи. Звичайно, в повноцінних трудових колективах психологів (де чвари та «з'ясування відносин» вважаються професійною ганьбою) можлива оцінка (і самооцінка) праці загалом за якісними показниками ефективності [118].

Однак ефективність роботи профконсультанта не завжди очевидна відразу.

Є.Клімов виділив чотири основні групи відрахованих за часом показників ефективності:

- 1) реальний вибір;
- 2) успішність, реалістичність даного вибору;
- 3) «психофізіологічна ціна» за таку успішність;
- 4) задоволеність людини досконалим вибором.

Крім того, Є.Клімов зазначив, що «як мінімум профконсультація повинна формувати у мого клієнта оптимістичне ставлення до свого майбутнього» [63].

Таким чином, реальна ефективність може бути оцінена тільки через багато років, коли стане ясно, наскільки успішно людина реалізувала себе в обраній професії (як зазначав Є.Клімов, «профконсультація по суті своїй прагне до майбутнього і в ній обговорюється те, чого ще немає»), але при цьому оцінювати свою роботу профконсультант (разом з клієнтом) повинен вже зараз. Який же вихід з цієї ситуації? Традиційний, чисто «економічний» підхід до ефективності профконсультування не підходить. Як відомо, в економіці важливо при мінімальних витратах досягти максимальний результат. Але в профконсультації це виглядало б як підбір найбільш «хорошого, престижного і грошового» місця роботи при явних недоліках клієнта, та ще й при його внутрішньо пасивній позиції. Насправді, кращим показником ефективності профконсультаційної допомоги повинна стати активізація роздумів та переживань самовизначеного підлітка (провоковані і контрольовані з боку психолога «муки творчості» самовизначеної особистості), тобто така допомога, яка дозволяє мобілізувати внутрішні ресурси самого клієнта.

Приклади оперативних показників ефективності:

- 1) за даними спостереження (кожен параметр – за умовною 5-бальною шкалою):
 - емоційна включеність;

- ділова включеність;
- загальна задоволеність від заняття або профконсультації;

2) за методом «зворотного зв'язку»:

- наприкінці заняття попросити учнів оцінити це заняття за 10-бальною шкалою за параметрами: цікавість, корисність і власна активність, а потім коротко обґрунтувати свої оцінки;

- наприкінці курсу попросити написати, що в ньому сподобалося, що не сподобалося і дати свої пропозиції щодо поліпшення даної методики, заняття або всього курсу;

3) за даними опитування за схемою побудови особистої професійної перспективи [128], коли порівнюються відповіді (у балах по кожному компоненту ОПП): на початку і в кінці курсу.

Насправді, профконсультанту доводиться брати до уваги кількісні показники, прийняті в даній школі або психологічному центрі: як уже зазначалося вище, керівникові також доводиться звітувати перед високопосадовим керівництвом за допомогою кількісних показників, і ці показники профконсультант повинен показати. Крім того, іноді доводиться вести «подвійну» звітність: окремо для керівництва та тих, хто перевіряє, і окремо для самого себе, без самообману, реально оцінювати ефективність своєї праці, вчасно коригувати її, а головне – поступово підключати до реальної оцінки (і рефлексії) виконану спільну роботу і самого клієнта. Формування у клієнта можливості оцінювати ефективність профконсультації також є своєрідним показником якості наданої йому допомоги.

5.3. Типові помилки при виборі професії

Помилки в виборі професії в значній мірі пов'язані з недоліками роботи по профорієнтації. Можна виділити кілька аспектів цієї проблеми.

Економічний аспект професійної орієнтації полягає в більшій стабільності і продуктивності працівників які вибрали професію в рамках своїх здібностей, задоволених зробленим вибором і навпаки зниження рівня виробництва із-за плинності кадрів, робочої сили які пов'язані з невідповідністю індивідуальним особливостям працівників, вимогам, які пред'являє їхня професія.

Підраховано, що в робочих які пропрацювали на підприємстві менше півроку, продуктивність праці нижча ніж у тих хто пропрацював більше 5-ти років на 30-35%. Низька продуктивність праці, брак, аварії, низька якість продукції наносять державі мільйонні збитки.

Зарубіжні автори також вказують на збитки до яких призводять плинність кадрів. Так відмічається, що зміна професії до тієї пори поки робочий адаптується на підприємстві в шведській промисловості обходиться власникам в середньому біля 4000 крон збитків в рік, а з розрахунку на 500 тис. шведських робочих які міняють професію, втрати складають до 2 мільярдів крон для держави. Збитки в зв'язку зі зміною професії і період адаптації інженера складають біля 19 тис. крон на рік.

Із-за низького інтересу до роботи і недостатньої професійної придатності багато робочих виконують план по продуктивності праці не більше 50-60% не враховуючи браку. Найбільша плинність кадрів відмічається в будівництві.

Є проблеми і в галузі освіти. Відрахування студентів вузів. Собівартість навчання студента в вузі обходиться державі близько 8000 грн на рік. Крім того, слід також врахувати, що 40% випускників вузів не працюють по спеціальності після закінчення навчального закладу, що теж складає чималі збитки для держави. Випускники ПТУ не працюють по спеціальності після закінчення навчального закладу, що теж складає чималі збитки для держави. І ще одна важлива проблема – перенавчання і перекваліфікація у зв'язку з помилками в минулому плануванні зміни в структурі суспільства (скорочення армії, перехід до ринкових відносин) призводять до значних витрат державних коштів.

Соціальний аспект – характеризується задоволеністю чи незадоволеністю роботою, розвитком позитивного або негативного відношення до оточуючої дійсності, до колективу. Є дослідження які доводять залежність нахилу до правопорушень від невдалого вибору професії, розчаруванням в роботі, невмінням знайти належне застосовувати свої сили, свою енергію [177].

В матеріалах дослідження Є.Рибалко, Р.Максимової, Н.Волкової (1981) є дані про те, що для осіб, які відрізняються недостатньою профпридатністю, характерні труднощі в спілкуванні, конфліктність, низький рівень колективізму, підвищення вимог до побутової сторони життя.

Управління вибором ще недостатньо поставлено на належну висоту. Є.Кузьмін і А.Свенціцький приводять дані про те, що не менше 30% молодих людей вибирають професію випадково. Близькі до цих дані приводить Г.Луканичева. Біля 35% десятикласників не змогли обґрунтовано назвати свій вибір. При чому, у більшості старшокласників було орієнтування на вступ до вузів у той час як вузи не можуть задовольнити і половини бажаючих. Багато вчорашніх абітурієнтів влаштовуються на випадкову роботу, або зовсім не працюють рік і більше. Надзвичайно мало школярів орієнтуються на роботу в сфері обслуговування, будівництві, сільському господарстві.

Негативні наслідки має вибір (випадковий) молодими людьми професії педагога.

Для створення соціально-економічних умов необхідно:

- включити систему професійної орієнтації як невід'ємну складову частину догосподарського механізму ринкової економіки;
- сформувати її відповідне кадрове забезпечення за рахунок розширення підготовки психологів-профконсультантів, психофізіологів, соціологів тощо;
- запровадити у професійних та вищих навчальних закладах профвідбір для абітурієнтів, які обирають спеціальності, де ставляться підвищені вимоги до психологічних особливостей працівника, та профконсультації – для інших спеціальностей;
- сформувати належне інформаційно-методичне та програмне забезпечення (банк інформаційно-довідкових матеріалів загального характеру про соціально-економічний стан та перспективи розвитку регіонів, систему професійного навчання, поточні та перспективні потреби ринку праці, а також інформаційно-довідкових матеріалів професіографічного характеру – довідників, каталогів, картотек, профкарт, професіограм, психограм, даних про перспективи розвитку професій; методичні рекомендації щодо технології проведення профорієнтаційної роботи з різними групами населення, а також індивідуальних профконсультацій та профвідбору; комплекс методик психологічного вивчення особистості, включаючи комп'ютерні версії профдіагностичного, особистісного тестування).

Воєнний аспект пов'язаний з готовністю військових підрозділів, екіпажів, надійністю роботи військових спеціалістів. Є відомості про те, що курсанти льотних училищ з недостатніми індивідуальними особливостями, що відповідають такій спеціальності, допускають помилки в льотних тренуваннях у 2,5 рази більше ніж решта курсантів. Незадоволеність вибором військової професії призводить до конфліктів, порушення дисципліни. Помилки в комплектуванні військових навчальних закладів призводять до того, що в ЗСУ приходять недостатньо підготовлені спеціалісти, що може призводити до небажаних наслідків. Необхідно також враховувати складність сучасної техніки, яка значно підвищує вимоги до людини. Трагічні наслідки військових тільки останніх років, зайвий раз засвідчують важливість даної проблеми.

Медичний аспект характеризується перш за все можливостями розвитку захворювань психогенного генеза в зв'язку з невдачами в спробах оволодіти професією, в виконанні професійних обов'язків. Спостерігаючи на протязі 10 років за групою абітурієнтів а потім льотчиків, у яких під час психологічних обстежень діагностувалась недостатня професійна придатність до льотної служби В.Л.Марищук з групою інших дослідників в 31% випадках зареєстрували розвиток захворювань в основі яких лежить вплив негативних емоцій. Шведський психолог К.Бронер приводить дані про виявлення в персоналі однієї промислової компанії до 20% робочих і службовців з

психічними і нервовими захворюваннями із-за психологічної невідповідності професії.

Медичні аспекти профорієнтації молоді, з різними видами патології, вирішуються, як правило, за участю лікарів районних (міських) медичних закладів і спеціалістів центрів (відділів) зайнятості Міністерства праці України [8].

Труднощі професійного самовизначення виникають, звичайно, в двох категорій людей. Перші – поки не знайшли в цьому житті нічого цікавого. Так склалося, що вчителі не зуміли прищепити їм любов до яких-небудь предметів, а таланти поки що «зариті в землю». Такі люди можуть добре вчитися, але вони нічим не захоплюються, життя їхнє досить нудне або просто монотонне. От і не можуть визначитися, чим хотілося б займатися – оскільки з того, що оточує їх у світі, ніщо особливо не приваблює. Та й з чого вибирати? Як правило, вони не знають, ким працює їхній батько, хто такий їхтіолог – і взагалі мало орієнтуються у світі професій. Друга категорія людей дуже активна й у навчанні, і в різних інших формах активності. Їм цікаво все, вони відвідують одночасно три гуртки, п'ять факультативів і десять спортивних секцій. Більш того, у них все виходить. Як говориться, якщо людина талановита – вона талановита в усьому. За що не візьметься ця чудо-дитина – в усьому домагається успіху. Однак, вона також не може визначити, що подобається їй більше, з чим вона хотіла б пов'язати своє життя.

На практиці виявляється, що схильності враховуються в останню чергу, а от думка батьків впливає. Водночас виділяються 8 головних факторів вибору професії:

1. Позиція старших членів родини. Є старші, котрі несуть пряму відповідальність за те, як складається Ваше життя. Ця турбота поширюється і на питання про Вашу майбутню професію.

2. Позиція друзів. Дружні зв'язки у Вашому віці вже дуже міцні і можуть дуже вплинути на вибір професії. Можна дати лише загальну пораду: правильним буде рішення, що відповідає Вашим інтересам і збігається з інтересами суспільства, в якому Ви живете.

3. Позиція вчителів, шкільних педагогів. Спостерігаючи за поведінкою, навчальною і позанавчальною активністю учнів, досвідчений педагог знає багато такого про Вас, що приховано від непрофесійних очей і навіть від Вас.

4. Особисті професійні плани. Під планом у цьому випадку маються на увазі Ваші уявлення про етапи освоєння професії.

5. Здібності. Про своєрідність своїх здібностей треба судити не тільки за успіхами у навчанні, але і за досягненнями в інших видах діяльності.

6. Рівень домагань на суспільне визнання. Плануючи свій трудовий шлях, дуже важливо подбати про реалістичність своїх домагань.

7. Інформованість. Важливо подбати про те, щоб отримана інформація про ту чи іншу професію не виявилася недостовірною, перекрученою, неповною, однобокою тощо.

8. Схильності. Схильності виявляються в улюблених заняттях, на які витрачається велика частина вільного часу.

Отже, серед помилок вибору професії виділяють:

1. *Ставлення до вибору професії як до незмінної.* У будь-якій сфері діяльності відбувається зміна заняття, посади у міру росту кваліфікації людини. При цьому найбільших успіхів досягає той, хто встиг спробувати себе в тому чи іншому роді занять. Проаналізуйте ситуацію на ринку праці. Зверніть увагу на те, що з кожним роком з'являються нові професії. Будьте готові до того, що прийдеться регулярно підвищувати кваліфікацію, освоювати суміжні спеціальності. Не бійтеся того, що вибір професії під час навчання в школі, фатальним образом визначить всю Вашу долю. Зміна вибору, освоєння нової спеціальності зробить Вас цінним фахівцем, необхідним у міждисциплінарних областях діяльності. Перша професія, навіть якщо Ви потім передумаєте й знайдете щось більш привабливе, знадобиться в несподіваних ситуаціях. Наприклад, освіта мистецтвознавця допоможе юристові за своєю другою освітою розібратися в складних питаннях спадкування антикварних цінностей.

2. *Думки про престижність професії.* Відносно професії забобони проявляються в тім, що деякі важливі для суспільства професії, заняття вважаються непристойними. А наприклад, економіст або психолог не більш корисний для суспільства, ніж хімік або слюсар. Престиж професії повинен враховуватися – але після врахування Ваших інтересів і здібностей. Інакше будете власником «модної», але не тієї спеціальності, що приносить задоволення. Або, чого доброго, виявитесь непридатними для виконання основних робочих функцій.

3. *Вибір професії під впливом товаришів.* Професію людина обирає за своїм «смаком» й «розміром» так само, як одяг і взуття. Почуття групи, орієнтація на однолітків – дуже позитивні особливості юнаків певного віку. Вони потрібні для освоєння норм поведінки в суспільстві, формування образу «Я» і самооцінки. Тому оглядайтеся на інших, порівнюючи (себе із друзями), а не сліпо повторюючи. Намагайтеся побачити, чим Ви відрізняєтеся від товаришів – і в чому Ви подібні. Це допоможе зрозуміти, що хтось обирає професію пожежника (значить він – ризикова людина), а іншому ця професія може не сподобатися (адже він дуже обережний і розважливий).

4. *Наслідування професій своїх кумирів.* При виборі професії треба враховувати насамперед особливості даного виду діяльності, а не обирати професію, керуючись симпатією до людини, що займається даним видом діяльності. Особливо небезпечне захоплення викладачем (якщо захоплює щиросердність фізика – це не означає, що фізика – те що Вам потрібно). Крім того, часто юнаки роблять помилку, намагаючись одержати професію кумира – спортсмена, політика, журналіста, артиста.

5. *Захоплення тільки зовнішнім або частковим аспектом професії.* За легкістю, з якою актор створює на сцені образ, стоїть напружена, буденна праця. А журналісти не завжди виступають у телепередачах – частіше вони перелопачують масу інформації, архівів, розмовляють із десятками людей – перш, ніж підготують 10-хвилинне повідомлення, що, до того ж, озвучить інший (диктор на телебаченні).

6. *Ототожнення шкільного навчального предмета з професією або погане розрізнення цих понять.* Є такий предмет, як іноземна мова, а професій, де потрібна здібність до мови, багато – перекладач, екскурсовод, телефоніст міжнародного зв'язку тощо. Тому при виборі професії треба враховувати, які реальні заняття й професії за цим предметом стоять.

Для цього найкраще не просто вивчити професіограми або описи професій. Варто проаналізувати газети з вакансіями на ринку праці (там звичайно вказується, яка освіта потрібна для конкретної вакансії). Наприклад, людина з лінгвістичною освітою («українська мова й література», «іноземна мова» у школі) може працювати й викладачем, і перекладачем, і редактором, і секретарем-референтом. До того ж професій існує більше, ніж шкільних предметів. Можна стати юристом, маркетологом, апаратником. Професії звичайно можуть бути асоційовані з декількома шкільними предметами. Скажімо, майбутньому економістові в школі може подобатися одночасно і математика, і географія.

7. *Застарілі уявлення про характер праці у сфері матеріального виробництва.* Майже всі професії, в тому числі робітничі дедалі стають більш автоматизованими та комп'ютеризованими, робочі місця модернізуються, впроваджуються новітні технології, підвищується культура праці.

8. *Невміння або небажання розібратися у своїх особистісних якостях (схильностях, здібностях).* Розібратися в собі самостійно досить важко, тут на допомогу можуть прийти профконсультанти, батьки, учителі, товариші. Корисними також можуть виявитися психологічні тести та статті й публікації на тему популярної психології. Завдання тестів – активізація діяльності по самопізнанню (самопостереженню, самоаналізу), а не видача готової відповіді на питання про те, ким необхідно бути.

9. *Незнання/недооцінка своїх фізичних особливостей, недоліків, істотних при виборі професії.* Існують професії, які можуть бути протипоказані за станом здоров'я, тому що можуть погіршити його. Таких професій небагато, до них належать в основному ті, у яких потрібне тривале напруження певних фізіологічних систем. Програмісти сильно напружують очі, а льотчики – серце.

10. *Незнання основних дій, операцій при розв'язанні чи обмірковуванні завдання при виборі професії.* При вирішенні завдання з математики, приходить виконувати певні дії в певній послідовності. Було б розумно обрати такий підхід і до вибору професії. Не треба сприймати жодні інструкції буквально, краще творчо підійти до справи й розробити для себе свій власний план – список необхідних для вибору професії дій. До них можуть бути включені: аналіз пропозицій на ринку освіти, аналіз попиту на ринку праці, об'єктивна оцінка своїх здібностей, схильностей, знань тощо.

У професійному самовизначенні умовно можна виділити такі «парадокси» суб'єктності:

✓ *Парадокс перший:* чим більше ми пізнаємо людину, яка самовизначається, тим більше ми позбавляємо її суб'єктності, так як вона стає більш прогнозованою. Для того, щоб подолати спокусу маніпуляції свідомістю людини, що самовизначається, важливо підвищувати етичну відповідальність профконсультанта.

✓ *Парадокс другий:* смисл професії, що обирається часто є не в самій трудовій діяльності, а в благах, які людина отримує, як винагороду за свою працю. Часто смисл змінюється в ході розвитку людини: в багатьох на початку трудової діяльності смисл праці знаходиться поза самою працею, але потім вони втягуються в роботу і знаходять цей смисл уже у своїй праці.

✓ *Парадокс третій:* часто достойний працівник не отримує винагороди, а ледар навпаки, то виникає таке поняття, як «обезцінення праці». У цій ситуації багатьох людей-трудівників рятує орієнтація на смисл самого процесу праці, тому що орієнтація на «винагороду» робить людину нещасною, обділеною тощо.

✓ *Парадокс четвертий:* якщо людина не хоче самостійно вирішувати свої проблеми, то чи варто взагалі говорити про суб'єкт самовизначення? Це одне із найбільш важливих запитань-парадоксів: нерідко смисл психологічної допомоги полягає саме в тому, щоб поступово формувати у людини бути реальним суб'єктом самовизначення.

До типових помилок можна додати й інші помилкові дії, що робить людина, яка самовизначається. Під час пошуку консультантів і радників люди не рідко звертаються в приватні психологічні центри, де з людей беруть досить

високі гонорари.Справа в тому, що висока оплата не завжди є показником якісної допомоги.

Надмірна довіра психологам-профконсультантам, які хоч і намагаються надати кваліфіковану допомогу, але це не завжди виходить вдало. Звичайно, ми не радимо насторожено відноситись до таких про консультантів (в тому числі і до практикуючих), але по можливості потрібно іноді перевіряти їх рекомендації, а головне – розуміти, що відповідальність за вибір лежить на людині, яка самовизначається.

Нездатність і небажання замислюватися про перспективи розвитку суспільства (і виробництва). Часто вибір здійснюється орієнтуючись на сьогоднішній день, однак надалі затребувані нині професії можуть виявитися не такими популярними або може з'явитися потреба в інших професіях. Складність подібних прогнозів соціально-економічного розвитку суспільства часто пов'язана зі страхом реального погляду на ситуацію в нашій країні. Тому повноцінне самовизначення – це часто подолання в собі страху міркувати про проблеми того суспільства, в якому людина і збирається знайти своє місце[130].

6. РОБОТА ДЕРЖАВНИХ ЦЕНТРІВ ЗАЙНЯТОСТІ У ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИЗНАЧЕННІ І ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ НАСЕЛЕННЯ

У зв'язку з переходом до ринкової економіки в 1991 році був прийнятий Закон України «Про зайнятість населення», у якому й передбачається створення при Міністерстві праці й соціальної політики України системи Державних центрів зайнятості. Справа в тому, що хоча незалежна Українська держава у своїй Конституції й проголосила гарантію всім своїм громадянам на працю, через недостатній розвиток економіки й відсутність відповідних засобів реалізувати повністю для всіх громадян право на працю поки не вдається. У певній мірі ця ситуація посилюється як невідповідністю самих роботодавців до виконання в повному обсязі своїх соціальних обов'язків, так і тим, що значна частина населення, і, у першу чергу, молодь, морально не підготовлена до конкуренції на ринку праці й допускає грубі помилки в ході вибору спрямованості своєї професійної діяльності. А невірний вибір професії нерідко обертається бумерангом, що відкладає відбиток на все подальше життя людини, позбавляє її можливості знайти головну справу свого життя.

Постанова «Про Концепцію професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення» (1996), де зазначено, що «Центри професійної орієнтації здійснюють у регіонах організаційно-методичне забезпечення роботи місцевих центрів зайнятості з профінформації, профконсультації, профдобору та профвідбору незайнятого населення з метою обґрунтованого обрання професії та відповідного професійного навчально-виховного або вищого навчального закладу» та ін.

З метою підвищення соціальної захищеності частини населення, що залишається без роботи, в 2001 році був прийнятий Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття». Він створив певні правові, організаційні й фінансові умови реалізації конституційних прав громадян в умовах безробіття. У ньому визначені, з одного боку, підходи по наданню допомоги особам, що залишилися тимчасово без роботи, з іншої сторони позначена технологія роботи Державних служб зайнятості по реалізації соціальної захищеності населення й стимулюванню безробітних до найшвидшого професійного самовизначення.

Психологічний аналіз накопиченого досвіду роботи державних служб зайнятості свідчить, що звертання населення в ці служби викликається як суб'єктивними, так й об'єктивними причинами.

Під суб'єктивними причинами розуміються такі, коли індивід звертається в службу зайнятості для пошуку роботи, яка б його більше влаштовувала в порівнянні з тією, яку він виконував колись. А об'єктивні причини пов'язані з тим, що людина залишається безробітною по не залежним від неї причинам: скорочення обсягів робіт на підприємстві, банкрутство підприємства або його ліквідація тощо.

Для успішного рішення проблем, пов'язаних із суб'єктивними причинами, необхідне більш поглиблене знання психологічних особливостей особистості. Проводити такі поглиблені обстеження у працівників служб зайнятості в цей час немає фінансових і професійних можливостей. Ось чому Державні центри зайнятості і їхні підрозділи, створені у всіх регіонах України, хоча й мають у своїй структурі служби профорієнтації й фахівців-психологів, фактично здебільшого змушені займатися працевлаштуванням населення [8].

Детальне ознайомлення з характером і змістом робіт, проведених у Державних центрах зайнятості для професійного самовизначення населення в цей час, найкраще проаналізувати на конкретному прикладі.

Із цією метою розглянемо досвід роботи, накопичений *Миколаївським обласним центром зайнятості*. По-перше, тому, що, як свідчать результати багатьох соціологічних досліджень, ця область є репрезентативною для України за багатьма показниками демографічного й соціально-економічного характеру. По-друге, робота Миколаївського обласного центра зайнятості в останні роки неодноразово відзначалася з позитивного боку Міністерством праці й соціальної політики України й накопичений тут передовий досвід представляє безсумнівний науково-методичний інтерес.

Аналіз цього досвіду свідчить, що робота Державних центрів зайнятості в галузі працевлаштування населення в умовах ринкової економіки носить комплексний характер. У ній тісно переплетені організаційні, соціальні, психологічні, педагогічні, фінансові і юридичні аспекти. Це чітко простежується у структурі соціального партнерства обласної служби зайнятості, що склалася в Миколаївському центрі зайнятості.

У функціональних обов'язках служб зайнятості, розроблених Державним центром зайнятості й затверджених Міністерством праці й соціальної політики для обласних, міських і районних центрів так само передбачене виконання цілого комплексу робіт, пов'язаних з організацією, контролем і науково-методичним керівництвом професійним самовизначенням і працевлаштуванням населення. Розглянемо більш докладно спрямованість і зміст конкретних заходів, здійснюваних фахівцями цього обласного центра з метою вдосконалювання професійного самовизначення, працевлаштування й підвищення соціальної захищеності населення.

6.1. Організація роботи функціонально просторових секторів центрів зайнятості

Враховуючи те, що центри зайнятості України розташовані в різних за площею, плануванням та іншими умовами приміщеннях, неможливо передбачити їх уніфіковане просторове розміщення. Однак незалежно від цього в кожному центрі зайнятості створюється вісім функціональних секторів. До складу будь-якого сектора можуть входити окремі кімнати, декілька кімнат, частина кімнати, холи, вестибюлі, коридори. В одному випадку до функціонального сектора ввійдуть, наприклад, велика зала, в другому – одна кімната та коридор, у третьому – частина кімнати. Просторове розміщення секторів здійснюється відповідно до технологічного ланцюжка – послідовності роботи з клієнтом, а саме (Рис.6):

- 1- довідково-консультаційний;
- 2- самостійного пошуку вакансій;
- 3- профінформаційний;
- 4- реєстраційно-приймальний;
- 5- активної підтримки безробітних;
- 6- взаємодії з роботодавцями;
- 7- навчання та психологічного розвантаження персоналу;
- 8- адміністративно-господарський.

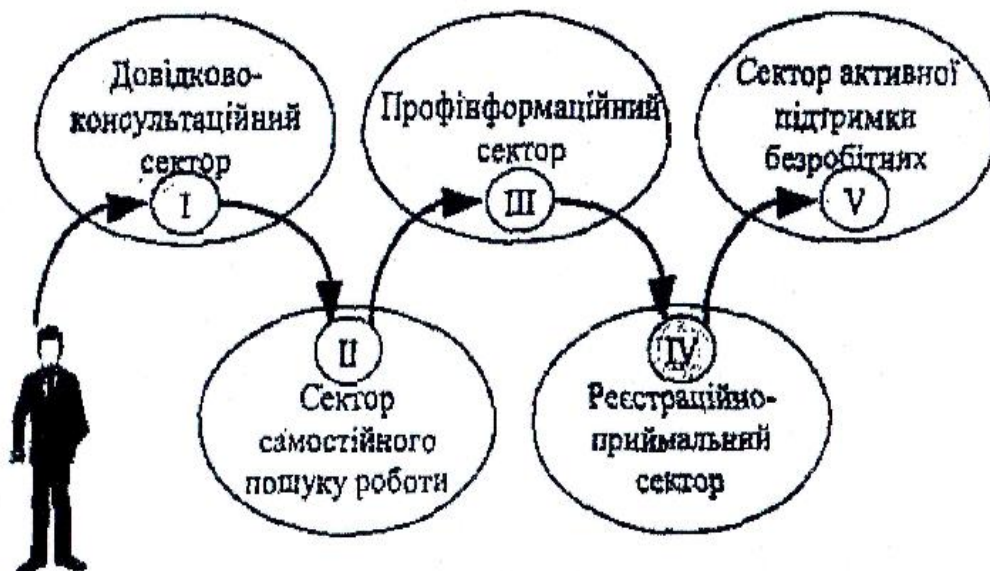


Рис. 6. Схема розміщення функціонально просторових секторів

Відразу після входу до центру зайнятості розташовується довідково-консультаційний сектор, який, як правило, знаходиться біля вхідних дверей в приміщенні ЦЗ. Посадова особа, яка виконує диспетчерсько-консультаційні функції, має першою зустрічати клієнта. Наступними мають бути сектори

самостійного пошуку вакансій та профінформаційний, потім реєстраційно-приймальний та сектор активної підтримки безробітних. Сектори взаємодії з роботодавцями, адміністративно-господарський, навчання та психологічного розвантаження персоналу можуть знаходитись навіть в іншій частині приміщення ЦЗ, мати свій окремий вхід, оскільки вони усно не пов'язані з обслуговуванням населення.

У разі можливості бажано виділити в приміщенні центру зайнятості велику залу для розташування секторів довідково-консультаційного, самостійного пошуку роботи, профінформаційного та реєстраційно-приймального. Такий підхід обумовлений тим, що:

- час очікування співбесіди у відповідного спеціаліста може використовуватися клієнтом для: самостійного пошуку вакансій на спеціальних інформаційних стендах, отримання необхідної профінформації;
- значна кількість відвідувачів розосереджується у такому приміщенні по всій площі зали, не утворюється великого скупчення людей;
- це сприяє психологічній адаптації клієнтів та готовності до участі в співбесіді;
- забезпечується додаткова безпека співробітників служби зайнятості, оскільки є можливість здійснювати огляд всього приміщення та контроль поведінки всіх відвідувачів, що важливим фактором стримування потенційних порушників порядку.

Довідково-консультаційний сектор включає стенди, планшети, плакати з інформацією про права та обов'язки безробітних, а також зразки оформлення безробітними різних документів, для великих міст – карту району, який обслуговує даний центр зайнятості з зазначенням транспортних маршрутів. У цьому секторі розташоване робоче місце спеціаліста, який виконує диспетчерсько-консультаційні функції. Тут можуть бути розміщені персональний комп'ютер, стенд з написами, що вказують клієнтам напрямки їхнього руху залежно від послуг, які вони потребують, а також місце розташування приміщень, де ці послуги надаються.

Всі інформаційні стенди мають виготовлятися та встановлюватися з урахуванням ергономічних вимог: освітлення – не менш ніж 300-500 лк; розміщення та розмір написів залежать від дистанції зчитування інформації і розраховуються за формулою $h=2Stg5^\circ$ (де h - розмір букв або цифр по вертикалі, 8 - дистанція зчитування); контрастність написів повинна бути в межах 0,6-0,9.

Загально визначений колір стендів – насичений синій. Колір літер – білий. На полях стенда в лівому верхньому кутку розташовано позначку – буква «і» синього кольору у жовтому колі.

Метою наступного сектора – **сектора самостійного пошуку роботи** є надання клієнту можливості самостійно користуватись інформацією про вільні робочі місця і знаходити для себе найкращі варіанти працевлаштування.

Принциповим є те, що самостійний пошук роботи на стендах вакансій є обов'язковою процедурою під час **кожного відвідування** клієнтом центру зайнятості, а також передує будь-яким і наступним технологічним операціям. Саме тому в цьому секторі розташовуються стенди з картами, на яких міститься інформація про вільні робочі місця, систематизована за ознаками груп професій та територій. В цьому секторі доцільно також на аналогічних стендах розмістити інформацію з пропозиціями громадських, сезонних і інших тимчасових робіт, а також інформацію для осіб, які можуть започаткувати свою власну справу. А саме: про об'єкти, що підлягають приватизації або надаються в оренду, в тому числі земельні ділянки; про малі підприємства, що продаються та інші.

На картах, розташованих на стендах вакансій в цьому секторі, в лаконічному та уніфікованому вигляді міститься інформація про назву і характер вільних робочих місць, розмір заробітної плати, характер роботи, режими праці та відпочинку, професійні та додаткові вимоги до кандидатів. Такі відомості про підприємство, як назва, адреса та номер телефону, як правило, не вказуються на картці, а шифруються. Це робиться з метою запобігання зверненню до роботодавця тих клієнтів, професійні якості яких не відповідають вимогам даного вільного робочого місця. Саме цим пояснюється необхідність співбесіди спеціаліста, який здійснює функції працевлаштування з клієнтом, якщо він підібрав собі вакансію в секторі самостійного пошуку вакансій. Зваживши всі обставини, фахівець визначає доцільність направлення клієнта на підприємство для співбесіди з представником роботодавця. У разі, коли роботодавець бажає зустрітись з якомога більшою кількістю претендентів, пропонується інформація про вільне робоче місце за його згодою не шифрувати. Тобто, роботодавець сам визначає, якою повинна бути інформація про вільне робоче місце: зашифрованою або відкритою.

У профінформаційному секторі розміщуються профінформаційні матеріали: інформаційна література з описами професій (спеціальностей); довідкові матеріали про навчальні заклади, що здійснюють професійне навчання; перелік професій, за якими організовує навчання центр зайнятості, відеоматеріали про зміст окремих професій, а також паспорти організацій з матеріалами, які висвітлюють історію підприємства, його виробничу діяльність, соціально-побутову сферу та іншу інформацію, що може зацікавити відвідувача центру зайнятості. Проте, по змозі, ці та інші засоби профінформації доцільно розташовувати в окремому приміщенні, залі професійної інформації. Цей

сектор обладнується спеціалізованими місцями для перегляду відеоматеріалів. В інформаційному секторі розташоване робоче місце спеціаліста, який здійснює функції з профінформації.

У реєстраційно-приймальному секторі проводяться співбесіди під час реєстрації клієнтів, а також під час їхнього повторного відвідування центру зайнятості. Технологією передбачено, що співбесіда, а не відмітка в персональній картці, є найважливішою процедурою в роботі центру зайнятості щодо сприяння працевлаштуванню клієнтів у найкоротший термін. Співбесіда має бути спрямована на виявлення потреб, намірів, побажань, всіх обставин клієнта які можуть прискорити пошук роботи.

Співбесіди під час реєстрації клієнта та при його подальших відвідуваннях проводяться тільки самим спеціалістом (без розподілу спеціалістів на тих, що здійснюють, так звані, «первинний» та «вторинний» прийоми). Такий підхід дає змогу будувати співробітництво з клієнтом з урахуванням взаємної відповідальності за майбутні результати працевлаштування в цей період. Однак спеціально призначена директором ЦЗ комісія (наприклад, у складі директора, заступника директора, начальника відділу, державного інспектора праці) через деякий термін (наприклад, після 3-6 місяців співпраці спеціаліста з клієнтом) на підставі аналізу проведеної роботи з даним клієнтом, вивчення причин відсутності результатів щодо працевлаштування може прийняти рішення про зміну спеціаліста з метою підвищення ефективності процесу пошуку роботи.

Для досягнення психологічного контакту та порозуміння між спеціалістом ЦЗ і клієнтом не рекомендується створювати між ними штучне відокремлювання, наприклад, бар'єри, перегородки тощо. Необхідно враховувати, що психологічно комфортна відстань між спеціалістом і клієнтом має бути близько 1,2 м. Якщо стіл, за яким ведеться співбесіда, є вузьким, співрозмовникам краще розміститися по діагоналі стола.

Робочі місця спеціалістів бажано відокремити одне від одного звукопоглинаючими перегородками висотою не менш ніж 1,5 м, котрі забезпечують зниження шумового забруднення і певну конфіденційність, яка є важливою умовою роботи з клієнтами служби зайнятості.

Робочі місця спеціалістів з працевлаштування обладнуються номерною ознакою, помітною для клієнтів. У секторі самостійного пошуку вакансій та профінформаційному розташовуються **спеціальні табло**. Вони використовуються для того, щоб, не створюючи надмірного шумового навантаження, запрошувати чергового відвідувача на співбесіду до спеціаліста.

Принциповою є вимога про пріоритетність дій спеціаліста з працевлаштування щодо пошуку і підбору роботи клієнту перед іншими діями. Мається на увазі орієнтація клієнта спочатку на самостійний пошук інформації

на стендах вакансій в центрі зайнятості, а вже потім при необхідності інформацію про вільні робочі місця підбирає спеціаліст, який здійснює функції працевлаштування.

Пошук інформації про вакансії здійснюється не тільки під час співбесіди з клієнтом, але й у період між відвідуваннями безробітним центру зайнятості. Маючи в банку даних інформацію про конкретного клієнта та вимоги роботодавця до кандидатів на заміщення вільних робочих місць, необхідно на основі зіставлення цієї інформації підібрати громадянинові роботу, якщо вакансія з'явилася в проміжок часу між відвідуваннями клієнтом центру зайнятості.

Важливим елементом технології є активізація зусиль клієнтів у пошуку роботи. На це спрямований **план самостійного пошуку роботи**, в якому вказуються спільні дії громадянина та спеціаліста центру зайнятості в цьому напрямку. Такі плани допомагають клієнтам більш систематизовано та наполегливо шукати роботу, а спеціалістам, які здійснюють функції працевлаштування – цілеспрямовано сприяти громадянину.

Плани доцільно розробляти перш за все тим клієнтам, які мешкають у великих містах, містах і селищах, де інформація про значну кількість вільних робочих місць не надходить до центру зайнятості, а також у разі коли клієнт має професію (спеціальність), яка потенційно може користуватися попитом на ринку праці.

6.2. Профконсультаційні послуги центрів зайнятості

За таким видом послуг в Обласний центр зайнятості звертаються особи самого різного віку й соціального стану. Так, статистика останніх років свідчить, що порядку 90% тих, хто звертається за профконсультацією становлять особи, що тимчасово залишилися без роботи. З них більше 47% – особи, що мають робочі професії, близько 30% – фахівці з вищою освітою, і 23% – громадяни, які не мають професії або спеціальності. Слід зазначити, що переважно (57%) профконсультаційними послугами користуються жінки; майже кожен другий (49%), що звертається за профінформаційним обслуговуванням це особи у віці до 35 років.

У число профконсультаційних послуг, що надаються психологами Обласного центру, входить і проведення професійного відбору громадян, що вирішили освоювати професії, по яких передбачена обов'язкова перевірка на ступінь психофізіологічної відповідності. До таких професій належать такі, які пов'язані з підвищеною небезпекою. Приміром, професії електрогазозварник,

оператор котельних установок, збирачметалевих корпусів кораблів, водії транспортних засобів, машиністи котельних установок, трактористи і ін.

Професійний відбір по цих професіях передбачений в обов'язковому порядку і його проходять всі особи, які направляються центром зайнятості для подальшого професійного навчання. Тільки у 2005 році фахівцями Обласного центру було надано 837 послуг, пов'язаних із проведенням профвідбору.

Головна особливість профконсультацій і профвідбору, здійснюваних фахівцями центрів зайнятості в порівнянні з аналогічною роботою, проведеною в школах й в інших організаціях, що здійснюють профорієнтаційні заходи, полягає в їхній чіткій конкретизації. У центрах зайнятості ця робота орієнтована на конкретні професії, по яких є заявки від роботодавців. Тому в психологічному плані вона більше спрямована не на професійне самовизначення особистості, а на її працевлаштування з урахуванням досягнення найбільшої відповідності між психофізіологічними особливостями індивіда й вимогами тих професій, які необхідні роботодавцям тепер.

В умовах ринкової економіки важливу соціально-психологічну проблематику становить правильне й оперативне рішення питань професійного самовизначення й працевлаштування таких соціально слабо захищених верств населення як інваліди, молодь, жінки й ін. Ось чому саме цим напрямкам роботи в діяльності обласних центрів зайнятості приділяється особлива увага. Розглянемо докладніше їхній характер і зміст:

1. Для реалізації права слабо захищених категорій громадян у працевлаштуванні відповідно до діючого законодавства України розпорядженнями голів райдержадміністрацій і міськвиконкомів на підприємствах, в організаціях й установах бронюються цільові робочі місця. Так, наприклад, в 2005 році в Миколаївській області було заброньовано 1678 таких робочих місць, у тому числі для жінок, які мають дітей у віці до 6 років і самотніх матерів 490; для випускників загальноосвітніх шкіл і ПТУ – 414; для особливих категорій молоді – 448; для осіб передпенсійного віку – 440; осіб, звільнених після відбуття покарання – 45. Рівень використання заброньованих робочих місць по районах області різний і коливається в межах від 100, приміром, у Баштанському, Новоодеському районах і до 11,8% – Вознесенському.

2. Особлива увага в роботі центрів зайнятості приділяється працевлаштуванню молоді. Так, службою зайнятості Миколаївської області розроблений і реалізується комплекс цільових заходів, спрямованих на забезпечення виконання Національної програми «Діти України». Особливо ефективно протікає працевлаштування молоді на додаткові робочі місця, які створюються за рахунок державних дотацій роботодавцям. Тільки в 2005 році

чисельність додаткових робочих місць, створених на цій основі, зросла на 13,5% у порівнянні з попереднім роком. Як правило, від 50 до 60% таких робочих місць призначається для випускників шкіл і ПТНЗ.

Важливу роль у професійному самовизначенні молоді грають проведені центром зайнятості цільові заходи профорієнтаційного характеру, що сприяють підвищенню конкурентоздатності молоді на ринку праці. Так, особливою популярністю в молоді користуються курси по вивченню «Основ організації підприємницької діяльності», «Основи комп'ютерної грамотності», «Організація малого бізнесу» й ін.

3. Важливим соціально-психологічним завданням, виконуваним службою зайнятості, є професійне самовизначення й працевлаштування інвалідів. Чисельність цієї категорії населення, на жаль, в Україні зростає з року в рік. Так, наприклад, тільки в 2005 році число таких громадян, що звернулися до послуг у Миколаївський центр зайнятості, зросло в 1,5 рази в порівнянні з попереднім роком. Відповідно до Законів України «Про зайнятість населення» й «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні» на обласні служби зайнятості покладені обов'язки по сприянню трудовій реабілітації й працевлаштуванню осіб з обмеженими фізичними можливостями на вільні й новостворювані або пристосовані для інвалідів робочі місця.

Разом з місцевими органами праці й соціального захисту населення фахівці служби зайнятості вирішують питання по працевлаштуванню інвалідів на спеціалізовані робочі місця після навчання у Всеукраїнському центрі професійної реабілітації інвалідів. Так, наприклад, в 2005 році цільове навчання в цьому центрі пройшли 7 інвалідів – жителів Миколаївської області, з них п'ятеро були працевлаштовані відразу ж після завершення навчання(Додаток 3).

Психологами центру зайнятості практикується проведення цільового тестування інвалідів для визначення оптимальних напрямків їхнього професійного самовизначення й працевлаштування. У результаті такого тестування визначаються можливі види їхнього професійного навчання. Наприклад, в 2005 році 14 інвалідів за направленням Обласного центру зайнятості здобули професії оператора комп'ютерного набору, оператора котельної установки, фахівця WEB-дизайну й ін.

Завдяки профорієнтаційній роботі, проведеній фахівцями центру разом з педагогами й психологами загальноосвітніх шкіл, профконсультаційні послуги були надані 128 дітям-інвалідам.

У практику роботи центру ввійшло систематичне проведення ярмарків вакансій робочих місць, що бронюються для інвалідів, які організуються у всіх районах області.

Важливою юридичною підтримкою для активізації робіт у цьому напрямку стало видання Закону України «Про внесення змін у деякі Закони України, які реалізують інвалідам право на трудову зайнятість» від 23 лютого 2006 року за № 3483-ІУ. Відповідно до цього документа безробітними визнаються також інваліди, які не досягли пенсійного віку, не працюють і не зареєстровані як ті, хто шукає роботу. Дане положення створює необхідні організаційні й соціально-психологічні умови для подальшої активізації робіт державних центрів зайнятості в цьому напрямку.

7.ЗДІБНОСТІ ЯК ПЕРЕДУМОВА УСПІШНОЇ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Проблеми психології здібностей завжди перебували в центрі уваги вітчизняних та зарубіжних фахівців. Це одна з найважливіших і найактуальніших проблем виховання. Вона непокоїть батьків, викладачів і, зрозуміло, самих учнів.

Здібності – індивідуально-психологічні особливості, які є суб'єктивними умовами успішного виконання певного різновиду діяльності. Здібності не зводяться до наявності в індивіда знань, умінь, навичок. Вони проявляються у швидкості, глибині та міцності оволодіння засобами і прийомами діяльності.

Здібності – характеристика індивіда з боку психічних явищ, які зумовлюють успішність його діяльності.

Отже, про здібності можна говорити як про психічні явища, які визначають результативний бік діяльності. Спостережливість чи комунікативність, активність чи сенситивність, відповідальність чи рішучість вважають здібностями (а не сприйманням, спілкуванням, темпераментом, характером), якщо вони є чинниками діяльності індивіда.

7.1. Природа та структура здібностей

Здібності – це такі індивідуально-психологічні особливості людини, які сприяють успішному виконанню нею тієї чи іншої діяльності. Здібності, які проявляються у дітей, як правило, проявляються в навчанні і тих видах діяльності, якими вони займаються додатково.

Людина не народжується з готовими здібностями. Вродженими є задатки, тобто анатомо-фізіологічні передумови формування здібностей. На їх основі під впливом навчання і виховання, в процесівзаємодії людини з навколишнім світом розвиваються її здібності. В психології прийнято розрізняти загальні і спеціальні здібності.

Здібності– це властивість особистості. Таких три основних ознаки здібностей виділив Б.Теплов [56].

1. Здібності – це індивідуальні психологічні особливості, які відрізняють одну людину від іншої.

2. Здібності називають не будь-які індивідуальні особливості взагалі, а лише ті, які мають відношення до успішного виконання будь якої діяльності, або до багатьох діяльностей.

3. Поняття "здібність" не зводиться до тих знань, навичок чи вмінь, які вже вироблені в даної людини.

Відтак, це особливий, а не “окремий” вимір психіки, критерієм якого є ступінь успішної діяльності. Хоч здібності не зводяться до знань, умінь, навичок індивіда, але вони виявляються саме через них. Здібності – це ті психічні явища, які є підґрунтям для набуття знань, умінь та навичок. Здібності характеризують притаманний індивідові спосіб життя. Людина живе також відповідно до своїх здібностей. До того ж на рівні особистості вона отримує можливість ставитись до здібностей як до засобу свого життя. Ця обставина підкреслює “інструментальне” значення здібностей.

У науковій літературі на сьогоднішній день недостатньо обґрунтовано вплив біологічних чинників для формування і прояву тих чи інших форм обдарованості.

У більшості досліджень позиції вчених належать до одного з двох підходів. Перший спрямований на виявлення конкретних біологічних підстав, або чинників, що можуть виступати як сприятливі умови для формування високих розумових здібностей. Другий являє собою сукупність знань про достовірні біологічні розходження між високообдарованими і звичайними людьми, тим самим вказуючи на можливі біологічні джерела обдарованості. Таким чином, у центрі першого підходу перебувають біологічні чинники (властивості, процеси), які через які-небудь властиві їм особливості можуть виступати як задатки загальних і спеціальних здібностей. У центрі другого – люди високообдаровані й звичайні, і завдання полягає в тому, щоб установити, за якими природними особливостями вони вірогідно розрізняються між собою.

Учені пов'язують розходження в проявах обдарованості з особливостями функціонування півкуль мозку. Наприклад, загально визнано, що аналітична, знаково опосередкована стратегія пізнання, характерна для роботи лівої півкулі, синтетична, образно опосередкована – для правої.

Приміром, передбачається, що чим краще дитина з домінуванням лівої півкулі (праворука) використовує особливості своєї правої півкулі, тим більші її можливості:

- одночасно обмірковувати різні питання;
- залучати більше мозкових ресурсів для вирішення проблеми, що її цікавить;
- одночасно порівнювати і протиставляти властивості об'єктів, що виділяються пізнавальними стратегіями кожної півкулі.

Певне підтвердження цієї гіпотези було отримано при обстеженні обдарованих дітей: виявилось, що в них дещо менше виражене домінування лівої півкулі. Крім того, шкільна успішність також вище в дітей з помірною перевагою «правості».

Під здібностями розуміють відносно стійкі індивідуально-психологічні властивості особистості, які визначають високі досягнення суб'єкта в будь-якій діяльності. На думку К. Платонова, "здібності – це ті ж властивості особистості, але розглядаються вони стосовно до певної діяльності" [111].

Здібності виявляються в діяльності. Більше того, тільки в діяльності вони можуть розвиватись разом з розвитком особистості. С. Рубінштейн писав: "Розвиток людини, на відміну від накопичення "досвіду", оволодіння знаннями, вміннями, навичками – це і є розвиток її здібностей, а розвиток здібностей людини – це і є те, що являє собою розвиток як такий, на відміну від накопичення знань та вмінь" [149].

Передумовами для розвитку здібностей особистості виступають внутрішні та зовнішні фактори. До внутрішніх факторів відносять такі: задатки, реакція на новизну, активність та саморегуляція, властивості нервової системи, а також схильності, вікові особливості та індивідуальний стиль діяльності. До зовнішніх факторів можна віднести соціальні та суспільні умови, навколишнє середовище, які забезпечуються вихованням, навчанням та вимогами конкретної діяльності.

І в повсякденному використанні, і в тлумачних словниках терміни "розумово обдарований", "здібний", "талановитий" вживаються здебільшого як синоніми, які, однак, вказують на різний рівень прояву здібностей. Так, талант трактується як вищий ступінь здібностей, обдарованості. Відповідно до такого трактування С.Рубінштейн і Б.Теплов класифікували поняття "здібність", "обдарованість", "талант" за критерієм успішності діяльності. Перший термін (здібність) постає як індивідуально-психологічні особливості людини, від яких залежить результативність праці; другий (обдарованість) – як якісно своєрідне поєднання здібностей, що забезпечує значні успіхи. Талант – високий рівень обдарованості.

Задатки – спадкові властивості периферичного і центрального нервового апарату є суттєвими передумовами здібностей людини, але лише передумовами. Задатки – це вроджені, обумовлені іноді генним фондом, а іноді пренатальними умовами потенційні можливості розвитку більшості анатомічних, фізіологічних та деяких психічних рис людини. Уроджені, генетично обумовлені особливості центральної нервової системи чи окремих аналізаторів розглядаються як задатки, на базі яких залежно від культурно-педагогічних умов можуть бути сформовані здібності різного рівня. Тобто передумовою розвитку здібностей є задатки.

Із терміном «задатки» спеціалісти пов'язують два компоненти – спадковість та вродженість. Під поняттям «спадковість» розглядаються фактори, які існують та розвиваються у певної людини на основі генного фонду її предків.

Під поняттям «уродженість» – умови внутрішньоутробного життя цієї ж людини, умови проходження пологів у її матері.

Від задатків до здібностей – таким є шлях розвитку особистості. Задатки багатозначні, вони можуть розвиватися в різних напрямках, перетворюючись на різні здібності. Будучи передумовою успішної діяльності людини, здібності в цей час, тією чи іншою мірою, становлять продукт діяльності. В цьому проявляється взаємозалежність здібностей людини і її діяльності.

Розглядаючи чи вивчаючи своєрідність набору особистісних рис кожної людини, психологи говорять про «індивідуальність». Індивідуальність людини формується на основі задатків, у процесі виховання та навчання. Вона не залежить від біологічних факторів, а формується під впливом соціальних умов. При цьому виявляються такі закономірності:

- що більш спеціальним є певний вид здібностей, то раніше вони виявляються, тобто велику роль у їхньому розвитку відіграють саме задатки;
- від рівня задатків залежить і масштаб творчих досягнень, їх оригінальність, уроджені та спадкові фактори справляють на це визначальний вплив;
- від рівня задатків людини залежить рівень можливого майбутнього впливу культурно-виховного середовища. Але і від якості культурно-педагогічних умов залежить, на якому рівні реалізуються присутні у людини задатки;
- дитина з сильним, рухливим типом нервової системи, високою пізнавальною активністю успішно розвивається і тоді, коли культурно-педагогічне середовище несприятливе або нейтральне. Обов'язковою умовою при цьому є можливість займатись діяльністю, що цікавить дитину. Потрібен вільний доступ до джерел інформації, завдяки чому дитина може задовольняти свій пізнавальний інтерес на доступному для неї рівні;
- для дітей, задатки яких не такі виражені, більшого значення набувають мотиваційна та тренувальна функції суспільного середовища.

Задатки бувають різних видів. Одні з них не визначають ні змісту здібностей, ні рівня можливих досягнень; вони лише надають своєрідності процесу розвитку здібностей, полегшують або утруднюють їх розвиток. До цієї категорії задатків можна віднести, наприклад, типологічні властивості нервової системи. Інші задатки впливають на змістовий бік здібностей.

Тільки за умови хороших задатків здібності можуть розвиватися дуже швидко навіть у несприятливих життєвих обставинах. Втім, і найкращі задатки самі по собі автоматично не забезпечують високих досягнень. З іншого боку, і за відсутності хороших задатків (але не за цілковитої відсутності) людина може за певних умов досягнути значних успіхів у відповідній діяльності. Труднощі

багатьох неуспішних учнів є наслідком не їх розумової або фізичної меншовартості, а радше їхніх уявлень про себе, як про нездібних до серйозного навчання. "Ніщо так не сприяє успіхові, як упевненість у ньому, і ніщо так не визначає невдачу, як свідоме її чекання" (В. Берне).

У психології виділені дві сторони розвитку здібностей – загальна й особистісна. Аналіз, проведений Б. М. Тепловим, свідчить про те, що, незважаючи на наявність у здібностях загальнопсихологічного, "родового", вони завжди є суто індивідуальними.

Із здібностями також тісно пов'язані *нахили* (вибіркова спрямованість індивіда на певну діяльність, що спонукає нею займатися). В основі цієї спрямованості лежить стійка потреба. Нахили – передумови розвитку здібностей, але можливі випадки їх незбігу. Конкретно досліджували цю проблему у віковому та індивідуально-психологічному аспектах М.С. Лейтес (1966, 1978), О.Б. Орлов (1981), В.С. Юркевич (1974, 1980) та ін. У працях цього циклу автори ставили за мету вивчення вікової специфіки активності, а також саморегуляції активності, що проявляються у вибіркового ставленні до діяльності.

Нахили і здібності нерідко збігаються. Це можна пояснити індивідуальними проявами активності й саморегуляції особистості, які є основними психологічними передумовами розвитку як нахилів, так і здібностей. В одних випадках активність виступає як "надмірна енергія", дає змогу безпосередньо, без особливих зусиль, витримувати значне нервово-психічне навантаження. Активність іншого напрямку – плануючого характеру – спирається на довільність: вона проявляється вибірково і найбільш ефективна в тих різновидах діяльності, які не потребують швидких реакцій, протікають за спокійних умов.

Отже, проблема біологічного і соціального не має однозначного розв'язку. Зрозуміло лише, що при аналізі здібностей протиставлення біологічного і соціального є непродуктивним, бо змушує дослідників діяти в межах теорії двох чинників і заважає пошукові теоретичної схеми, що їх об'єднує.

За Г.Айзенком, наприклад, інтелект існує у вигляді біологічного, психометричного і соціального інтелектів (рис.7).



Рис. 7. Будова інтелекту (за Г.Айзенком)

Біологічний інтелект є фізіологічною, нейрофізіологічною, біохімічною і гормональною основою індивідуальних відмінностей і передусім пов'язаний зі структурами і функціями кори головного мозку. Як зазначає Айзенк: “В природі цих структур явно важливу роль відіграє генетичний чинник” (Цит. за [179, с. 18]). Про це красномовно свідчить рис. 8, на якому зображено криві штучно викликаної активності (потенціалів) кори головного мозку шести дітей з високим і шести дітей з низьким інтелектом. Щодо психометричного інтелекту, то він підлягає тестуванню і на 30% залежить від чинників середовища. Соціальний інтелект слугує цілям соціальної адаптації.

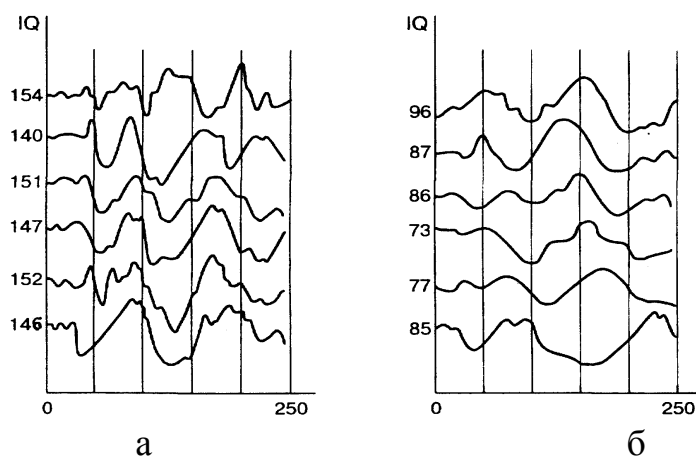


Рис. 8. Викликані потенціали у дітей з високим (а) і низьким (б) інтелектом (за Г.Айзенком)

Г.Айзенк зосереджує увагу на біологічному інтелекті і фактично не розглядає соціальний. Тим часом останній – не лише адаптація, а й творчість. Це особистісний рівень здібностей, на якому стає очевидною інструментальна функція психіки. Адже добре відомо, що від здібностей самих по собі безпосередньо не залежать життєві успіхи. Досвідчені вчителі знають: далеко не всі здібні учні можуть похвалитися великими життєвими досягненнями. Є

чимало й протилежних прикладів, коли учні, що не мали великих здібностей, демонстрували чудову соціальну адаптацію. В.П. Ільїн називає це явище “соціальним планом” компенсації. Напевно, тут дається взнаки і різне ставлення до себе, до своїх можливостей.

Є також експериментальні дані, які дають підставу розрізняти не лише органічний (задатки, біологічний інтелект) та індивідний (власне здібності, психометричний інтелект), а й особистісний рівень (соціальний інтелект) здібностей. Встановлено, що хоча між інтелектуальними здібностями і навчальною діяльністю існує прямий позитивний зв'язок, “саморегулятивні” школярі все ж характеризуються продуктивністю пізнавальної діяльності, а “активні” – навчальної. Інакше кажучи, можна мати гарні природні дані для побудови теоретичного образу світу і поступатися в успішності навчальної діяльності тим, хто (за рівних інших умов) має кращі показники активності нервової системи. У життєвому плані активність має перевагу над саморегуляцією напевно й тому, що це можливість продуктивнішого використання індивідом власних здібностей.

У 1926 році Льюїс Термен проаналізував біографії 282 західноєвропейських знаменитостей і спробував оцінити їхній IQ на основі досягнень у віці від 17 до 26 років, а також на основі даних оцінки їхнього інтелекту в дитинстві за шкалою Стенфорда-Біне. Термен оцінював не лише інтелектуальні, а й творчі досягнення. У результаті порівняння вікових показників набуття знань і навичок знаменитих осіб з вибіркою звичайних дітей виявилось, що IQ знаменитостей був 158,9, що значно вище від середнього. Термен зробив висновок, що талановиті люди ще в дитинстві можуть бути віднесені до категорії високо обдарованих за даними інтелектуального тестування.

Отже, здібності – властивості індивідуальності, що мають складну багаторівневу природу. На органічному рівні вони виступають як біологічні, генетично зумовлені задатки здібностей; на індивідному – власне здібності, які розвиваються в процесі відповідних діяльностей і залежать від соціального; на особистісному – це ставлення індивіда до здібностей як до засобу реалізації певного способу життя. Останній – власне психологічний вимір здібностей, пов'язаний з вибором і здійсненням індивідом свого життєвого шляху.

Структура здібностей. Для вивчення здібностей застосовується якісний і кількісний аналіз. За допомогою якісного аналізу з'ясовують властивості індивідуальності, необхідні для успішного виконання конкретної діяльності. Він дає змогу встановити, що, наприклад, одна людина має математичні, інша – педагогічні чи музичні здібності, що провідними в них є ті чи ті компоненти, що одні й ті самі здібності в різних людей відмінні. Головне питання, яке розв'язує якісний аналіз, полягає не в тому, щоб визначити, наскільки людина

придатна до якоїсь діяльності, а в тому, щоб встановити, які саме здібності їй притаманні.

Здібна та людина, яка може розв'язати і розв'язує завдання, людина, котра володіє засобами, необхідними для його розв'язання, технікою роботи в тій чи іншій галузі. Здібності людини спираються на наявні в неї знання, вміння та навички, на ті системи тимчасових нервових зв'язків, що лежать у їх основі. Здібності розвиваються в процесі формування цих зв'язків, набування людиною знань, умінь та навичок.

Між здібностями людини і життєвим досвідом існує складний взаємозв'язок. Здібності залежать від досвіду. Відсутність потрібних знань та умінь затримує розвиток і вияв здібностей.

Кожна здібність являє собою синтетичну властивість людини, яка охоплює цілу низку часткових властивостей у певному їх поєднанні. До цих властивостей належать уважність людини, її здатність тривало і стійко зосереджуватися на завданні, на об'єкті своєї діяльності. Невід'ємними складовими рисами здібностей людини є такі властивості як чутливість, сприйнятливність до зовнішніх вражень, спостережливість. Всяка здібність включає певні якості пам'яті людини. Особливо важливе значення при цьому мають такі її риси, як швидкість запам'ятовування, його міцність, повнота, готовність, точність відтворення. Зазвичай у людей з високими здібностями спостерігається і добра пам'ять. Відомі випадки феноменальної пам'яті на зорові враження у видатних художників (І.Левітан та ін.). У багатьох видатних композиторів була гідна подиву пам'ять на музичні враження: почувши один раз складний музичний твір, вони могли його записати нотами, пригадати через тривалий час після сприймання і точно відтворити на роялі (В.А. Моцарт, М.Балакірєв, С.Рахманінов та ін.).

У сучасних концепціях обдарованість розглядається як цілісна, багатогранна якість особистості (Д.Б. Богоявленська, В.Д. Шадрикова, Б.Кларк, Ф.Монкс, К.Перлетт, В.Сієрвальд, Дж.Фрімен, К.А. Хеллер). Більшість дослідників залучає до структури обдарованості когнітивні складники: інтелект, спеціальні здібності, креативність. Включають і складники особистісні, що стосуються мотивації, емоцій, волі. На основі узагальненого теоретичного аналізу визначено такі структурні компоненти обдарованості: домінуюча роль пізнавальної мотивації, толерантність до невизначеності, особливості інтелектуальних утворень, дослідницька творча активність, можливість досягнення оригінальних рішень, можливість прогнозування, здатність до створення ідеальних еталонів, що забезпечують найвищі оцінки й створюють єдину інтегративну структуру обдарованості. Виходячи із схожості структурних компонентів обдарованості із структурними елементами, що

характеризують творчий розвиток, акцентується увага на творчості як підґрунті взаємин педагога із обдарованими учнями.

Особливо важливу роль у структурі здібностей відіграє здатність людини мислити, розкривати безпосередньо не дані зв'язки предметів і явищ об'єктивної дійсності, доходити глибокого розуміння їхньої суті, їхніх законів. Вагоме значення мають при цьому такі якості мислення, як широта, глибина, ясність думки, послідовність, самостійність, критичність, вільність від шаблонних способів розв'язування завдань, здатність змінювати ці способи відповідно до конкретної ситуації, швидко зосереджувати сили свого розуму на нових завданнях і активно, енергійно працювати над їхнім розв'язанням. Якості мислення і пов'язаної з ним мови посідають важливе місце в структурі здібностей до наукової, технічної, виробничої, винахідницької, художньо-літературної, мистецької та іншої діяльності.

Здібності людини мають не тільки різноманітні пізнавальні, а й емоційні властивості. Скажімо, характерною для музичних здібностей людини є її емоційна реакція на музичні враження, здатність емоційно відгукуватися на музику, переживати її (Б.М. Теплов). Емоційна вразливість становить характерну рису й інших мистецьких здібностей. Емоційні компоненти наявні і в структурі здібностей до наукової та будь-якої іншої творчої діяльності, яка ніколи не може відбуватися і не відбувається без емоцій.

Успішне виконання людиною тих завдань, що постають перед нею, вимагає також умінь переборювати труднощі, на які вона натрапляє при цьому. Звідси зв'язок здібностей людини з її вольовими якостями, а саме: її ініціативністю, рішучістю, наполегливістю, вмінням володіти собою тощо.

Кількісний аналіз дає відповідь на запитання якою мірою здібності розвинені у тієї чи іншої людини і яка їх будова. Кількісно схарактеризувати здібності – означає методами психологічного дослідження встановити психологічний діагноз рівня їх розвитку. Найчастіше тестуванню підлягають інтелектуальні здібності. Для цього розроблено тести інтелекту (Айзенк [Див.179], Борисова [18]), більшість із яких мають комп'ютерні варіанти. На відміну від інших тестів (особистості, проєктивних), вони враховують вік досліджуваного – фактичний і реальний (той, для якого призначено тестові завдання), що дає можливість оцінити рівень інтелектуального розвитку конкретної людини відносно досягнень людей її віку. У цьому випадку коефіцієнтом інтелекту буде відсоток відношення реального віку до фактичного. Його значення розподіляється в діапазоні від 30% до 170% і характеризується приблизним співвідношенням 1 : 6 [179].

Тестування (із застосуванням до аналізу отриманих результатів методів математичної статистики) засвідчує наявність сильного спільного чинника, що

зумовлює взаємозв'язок показників інтелекту (Спірмен). В інтерпретації Н.С. Лейтеса – це активність, що разом із саморегуляцією є внутрішньою умовою діяльності – задатками здібностей [Цит. за 179, с. 252].

Однак хоча тестування й дає змогу судити про наявність рівнів здібностей, визначати рівень їх розвитку і на цій підставі диференціювати людей, його результати не є абсолютними. Вони будуть відносними щодо *культури* тієї спільноти, яка представлена змістом тестових завдань (Рубінштейн[148]). Тому досліджувані, які з дитинства залучаються до домінуючої культури суспільства отримують переважно вищі тестові оцінки, ніж представники етнічних груп, що прагнуть зберегти свою самобутність.

Іншими словами, за допомогою тесту не можна чітко розмежувати власне здібності і ті умови, від яких залежить їх розвиток. Проте це не заперечує можливості широкого застосування тестів з практичною метою: для діагностування досягнутого рівня розвитку та його відповідності успіхам у реальній діяльності.

Різнопланове вивчення здібностей передбачає поєднання кількісного аналізу з якісним. Їх застосування вказує на необхідність виокремлення двох різнорідних груп здібностей – загальних і спеціальних.

Загальні здібності– властивості індивідуальності, що зумовлюють діапазон можливостей людини: її здатність до освоєння культури, навчання, різних видів діяльності. Саме загальні здібності демонструє школяр у процесі вивчення таких далеких один від одного предметів, як мова, математика, історія. В цьому разі говорять про “здібність до навчання”, складниками якої можуть бути увага, сприймання, пам'ять, мислення, уява.

Загальні,або загальні розумові, інтелектуальні здібності проявляються в багатьох видах і галузях діяльності, в тому числі і в навчанні.

Про багаторівневу природу загальних здібностей свідчить кількісний аналіз. Зокрема, на її органічний рівень вказує чинник та існування таких задатків здібностей, як активність і саморегуляція [179], про що ми будемо говорити пізніше.

Особистісний рівень загальних здібностей засвідчує якісний аналіз, предметом якого є життя. Наприклад, загальною здібністю М.В. Гоголя була здатність відтворювати світ у формі образу. Головною ознакою загальних здібностей є життєві успіхи індивіда – те, наскільки повно і різнобічно він виявляє свою індивідуальність у стосунках зі світом, і наскільки успішними є такі стосунки. Цей вимір здібності отримують у межах сходження індивіда до особистості – шляху, де вони стають засобом, що визначає спосіб його життя.

І в онтогенезі, і в історіогенезі загальних здібностей має місце явище спеціалізації: коло успішно здійснюваних діяльностей, як правило, звужується.

Вони стають основою розвитку спеціальних здібностей, але також зазнають впливу останніх. Саме тому в загальних здібностях виявляються і загальні, і особливі моменти [148; 158]. Так, у М.Гоголя згадана загальна здібність виявилась у вигляді спеціальних –літературних здібностей, характерною ознакою яких стала здатність до “соображень, а не воображень”, а показником – продукти творчості.

Спеціальні здібності – це здібності до окремих видів діяльності, наприклад до мистецтва, математики, техніки. Здібності проявляються за легкістю і швидкістю просування їх володаря в певному виді діяльності, по значимості і своєрідності результатів, які досягаються.

Отже, *спеціальні здібності* – властивості індивідуальності, які забезпечують успішність виконання певної діяльності. Вони також мають багаторівневу природу, а тому ґрунтуються на відповідних задатках, потребують систематичних і наполегливих вправ, що зумовлюють їх розвиток, передбачають ставлення індивіда до них як до засобу розв'язування життєво важливих завдань. Здебільшого це певна сукупність найрізноманітніших властивостей, які утворюють структуру спеціальних здібностей. Приклади такої структури наведено в табл. 11.

Кожна здібність має свою структуру, в ній розрізняють провідні й допоміжні властивості. Так, провідними властивостями виступають:

в літературних здібностях –

- особливості творчої уяви та мислення;
- яскраві наочні образи пам'яті;
- розвиток естетичних почуттів;
- почуття мови;

в математичних –

- уміння узагальнювати;
- гнучкість процесів мислення;
- легкий перехід від прямого до зворотного ходу думки,

у педагогічних –

- педагогічний такт, спостережливість;
- любов до дітей;
- потреба в передаванні знань,

у художніх –

- особливості творчої уяви і мислення, властивості зорової пам'яті, що сприяють створенню і збереженню яскравих образів;

- розвиток естетичних почуттів, що проявляються в емоційному ставленні до сприйнятого;

-вольові якості особистості, що забезпечують перетворення задуму в дійсність.

Між загальними і спеціальними здібностями існують складні відношення. У літературі, присвяченій проблемі обдарованості, питання про загальну і спеціальну обдарованість є найбільш дискусійним. Спеціальні здібності пов'язані генетично і структурно із загальними, останні ж проявляються і розвиваються у спеціальних здібностях.

Таблиця 11

Будова деяких здібностей (за даними різних авторів)

Здібності	Визначення	Будова	Задатки	Талант
Педагогічні Н. В. Кузьміна	Особлива чутливість до вимог педагогічної діяльності	Рефлексивний рівень: відчуття об'єкта – чутливість до відгуку, який знаходить реальність в учня; відчуття міри і такту щодо змін, які відбуваються в учня внаслідок педагогічних впливів; відчуття причетності до власних чеснот і недоліків у їх ставленні до учня Проектний рівень: гностична чутливість – до чинників педагогічної діяльності; проєктивна чутливість – до змін, які повинні відбутися в учневі, та застосовуваних педагогічних засобів; конструктивна чутливість – до способів відбору і композиційної побудови навчально-виховного процесу; комунікативна чутливість – до способів встановлення педагогічно доцільних стосунків з учнями і їх перебудови відповідно до нових цілей і засобів педагогічної діяльності; організаторська чутливість – до способів залучення учнів до спільної діяльності, формування здібності до самоорганізації, самовиховання, саморозвитку	Слабкість (чутливість) нервової системи (Амінов та ін.)	Педагогічна майстерність
Лінгвістичні М. К. Кабардов	Здатність до ефективного оволодіння іноземною мовою	Комунікативний компонент – забезпечує інтуїтивно-чуттєве оволодіння іноземною мовою. Некомунікативний компонент – забезпечує раціонально-логічне оволодіння іноземною мовою	Перший пов'язаний з лабільністю нервової системи, другий – з інертністю (Кабардов)	Лінгвістичний

Музичні Б. М. Теплов [56]	Здатність чути музику, переживати її, відчувати її виразність, емоційно відгукуватись на неї	<i>Мелодичний слух</i> – здатність диференціювати висоту звуків, їх темброві особливості, сприймати мелодію як певну звуковисотну послідовність, упізнавати і відтворювати її. точно інтонувати, відчувати міру завершеності мелодії (ладове чуття). <i>Гармонічний слух</i> , що виявляється у сприйманні співзвучності, розрізненні консонантних і дисонантних інтервалів. <i>Слухове уявлення</i> – здатність уявляти висотні і ритмічні співвідношення звуків, оперувати ними у думках, довільно відтворювати мелодії, підбирати їх по пам'яті на певному інструменті, співати; відчуття <i>ритму</i> – певної часової організації музичного процесу, що характеризується групуванням звуків і наявністю акцентів (звуків, що виділяються в тому чи тому відношенні), здатністю точно відтворювати ритм	Слабкість, активованість, лабільність нервової системи(<i>Львовчикіна</i>)	Музикальність
Математичні В. А. Крутецький	Здібності до аналізу кількісних і просторових відношень	Схильність легко знаходити математичні відношення в явищах навколишньої дійсності. Швидка орієнтація в цих відношеннях, їх аналіз і синтез; здатність до математичної абстракції, швидкого узагальнення математичного матеріалу. Систематичність, послідовність і доказовість мислення. Швидке скорочення, “згортання” міркувань у процесі розв'язання задач. Гнучкість мислення, що виявляється в різних способах самостійного розв'язання одних і тих самих задач і вільному переході від прямих до зворотних операцій. Пам'ять на узагальнені математичні відношення, типи задач, способи їх розв'язування, логічні схеми міркувань Пам'ять на характерні ознаки геометричних тіл, їх взаємне розташування в просторі. Математична спрямованість розуму	Своєрідна “орієнтованість” мозку (<i>Крутенський</i>)	Математичний

Специфічними є шляхи розвитку спеціальних здібностей. Наприклад, раніше від інших проявляються здібності до музики, математики. Вирізняють такі рівні здібностей: репродуктивний (забезпечує високе вміння засвоювати знання, оволодівати діяльністю); творчий (забезпечує створення нового, оригінального). Слід, однак, зважати на те, що кожна репродуктивна діяльність має елементи творчості, а творча діяльність включає і репродуктивну, без якої вона неможлива.

Належність особистості до одного з трьох людських типів: "художнього", "мислительного" і "проміжного" (за термінологією І.П. Павлова) суттєвою мірою визначає особливості її здібностей.

Відносна перевага першої сигнальної системи в психічній діяльності людини характеризує художній тип. Відносна перевага другої сигнальної системи – мислительний тип, певна їх рівновага – середній тип людей. Ці відмінності в сучасній науці пов'язуються з функціями лівої (словесно-логічний тип) і правої (образний тип) півкуль головного мозку.

Художньому типові властива яскравість образів, мислительному – перевага абстракцій, логічних конструкцій. У однієї й тієї самої людини можуть бути різні здібності, але одна з них більш значуща за інші. Водночас у різних людей спостерігаються одні й ті самі здібності, які, проте, не однакові за рівнем розвитку.

Як і загальні, спеціальні здібності дещо по-іншому виявляються залежно від статі. Так, у 10-11 років дівчатка випереджають хлопчиків за словниковим запасом, краще розуміють письмові тексти, досконаліше володіють мовленням [179]. Хлопчики у цьому віці переважають дівчаток у здібностях до просторово-зорової орієнтації, читанні креслень, географічних карт, оперуванні чітко структурованими образами. Після 13 років у хлопчиків швидше, ніж у дівчаток, розвиваються математичні здібності, проте не настільки, щоб пізніше привести до сталих міжстатевих відмінностей.

В сучасній психології під словосполученням "обдарована дитина" розуміють певну винятковість, що виходить за межі загальної норми.

Обдарованість – це ніби природний дар, який людина одержує, щось спадково зумовлене. За результатами різних досліджень, кількість таких дітей у загальній популяції може становити 1-2%. За тестами на виявлення загальної обдарованості чи творчих здібностей ці дані дещо вищі: талановита частина населення становить орієнтовно 2%.

Обдаровані діти – рідкісне явище. Обдарована дитина виділяється яскравими, очевидними, інколи помітними досягненнями в тому чи іншому виді діяльності. Про них довідуємося вже в дошкільному віці.

Аналізуючи поняття «обдарованість» у вітчизняній та зарубіжній психолого-педагогічній літературі, дослідники розглядають його по-різному. Зокрема, досить часто порушуються питання про зв'язок обдарованості з інтелектом, про роль середовища і спадковості в розвитку обдарованості, про механізми функціонування творчої обдарованості тощо. Виділяють такі аспекти вивчення обдарованості, як творча та інтелектуальна обдарованість.

Д. Перкінс запропонував **модель творчої обдарованості**, котра складається з шести якостей, а саме:

- орієнтація на естетичні цінності (вихід за межі «чистого» раціоналізму);
- уміння визначати далеку перспективу (відхід від існуючих уявлень, штампів);
- рухливість і гнучкість мислення (розгляд альтернатив, різних аспектів проблеми тощо);
- здатність ризикувати, не боятися невдач;
- уміння поєднувати об'єктивний та суб'єктивний підходи до проблеми (уявляти суть проблеми в цілому та довіряти своєму баченню);
- внутрішня мотивація творчості.

Достатньо всеохоплюючу концепцію інтелектуальної обдарованості запропонував Р.Стернберг. Це **концепція трирівневої структури**.

1. Компонентний рівень відображає найзагальніші механізми пізнавальної діяльності незалежно від конкретного змісту і зовнішніх чинників. На цьому рівні здійснюються три види операції:

- пізнавальні (отримання і переробка інформації);
- мотиваційні (вибір проблеми і стратегії, контроль і регуляція процесу розв'язання, врахування чинників навколишнього середовища);
- виконавчі (розв'язання задачі).

2. Конкретний рівень пов'язаний з певними структурами і ситуаціями, вирішення яких потребує інтелектуальних зусиль. Найтипівішими є випадки розв'язання нестандартної задачі або запровадження автоматизації звичайних видів діяльності.

3. Контекстуальний рівень пов'язаний із соціально-культурним оточенням особистості, її індивідуальними особливостями. Інтелектуальна обдарованість виявляється в максимальному пристосуванні індивіда до середовища, у деяких випадках у компенсації своїх недоліків.

На сьогоднішній день психологами визнано, що рівень, якісна своєрідність і характер розвитку обдарованості – це завжди результат складної взаємодії спадковості (природних задатків) і соціального середовища, опосередкованого діяльністю дитини (ігрового, навчального, трудового). Водночас не можна

ігнорувати і роль психологічних механізмів саморозвитку особистості, що лежать в основі формування і реалізації індивідуального таланту.

Дж. Рензуллі запропонував триколову модель обдарованості, що включає:

1. Здібності вищі за середні або талант. При цьому високі інтелектуальні здібності є необхідною, але недостатньою умовою для високих досягнень.

2. Залучення до задачі пропонує наполегливість, ретельність, вольові зусилля. Відзначено, що існує період високого залучення до завдання і період низького залучення. Ці періоди відповідно пов'язані з високою і низькою продуктивністю діяльності.

3. Креативність розуміється як своєрідність поведінки особистості, що виражається в оригінальних способах одержання продукту, в нових підходах до вирішення проблем, створення оригінального продукту.

Л. Терстоун розглядав кілька типів обдарованих дітей:

- які показують загальну розумову акселерацію для своїх років, високий IQ (коефіцієнт інтелектуальності) (розраховується за формулою: $IQ = PV / XB$, де PV – розумовий вік; XB – хронологічний (біологічний) вік);

- які перевершують інших у деякій спеціалізованій галузі, наприклад, у математиці або в навчанні, що дуже залежить від словесної швидкості;

- які зі спеціальними талантами в мистецтві або з механічною кмітливістю;

- які з виключною оригінальністю і винахідливістю – креативний тип.

Таким чином, **ознаки обдарованості** – це ті особливості обдарованої дитини, які проявляються у її реальній діяльності і можуть бути оцінені під час спостереження за її діями. Ознаки явної (виявленої) обдарованості зафіксовані в її визначенні і пов'язані з високим рівнем виконання діяльності.

У цілому ж можна уявити обдарованість як систему, що включає такі компоненти:

- анатомо-фізіологічні задатки;

- сенсорно-перцептивні блоки, що характеризуються підвищеною чутливістю;

- інтелектуальні та розумові можливості, що дозволяють оцінювати нові ситуації і вирішувати нові проблеми;

- емоційно-вольові структури, що визначають тривалі домінантні орієнтації і їх штучне підтримування;

- високий рівень продукування нових образів, фантазії, уявлення і цілий ряд інших.

На думку зарубіжних психологів, обдаровані діти найбільш яскраво виявляють себе у інтелектуальній, академічній, креативній, руховій сферах, спілкуванні, художній діяльності.

В інтелектуальній сфері обдарована дитина вирізняється хорошою пам'яттю, жвавим мисленням, допитливістю. Вона добре розв'язує різні завдання, зв'язано викладає думки, може мати здібності до практичного застосування знань. У сфері академічних досягнень вона виявляє успіх в опануванні читання, основ наук. Обдарована дитина дуже допитлива, їй притаманні незалежні думки, винахідливість, вона продукує оригінальні ідеї. У сфері спілкування добре пристосовується до нових ситуацій і легко знаходить спільну мову з дорослими і дітьми, в іграх – лідер, бере на себе відповідальність. Великий інтерес до візуальної інформації виявляє у сферах художньої діяльності. Захоплюється художніми заняттями, цікавиться музикою, легко запам'ятовує мелодії, із задоволенням співає, намагається сама творити. Її праці є оригінальними.

У результаті досліджень науковцями виділено такі характерні особливості обдарованих дітей [179]:

- мають добру пам'ять, добре розвинуте абстрактне мислення;
- як правило, дуже активні й завжди чимось зайняті;
- ставлять високі вимоги до себе, боляче сприймають суспільну несправедливість, у них гостро розвинуте почуття справедливості;
- наполегливі в досягненні результату в галузі, яка їх цікавить; для них характерний творчий пошук;
- хочуть навчатися і досягають у навчанні успіхів, що дає їм задоволення;
- завдяки численним умінням (класифікувати, категоризувати, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, планувати і прогнозувати, робити висновки) здатні краще за інших займатися самотійною діяльністю, особливо в галузі літератури, математики, проведенні дослідів, фенологічних спостережень;
- уміють фантазувати, критично оцінювати навикишню дійсність і прагнуть зрозуміти суть речей і явищ;
- ставлять багато запитань і зацікавлені в позитивних відповідях на них;
- урок для них дуже цікавий тоді, коли використовується дослідницький метод;
- виявляють інтерес до читання, мають великий словниковий запас;
- із задоволенням виконують складні й довготривалі завдання;
- завдяки частому звертання до засобів масової інформації, уміють швидко виділяти найбільш значущі відомості, самотійно знайти важливі джерела інформації;
- порівняно зі своїми ровесниками краще вміють розкривати взаємозв'язки між явищами і сутністю, індуктивно і дедуктивно мислити, здійснювати логічні операції;

- чимало з них ставлять перед собою завдання, виконання яких потребує багато часу;
- їм притаманне почуття гумору, вони мають добре здоров'я, життєрадісні, хоча зрідка зустрічаються і зі слабким здоров'ям;
- у них перебільшене почуття страху, емоційна залежність, емоційна незбалансованість порівняно з їхніми однолітками.

Відзначено, що ознаки обдарованості охоплюють два аспекти поведінки обдарованої дитини: інструментальний і мотиваційний. Інструментальний – характеризує способи діяльності. Мотиваційний – ставлення дитини до того чи іншого боку дійсності, а також до своєї діяльності.

Ознаки інструментального аспекту поведінки обдарованої дитини:

1.Наявність специфічних стратегій діяльності. Способи діяльності обдарованої дитини забезпечують її особливу, якісно своєрідну продуктивність. При цьому виділяють три основних рівні успішної діяльності:

- швидке оволодіння діяльністю і висока успішність її виконання;
- використання і винахід нових способів діяльності в умовах пошуку рішення в заданій ситуації;
- висування нових цілей діяльності за рахунок глибокого оволодіння предметом, що до нового бачення ситуації і пояснює появу, на перший погляд, несподіваних ідей і рішень. Для поведінки обдарованої дитини характерний головним чином цей рівень успішності: новаторство як вихід за межі вимог виконуваної діяльності.

2.Сформованість якісно своєрідного індивідуального стилю діяльності, що виражається в схильності «усе робити по-своєму» і пов'язаного з властивою обдарованій дитині самодостатньою системою саморегуляції.

3.Висока структурованість знань, умінь бачити досліджуваний предмет у системі, згорнутість способів дій у відповідній предметній галузі, що проявляється у здатності дитини, з одного боку, практично миттєво схоплювати найбільш істотну деталь (факт) серед безлічі інших предметних відомостей (вражень образів, понять тощо) і, з іншого боку, на диво легко переходити від одиничної деталі (факту) до її узагальнення.

4.Особливий тип навченості. Може виявлятися як у високій швидкості і легкості навчання, так і в сповільненості темпу навчання, але з наступною різкою зміною структури знань, уявлень, умінь.

Ознаки мотиваційного аспекту поведінки:

1.Підвищена вибіркова чутливість до певних сторін предметної діяльності (знаків, звуків, кольору, технічних пристроїв, рослин тощо) або до певних форм власної діяльності (фізичної, пізнавальної, художньо-виразної тощо), що супроводжується, як правило, переживанням почуття задоволення.

2. Яскраво виражений інтерес до тих чи інших занять або сфер діяльності, надзвичайно висока захопленість яким-небудь предметом, заглибленість у ту чи іншу справу. Наявність настільки інтенсивної схильності до певного виду діяльності має своїм наслідком вражаючу наполегливість і працьовитість.

3. Підвищена пізнавальна потреба, що проявляється у ненаситній допитливості, а також готовності за власною ініціативою виходити за межі вихідних вимог діяльності.

4. Перевага невизначеної інформації, неприйняття стандартних завдань і готових відповідей.

5. Висока критичність до результатів своєї праці, схильність ставити понадважкі цілі, прагнення до досконалості.

На відміну від «дорослої», яка є реальністю у створенні продукту чи ідеї, дитяча обдарованість має свою специфіку в продуктах творчості, перебігу творчого процесу, індивідуального розвитку, предметної спрямованості. О.І. Кульчицька визначає такі специфічні особливості дитячої творчої обдарованості:

1) вона є суто суб'єктивною діяльністю, продукт якої не має суспільної значущості, мотивована почуттями задоволення, інтересу, а отже, і самим процесом творчості;

2) вона може мати масковані й реальні форми свого прояву, тобто дитина може заявити про себе завдяки певним успіхам у якійсь діяльності, здебільшого це музика, здібності до образотворчої діяльності, художньої, артистичної, або це наукова, технічна обдарованість;

3) дитяча творчість – нелінійна, і за своїм проявом має гетерохронний характер: одна дитина може мати на якомусь етапі свого розвитку значні досягнення, а потім виявляється, що це «мильна куля», інша тривалий час «носить» свої здібності, які можуть яскраво виявитися в юнацькому або зрілому віці;

4) творчі здібності можуть співіснувати на рівні підсвідомості й об'єктивно бути незрозумілими для дорослих, тому творча дитина може відчувати відразу до шкільного навчання, з його стандартами і механічним заучуванням. У свою чергу багатьом вчителям просто незрозуміла дитина, яка інколи навіть агресивно ставиться до школи;

5) прояв обдарованості пов'язаний з різними формами диссинхронії: між середовищем та особистістю дитини, між віком та індивідуальними досягненнями, між моторикою та інтелектом;

6) обдаровані діти мають свої специфічні особливості на відміну від «норми»: це висока пізнавальна активність, особливий інтерес до навчання, рання предметна спрямованість пізнавальної активності, високий рівень

сенсорики і пам'яті, значна працездатність без стомлювання, наполегливість, високий рівень домагань;

7) дитяча творчість характеризується наявністю потенційної обдарованості, яка може маскуватися найрізноманітнішими відхиленнями в поведінці починаючи від повної зосередженості на цікавій діяльності до прояву неврівноваженості у стосунках;

8) дитяча творчість піддається розвитку, тому рання її діагностика і створення умов для індивідуалізації навчання буде практичною реалізацією розвитку обдарованої дитини.

З метою встановлення співвідношення розумового віку і хронологічного В.Штерн запровадив поняття IQ – інтелектуального коефіцієнта. Це спроба визначити не просто рівень обдарованості, а й темп розвитку. Однак по суті IQ встановлює лише рівень розвитку, досягнутий на конкретному його етапі. Водночас практичне значення вимірювання обдарованості полягає в тому, щоб мати змогу прогнозувати подальший розвиток у співвіднесенні з умовами життєдіяльності.

Ананьєв Б.Г., розглядаючи проблему здібностей і обдарованості, зазначає, що ця проблема є предметом двох основних розділів психологічної науки – вчення про психічні процеси і вчення про психічні властивості особистості.

У психологічному вченні про особистість здібності й обдарованість виступають як важливі складові загальної структури особистості, пов'язані з характером і темпераментом, спрямованістю індивідуально-психічного розвитку особистості в процесі її виховання та суспільно-практичної діяльності. Природною основою індивідуально-психічних відмінностей і особливостей є тип нервової системи та спеціальні типи вищої нервової діяльності людини.

Отже, обдарованість – це системна ознака психіки, що розвивається впродовж життя та визначає можливості досягнення людиною більш високих результатів в одному чи кількох напрямках діяльності порівняно з іншими.

Розглянемо ще одне поняття, на яке іноді посилаються при викладі поданої теми. Вундеркінд (від нім. *Wunderkind* – «диво-дитина») – термін, який використовували у 18-19 століттях для характеристики дітей, які відзначались надзвичайною обдарованістю. У сучасній науковій літературі він вважається застарілим.

Потребує роз'яснень ще один термін. Досить часто слова «обдарованість», «талановитість» вживаються як синоніми. Але таке використання малопродуктивне. Більше того, воно створює двозначність, якої бажано уникати. Тому багато дослідників вбачають у понятті «талановитий» спеціальне значення.

Талановитий – той, хто має дуже високий ступінь здібностей до якоїсь спеціальної діяльності, причому ці здібності вже значною мірою встигли

реалізуватися у конкретних суспільно значущих продуктах. А.В. Петровський зазначає, що талант – це поєднання здібностей, які дають людині змогу успішно, самостійно й оригінально виконати певну складну трудову діяльність. Крім того, у цей термін зазвичай вкладаються ще дві ознаки: виявлений творчий елемент і домінування проявів задатків.

У такому розумінні шестирічний Моцарт, який їздив разом із батьком у концертне турне Європою, безперечно – талант (хоч поки що не геній); студент, який у 16 років закінчив університет – поки що тільки обдарований юнак.

Поняття «обдарованість» покриває весь простір поняття «талант». Будь-яка талановита людина є разом з тим і обдарованою, але не кожному обдаровану людину можна назвати талановитою. Деяким обдарованим дітям ще треба досягти рівня талановитості, і не всім, на жаль, це вдається.

Талант – це сукупність здібностей, що дають змогу одержати продукт діяльності, який вирізняється новизною, високим рівнем досконалості і суспільною значимістю. Вже в дитячому віці можуть проявитися перші ознаки таланту в галузях музики, математики, лінгвістики, техніки тощо. Разом з тим талант може проявитись і пізніше. Формування і розвиток таланту значною мірою залежить від суспільно-історичних умов життя і діяльності людини. Талант може проявитись в усіх сферах людської праці: в організаторській і педагогічній діяльності, в науці, техніці, в найрізноманітніших видах виробництва. Для розвитку таланту велике значення мають працьовитість і наполегливість. Для талановитих людей характерна потреба в занятті певним видом діяльності, яка часом проявляється в пристрасі до обраної справи.

Поєднання здібностей, які є основою таланту, в кожному випадку буває особливим, властивим тільки певній особистості. Про наявність таланту слід робити висновок за результатами діяльності людини, які мають вирізнятися принциповою новизною, оригінальністю підходу. Талант людини спрямований потребою у творчості.

Проте таланти виростають не лише з обдарованих дітей. Більше того, багато талановитих людей, навчаючись у школі, не мали великих успіхів. Безперечно, видатні люди Д.Гільберт, М.В. Гоголь. Ч.Дарвін. А.Ейнштейн. К.Лінней, М.І. Лобачевський. І.Ньютон, Б.Паскаль, В.Скотт, В.Суриков. А.П. Чехов у дитячі роки не виявляли тих здібностей, які згодом зробили їх знаменитими. Щоправда, тут не виключена можливість того, що школа “не вміє” працювати з обдарованими дітьми. За даними міжнародних організацій, серед учнів, яких щорічно відраховують зі шкіл через неуспішність і нездатність до навчання, до 30% становлять обдаровані і навіть надобдаровані діти. Звідси випливає, що у роботі з обдарованими дітьми мають застосовуватися нетрадиційні методики навчання.

Надталановитих людей називають геніями (лат. *genius* – дух), це вже суспільна оцінка досягнень особистості. Геніальність – найвищий рівень творчих проявів особистості, втілюється у творчості, що має історичне значення для життя суспільства. Геній, образно кажучи, створює нову епоху у своїй царині знань. Якщо трактувати творчість як процес, то геній – людина, яка творить на основі несвідомої активності, яка здатна переживати найширший діапазон станів завдяки тому, що несвідомий творчий суб'єкт виходить з-під контролю раціонального начала та саморегуляції. За висловом Ломброзо: «Особливість геніальності в порівнянні з талантом – те, що вона є чимось несвідомим і виявляється несподівано».

Для генія характерні творча продуктивність, оволодіння культурною спадщиною минулого і водночас рішуче долання старих традицій. Геніальна особистість своєю творчою діяльністю сприяє прогресивному розвитку суспільства. Про наявність геніальності можна говорити лише у разі досягнення індивідом таких результатів творчості, які є незаперечним внеском у культуру. В українську культуру такий внесок зробив Т.Г. Шевченко.

Одним із перших проблему геніальності (власне проблему талановитості) дослідив Ф.Гальтон (1822-1911). Об'єктом його дослідження були 997 англійців – відомих суддів, державних діячів, полководців, письменників, музикантів. Як з'ясувалося, вони належали лише до 300 сімей. Застосувавши методи математичної статистики, він стверджував, що пропорція великих людей до загального числа населення обмежена природою і може бути передбачена від покоління до покоління. Він писав, що “на кожні 10 відомих людей, які взагалі мають видатних родичів, припадає три або чотири видатних батька, чотири або п'ять видатних братів і п'ять або шість видатних синів” (цит. за [179]). За його розрахунками, перший ступінь обдарованості, що стоїть вище середнього рівня, має спостерігатися в однієї людини з чотирьох, а вже сьомий – в однієї з 43000. Цікаво, що сам Ф.Гальтон доводився двоюрідним братом Ч. Дарвіну. Про рівень його власної обдарованості красномовно свідчить такий лист: “Мені чотири роки, і я можу прочитати будь-яку англійську книжку. Я знаю напам'ять усі латинські іменники, прикметники і перехідні дієслова. І ще я знаю 52 рядки з латинської поезії. Я вмію додавати будь-які числа і множити на 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11. Я вмію трохи читати по-французькому й визначати час за годинником. Френсіс Гальтон 5 лютого 1827 р.” (цит. за [179]).

Ідеї Ф.Гальтона критикуються вже понад 100 років. Проте за твердженням Г.Айзенка, який узагальнив сучасні дослідження *біологічного інтелекту*, “коло замкнулось, і ми повертаємось до поглядів, висловлених свого часу сером Френсісом Гальтоном, тепер у нашому розпорядженні значно більша кількість емпіричних свідчень на їх користь” [179, с. 128].

Та все ж, як вказує П.А. М'ясоїд, коло розмикається. І точкою такого розмикання є особистісний рівень здібностей. Це той випадок, коли індивід ставиться до власного інтелекту, як до способу життя [179].

Масові тестування показали: IQ обдарованих дітей має діапазон від 141 до 170 балів (Гільбух) , що за різними даними становить від 1%, 2-5% до 12,63% усіх дітей (Торренс) (Цит. за [179]). Вони характеризуються актуалізованою пізнавальною потребою, яка забезпечує мимовільне пізнання довколишнього середовища, перетворення невідомого на відоме, породження образів уяви, і відповідною активністю. В міру психічного розвитку – до трьох-п'яти років – остання виявляється у самостійній постановці оригінальних запитань і пошукові відповідей на них, захопленому і вдумливому читанні. Далі відбувається інтенсивне становлення мислення, яке полягає у відкритості до нового, чутливості до невідповідностей і суперечностей, явно не заданих елементів і відношень, нестандартних методів розв'язання складних задач.

При цьому, за даними Н.С. Лейтеса, обдаровані діти є “справжніми маленькими трудівниками”, які “відчувають задоволення, працюючи”. Їх схильність до праці він вважає “виявом самої обдарованості”. Ця думка узгоджується з системно-діяльнісним аналізом здібностей.

Проте ця категорія дітей неоднорідна. Серед них є діти з прискореним розумовим розвитком, ранньою розумовою спеціалізацією та окремими ознаками непересічних здібностей.

Цікаві дані розподілу дітей з різними інтелектуальними показниками в процентному відношенні подає Ю.З. Гільбух (таблиця 12). Правда автор зауважує, що такий розподіл має орієнтовний характер, бо залежно від конкретних умов наведені в ній дані можуть істотно змінюватися.

До розумово обдарованих відносять дітей, які за шкалою розподілу здібностей становлять найвищі 2%. При цьому, як стверджує видана в 1971 році в Вашингтоні «Спеціалізована інструкція щодо обдарованих учнів у державних школах», у містах такі діти становлять 3%, а в сільській місцевості – тільки 1%. Цю відмінність пояснюють неоднаковістю культурно-педагогічних умов.

Цікаві дані розподілу “коефіцієнта інтелекту” подають американські вчені Р.Харнштейн, Ч.Мюррей (1994 р.), рис.9.

Обдаровані діти з прискореним розумовим розвитком, або вундеркінди, нерідко з двох-трьох років виявляють величезну пізнавальну потребу і вражаючу розумову активність. У три-чотири роки вони вміють читати і лічити, на кілька років випереджаючи однолітків, що чітко простежується вже під час їх вступу до школи. Подекуди такі діти “перескакують” через класи, закінчують школу екстерном і вже в підлітковому віці стають студентами вузів.

Процентний розподіл дітей з різними інтелектуальними показниками

<i>KI</i> , балів	Якісні рівні	Відсоток
141-170	Розумова обдарованість	2
111-140	Підвищені розумові здібності	15-16
91-110	Розумова норма	65
71-90	Знижені розумові здібності	15-16
30-70	Різні ступені розумової дефективності	4-5

Обдаровані діти з ранньою розумовою спеціалізацією на тлі звичайного загального рівня інтелекту демонструють виразний інтерес до певної галузі знань, легко засвоюють і творчо використовують потрібний їм матеріал. Найчастіше це відбувається у підлітковому віці.

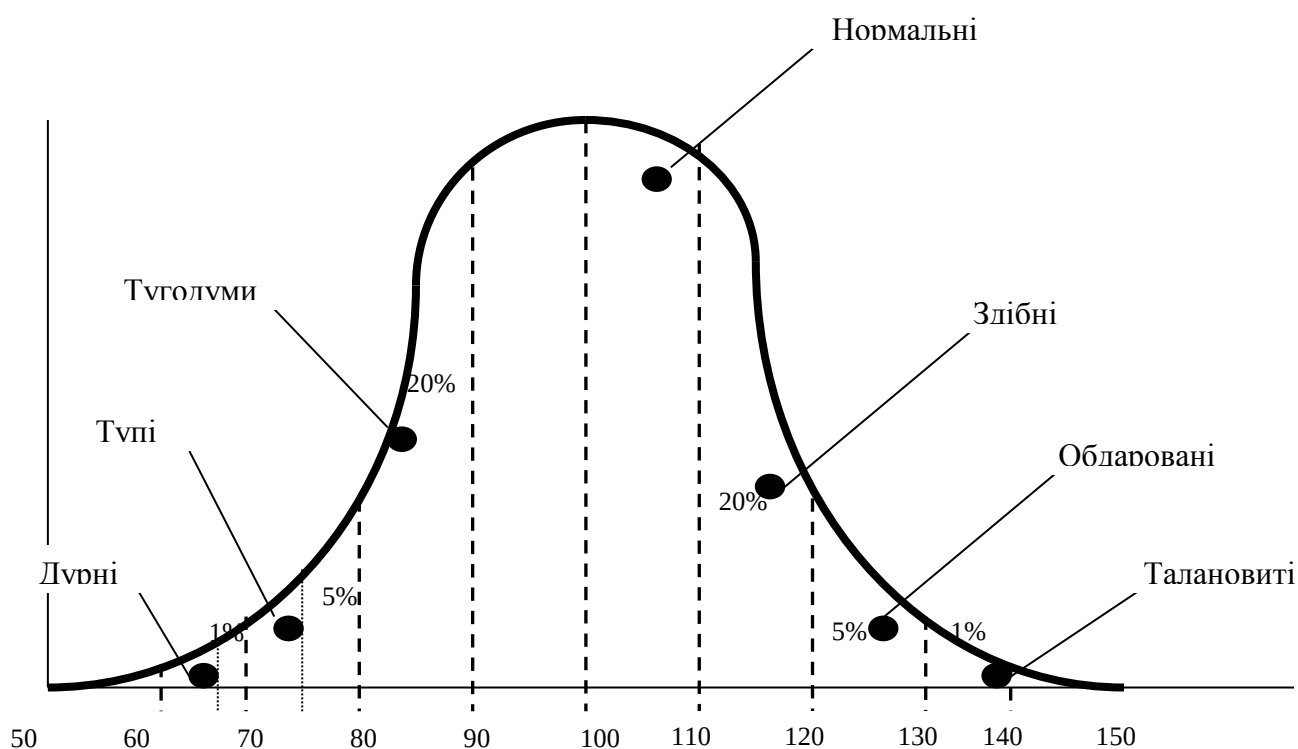


Рис. 9. Розподіл “коефіцієнта інтелекту” (Р. Харрнштейн, Ч. Мюррей (1994 р.).

Обдаровані діти з окремими ознаками пересічних здібностей не випереджають однолітків за розвитком інтелекту і не мають високих успіхів у вивченні того чи того навчального предмета, проте в них дуже розвинені окремі пізнавальні процеси (наприклад, надзвичайна пам'ять, багата уява чи особлива спостережливість). Це, власне, потенційні ознаки обдарованості, які згодом можуть перерости у спеціальні здібності.

7.2. Види здібностей та їх зв'язок з професійно важливими якостями

Питання про співвідношення загальних і спеціальних здібностей – одне з найбільш незрозумілих в психологічній теорії здібностей. Б.М. Теплов виділив критерії виділення окремих (спеціальних) здібностей:

- порівняна простота, нескладність;
- існування виражених індивідуальних відмінностей, коливань;
- значна поширеність;
- існування більшого числа зв'язків з іншими здібностями;
- значення даної здібності для тої діяльності, відносно якої вона розглядається (вивчається, оцінюється).

З точки зору В.Д. Шадрикова [172], феномен "спеціальних" здібностей, що відрізняються від загальних, являється "фантомом" (привидом). Людина від природи наділена загальними здібностями. Природа не могла, вважає В.Д. Шадриков, дозволити собі розкіш закладати спеціальні здібності для кожного виду діяльності. Будь-яка діяльність освоюється на фундаменті загальних здібностей, які розвиваються в цій діяльності.

Принциповим моментом, що залишився поза полем зору більшості досліджень, являється оперативний характер розвитку здібностей, які характеризуються тонкою пристосованістю властивостей особистості до вимог діяльності (як і протилежний процес – здобуття діяльністю індивідуальної особи).

Отже, на думку автора, можна вважати, що "спеціальні" здібності є загальними здібностями, які набули риси оперативності під впливом вимог діяльності.

Проте в практичній психології до теперішнього часу переважають уявлення про те, що загальні здібності властиві в тій чи іншій мірі всім людям і відповідають вимогам не одного, а багатьох видів людської діяльності (навчання, праця, спілкування). Вони забезпечують відносну легкість і високу продуктивність в оволодінні знаннями і їх практичній реалізації. Загальні здібності є наслідком як багатої природної обдарованості, так і всестороннього розвитку особистості. Спеціальні здібності також можуть бути виражені в різній мірі, але притаманні не всім людям і відповідають вузькому колу вимог. Це така система властивостей особистості, яка сприяє досягненню високих результатів в будь-якій конкретній сфері. До спеціальних здібностей відносять і здібність до практичної діяльності, тобто високу результативність в конструкторському, технічному, організаторському та інших видах праці.

Практично всі види здібностей взаємопов'язані, розвивають і збагачують один одного. Чим більше розвинуті загальні здібності, тим більше створюється умов та передумов для розвитку спеціальних здібностей.

Таким чином, кожна діяльність ставить певні вимоги і до загальних, і до спеціальних здібностей людини. Проте в кожному окремому випадку необхідно враховувати конкретні види (загальні і спеціальні) здібностей, до яких людина виявляє схильність.

Розглядаючи спеціальні і загальні здібності, Д.Н. Завалишина вслід за Б.М. Тепловим пов'язує загальні здібності з загальними умовами провідних форм людської діяльності, а спеціальні – з окремими видами діяльності. Таким чином, знову проводиться лінія "діяльної редукції": здібності конструюються не за видами психічних функціональних систем, а за видами діяльності.

Проте, на думку В.Н. Дружиніна, розумніше було б припустити, що здібності пов'язані з якимись загальними сторонами функціонування психіки, які проявляються не в конкретних діяльностях або групах діяльності, а в загальних формах зовнішньої активності (поведінки) людини. Виходячи з концепції Б.Ф. Ломова, який виділяв три функції психіки: комунікативну, регуляторну і пізнавальну, можна було б говорити про комунікативні, регуляторні і пізнавальні здібності.

Важливим моментом проблеми здібностей є системність проявів окремих здібностей в діяльності. З одного боку, це стосується кожної здібності, що бере участь у діяльності, і в комплексі з іншими здібностями набуває нових властивостей. З іншого боку, функціональна система діяльності проявляється в такій системній якості, як обдарованість. При цьому необхідно відзначити, що обдарованість індивідуальна; у різних людей, зайнятих однією і тією ж діяльністю, обдарованість різна. Для однієї і тієї ж діяльності характерні різноманітні обдарованості. Тут, як і в проблемі здібностей, на перший план виступає якісна характеристика обдарованості, а вже потім міра її вираження, кількісні параметри.

Виконаний В.Д. Шадриковим [172] аналіз матеріалів досліджень професійних здібностей підтверджує гіпотезу про спеціальні здібності, як про оперативну форму загальних здібностей. Поняття "професійні здібності" є найменш визначеним з точки зору співвідносності з іншими загальними і спеціальними здібностями. Проте можна вважати, що воно має відображати вказані дві властивості особистості і характеризувати індивідуально-психологічні можливості суб'єкта діяльності, успішно освоювати і виконувати трудову діяльність протягом всього професійного шляху з урахуванням особливостей розвитку особистості і змін вимог конкретної діяльності.

Успішність освоєння і реалізації трудової діяльності визначається не тільки особливостями пізнавальних і психологічних процесів, які характеризують здібності, а й такими якостями суб'єкта діяльності, як особливості мотивації, темпераменту, емоційно-вольової сфери, характеру, а також фізіологічними і фізичними особливостями суб'єкта, які також впливають на ефективність навчальної і трудової діяльності.

Вся сукупність психологічних якостей особистості, а також ряд фізичних антропометричних, фізіологічних характеристик людини, які визначають успішність навчання і реальної діяльності, отримали назву "професійно важливі якості" (ПВЯ) суб'єкта діяльності.

Конкретний перелік цих якостей для кожної діяльності специфічний (по їх складу, по необхідній мірі виразності, по характеру взаємозв'язку між ними) і визначається за результатами психологічного аналізу діяльності і складання її професіограми і психограми.

В психологічній практиці досить часто до поняття "професійні здібності" включають не тільки характеристики здібностей, а й особливості специфічних для конкретної професії професійно важливих якостей.

Вивченню психологічної структури професійних (спеціальних) здібностей присвячені роботи Б.М. Теплова (музичні), К.К. Платонова (льотні), Л.М. Уманського (організаторські), В.А. Крутецького (математичні) та ін.

Проблема льотних здібностей давно стоїть перед авіаційною психологією. Погляди, що існували раніше, відображали недостатню наукову розробку проблеми в цілому і зводилась в основному до двох протилежних і помилкових поглядів. Одні дослідники вважали, що льотні здібності є особливими вродженими психологічними якостями, що фатально обумовлюють успішність оволодіння льотною професією. Інші змішували здібності зі знаннями і навичками, стверджуючи, що людина спроможна робити ту роботу і в тій мірі, наскільки вона цьому навчена.

К.К. Платонову належить заслуга в раціональному підході до певних льотних здібностей, виділенні індивідуально-психологічних якостей, різноманітні поєднання яких у структурі особистості утворюють льотні здібності. Це достатньо стійкі психічні властивості особистості, що дають можливість успішно освоїти льотну професію і досягти у ній високої майстерності. Льотний труд – один із самих складних, і досягнути в ньому високої майстерності можуть лише люди з міцним здоров'ям, фізично розвинуті та з гарними здібностями. До льотних здібностей відносять поєднання цілого ряду якостей, найважливішими з яких являються активна направленість на льотну роботу, прагнення удосконалювати свою майстерність, емоційну стійкість, тобто здібність зберігати сенсорні, моторні і розумові навички при

будь-якому ускладненні польоту; великий об'єм, широке розподілення, швидке переключення і стійкість уваги, практичний тип мислення, високий темп мислительних процесів, вміння швидко оцінювати навколишню обстановку і відповідати на неї правильними, точними діями; швидкість і легкість вироблення, перебудови навичок; добре розвинені просторові і часові уявлення, висока продуктивність і готовність пам'яті; достатній об'єм, швидкість і точність сприйняття; тонка координація рухів; ініціативність, кмітливість, а також такі риси характеру, як наполегливість, хоробрість, рішучість, сила волі, моральні якості – патріотизм, правдивість, принциповість, дисциплінованість.

Перераховані якості не можна назвати чітко специфічними для професії льотчика – більшість, безперечно, характерні і для інших професій. Проте льотна діяльність вимагає більш високого розвитку і більш повного їх поєднання, ніж інші види праці.

Поняття "нездатність до польотів" – не просто відсутність здібностей, як це часто розуміють. Нездатність обумовлюється структурою особистості, до якої входять різноманітні поєднання несприятливих для льотної діяльності якостей: розкиданість, нестійкість інтересів і схильностей взагалі, а особливо пов'язаних з льотною діяльністю, і тим більш негативне ставлення до неї, недостатній об'єм, повільне переключення, неправильне розподілення, нестійкість уваги; підвищена емоційність, яка з'являється, головним чином, в емоційно-моторній і сенсорній нестійкості; повільність і некритичність мислення, зниження пам'яті та ін.

Психічні особливості не можуть бути ні зрозумілі, ні оцінені без урахування компенсації одних якостей іншими шляхом, а іноді досить складної перебудови структури особистості. Завдяки високим компенсаційним здібностям курсанти і льотчики, що добре засвоюють льотну діяльність, можуть бути дуже різноманітними за своїми психічними якостями. Вони можуть мати окремі несприятливі для льотчика якості, що компенсуються іншими.

Для успішного прогнозу потрібно враховувати найбільш часто можливі зв'язки психічних якостей курсантів з особливостями льотної діяльності. Своєчасне виявлення малоздібних до льотної діяльності є важливим профілактичним заходом.

В вітчизняній психології здібності розглядаються не як готові, а як якості, які розвиваються, що дозволяють виділяти потенційні і актуальні здібності.

Поки людина не розпочала певної діяльності, у неї існують тільки потенційні здібності до її виконання, що властиві особистості. Як тільки вона починає цю діяльність, її потенційні здібності стають актуальними здібностями, що не тільки проявляються, але й формуються в труді. Аналіз потенційних і

актуальних здібностей буде неповним, якщо не врахувати можливості їх проявлення на рівні суспільства і на рівні індивіда.

"Безперервність" розвитку людських здібностей в історичному масштабі забезпечується потенційним здібностями, які вже були реалізовані людьми в їх діяльності на попередніх етапах суспільно-історичного розвитку і об'єктивовані в продуктах їх праці.

Для індивіда в якості потенційних здібностей виступають не тільки втілені в продуктах праці здібності людини, а і його природні можливості (задатки). Актуальними здібностями на рівні індивіда будуть ті його реальні потенції, які він реалізував в результаті своєї життєдіяльності в даних умовах. В поняттях потенційних і актуальних здібностей фактично виражаються конкретно-історичні умови, процеси розвитку індивіда.

Психологічний аналіз обмежується розглядом проблеми на рівні індивіда. При цьому вивчається як загальний для всіх індивідів психологічний механізм здібностей, так і індивідуальна форма його вияву. Методологічним принципом, який потрібно покласти в основу аналізу здібностей, як психологічної категорії, являється діалектика загального, особливого і одиночного.

Аналіз та рівні загального означає необхідність вирахування загально-психологічного механізму здібностей, що виступає як особлива якість мислення, сприйняття, пам'яті, тобто, психічних процесів, які властиві, всім людям, їх родових властивостей. Аналіз на рівні особливого показує, як проявляється цей загальний психологічний механізм в залежності від особливостей різноманітних, конкретних видів діяльності, що склалися під впливом суспільного розподілу праці. Рівень одиночного в здібностях вказує на неповторність і типовість для даного індивіда способів дій, які обумовлені його природною відмінністю від інших індивідів, конкретними соціальними умовами і індивідуальними шляхами його розвитку.

Крім перерахованих видів здібностей в психології виділяють також інтелектуальні і творчі здібності.

Невизначеність поняття "інтелект" обумовлює і "розмитість" поняття "інтелектуальні здібності". Як вважає В.Н. Дружинін, основним критерієм виділення інтелекту як самостійної реальності являється його функція в регуляції поведінки. Коли говорять про інтелект як про здібність, то в першу чергу спираються на його адаптаційне значення для людини. В.Н. Дружинін писав: "Інтелект, на думку В.Штерна, є деякою загальною здібністю пристосування до нових життєвих умов. Пристосувальний акт (за Штерном) – це вирішення життєвої задачі, що відбувається за допомогою дії з "ментальним" еквівалентом об'єкта, "дії в умі", або (за Я.А. Пономарьовим) "у внутрішньому плані дії".

Р.Стенберг вперше зробив спробу дати визначення поняттю "інтелект" на рівні опису буденної поведінки. В якості методу він вибрав факторний аналіз суджень експертів. В результаті виділилися три форми інтелектуальної поведінки:

- 1) вербальний інтелект – запас слів, ерудиція, вміння розуміти прочитане;
- 2) здібність вирішувати проблеми;
- 3) практичний інтелект – вміння добиватися поставленої мети та інше.

М.А. Холодна виділяє мінімум базових властивостей інтелекту:

1) властивості, що визначають досягнутий рівень розвитку окремих пізнавальних функцій (вербальних і невербальних) і презентації дійсності, що лежать в основі процесів (сенсорне розпізнання, оперативна і довготривала пам'ять, об'єм і розподілення уваги, обізнаність в певній змістовній сфері і тому подібне);

2) комбінаторні властивості, що характеризуються здібністю до виявлення і формування різного роду зв'язків і відносин в широкому розумінні слова – здібність комбінувати в різноманітних сполученнях;

3) процесуальні властивості, що відображають операціональний склад і відображення інтелектуальної дійсності;

4) регуляторні властивості, що забезпечують за рахунок активності інтелекту ефекти координації, управління і контролю психічної активності [50].

Творча обдарованість розуміється у психології як індивідуальний когнітивний, мотиваційний і соціально-особистісний потенціал, що дозволяє отримати високі результати в одній (або більше) із таких сфер: інтелект, творчість, соціальна та духовно-культурна компетентність, художні та психологічні можливості.

Проблема творчих здібностей базується на положеннях про принципові відмінності творчості і предметної діяльності. Я.А. Пономарьов вважає основною ознакою предметної діяльності потенційну відповідність цілі діяльності її результату, тоді як для творчого акту характерно неспівпадання цілі і результату. Суть креативності (бажання творити) як психологічної властивості зводиться, за Пономарьовим, до інтелектуальної активності і чутливості до побічних продуктів своєї діяльності. Основою успіху у вирішенні творчих задач являється "здібність діяти в умі", що визначається високим рівнем розвитку внутрішнього плану дій. З креативністю пов'язані дві особистісні якості: інтенсивність пошукової мотивації, і чутливість до побічних утворень які виникають в процесі мислення.

Більш детально зупинимось на психологічних основах розвитку професійних здібностей особистості.

За видами здібності поділяються на дві групи: загальні та спеціальні. Як вказував Рубінштейн С.Л. "Загальні здібності – це якості індивідуума, що відповідають вимогам багатьох видів діяльності... Спеціальні здібності – психологічні особливості індивідуума, що обумовлюють можливості успішного виконання ним певного виду діяльності... Певний рівень спеціальних здібностей може бути сформований практично у будь-якої здорової людини [148].

Професійні здібності майбутнього спеціаліста можна оцінити тільки з урахуванням вимог, які висуває до нього певна професія. На формування професійних здібностей впливає інтерес учнів до обраної професії та навчальних предметів; організованість навчального процесу та забезпеченість необхідними навчальними посібниками; успішність теоретичних та практичних занять; стимулювання активності та самостійності учнів для виконання навчальної та практичної роботи.

Теоретико-методологічною основою до проектування педагогічного процесу розвитку особистості в навчанні може стати розроблена С.Рубінштейном та його послідовниками наукова теорія особистості як суб'єкта діяльності [148]. Згідно з цією теорією, психічні якості особистості одночасно виступають і як передумова, і як результат її діяльності, тобто "психічний вигляд особистості у всій різноманітності її психологічних якостей визначається реальним буттям, дійсним життям людини та формується в її конкретній діяльності" [149].

Оскільки особистість, яка стає суб'єктом діяльності, "виступає суцільним образом, є організатором, який формує свою здібність до діяльності, свою активність", то за умови організації процесу навчання йдеться про особистісний рівень керування, саморегуляції, регуляції здібностей, потреб, почуттів у процесі педагогічно організованої діяльності.

А.Леонтьєв та Л.Божович вважали, що особистість постає в психічних внутрішніх мотивах та діяльнісних зовнішніх сферах свого прояву в їх єдності. При цьому, за А.Леонтьєвим, головною внутрішньою характеристикою особистості виступає її мотиваційна сфера. Для опису становлення особистості важливе поняття, яке характеризує внутрішні якості та особливості людини, її "внутрішня позиція", яка характеризується, як сукупність провідних мотивів діяльності [33].

Аспект соціальної взаємодії в особистості представлений у концепції А.Бодальова. Особистість, реалізуючись у діяльності, обов'язково включається в процес пізнання та спілкування, який актуалізується у встановленні взаємозалежності між:

- а) інформацією про людей та міжособистісними відносинами;

- б) комунікацією та саморегуляцією дій людини в процесі спілкування;
- в) змінами внутрішнього світу самої особистості [38].

Розглядаючи механізми становлення особистості в процесі діяльності та спілкування, інші дослідники (К.Альбуханова-Славська) підкреслюють, що становлення особистості як суб'єкта діяльності відбувається як в процесі оволодіння суспільно-історичними формами діяльності, так і в процесах самоорганізації своєї активності. Компонуючи характеристику особистості як суб'єкта діяльності, ці процеси виявляють особистісний спосіб регуляції діяльності, рівень виявлення психологічних якостей, необхідних для її здійснення.

На основі проведеного аналізу приходимо до висновку, що, по-перше, особистість є носієм соціального досвіду; по-друге, людина стає особистістю в процесі надбання саме цього соціального досвіду, в свідомій активній діяльності та спілкуванні; і, по-третє, цей досвід накопичується в процесі спільної діяльності при вступі людини в певні суспільні відносини, які визначають життєдіяльність індивіда, формуючи його як особистість. При цьому, на думку багатьох дослідників (Б.Ананьев, А.Бодалев, Р.Кричевський, А.Мудрик, В.Мясищев та ін.), пізнання інших людей, спілкування з ними – це той "стрижень, який утворює особистість", визначає її "комунікативне ядро", де під "комунікативним ядром" вважається характерна для особистості єдність віддзеркалення, ставлення і поведінки [179].

Таким чином, аналіз наявних психологічних підходів до розуміння особистості людини дозволяє виробити наступні, найбільш загальні положення, врахування яких, на нашу думку, важливе при організації процесу професійного навчання.

1. Особистість передусім становить особливий рівень соціального розвитку людини.
2. Особистість людини розвивається в процесах її власної діяльності, пізнання та спілкування.
3. Особистість – це структура, якій властиве динамічне співвідношення просторово-часових орієнтацій, змістовних спрямувань, рівнів засвоєння та форм реалізації діяльності, які забезпечують свободу самовизначення у вчинках та міру відповідальності за їх наслідки.
4. Особистість може бути представлена у межах її якостей і на основі її основних типів.

Вихідною для педагогічного розуміння особистості і розвитку її основних складових якостей у навчанні є теорія С.Рубінштейна, згідно з якою в психічному образі особистості виділяються якості, які характеризують різні сторони особистості, взаємодіючи одна з іншою в конкретній діяльності

людини [149]. Особистість, яку інтерпретуємо через систему певних властивостей, складають ті якості, яких людина набуває в процесі соціальної взаємодії, пізнання, відносин, діяльності і спілкування на основі власної активності та самостійного створення себе. При цьому в педагогічному аспекті якості характеризуються:

а) як "риси особистості, які стійко виявляються в поведінці, як моноліт сплаву реальних дій, внутрішніх відносин та переживань";

б) як "характеристики, які довготривалі, існують та виявляються в поведінці індивіда в різних ситуаціях";

в) як "стійка якість особистості в тій, або іншій галузі життєдіяльності, проявляється в органічній єдності її потреб, свідомості, емоційно-вольовій сфері та практичних діях".

Для проектування педагогічного процесу розвитку особистості важлива присутність двох категорій якості – мотиваційно-ціннісної, яка визначає спрямованість на здійснення діяльності певного виду, та інструментальної, яка охоплює ті засоби (включаючи знання, вміння, навички, фізичні та вольові можливості), за допомогою яких особистість реалізує цю спрямованість. Отже, спостерігаємо дві стратегії формування особистісних якостей: інструментальні властивості формуються у відповідності із наперед складеною програмою, а розвиток мотиваційних – лише стимулюється. Основний шлях педагогічної стимуляції розвитку якостей полягає в тому, щоб, спираючись на мотиви, які вже є у вихованців, заохочувати їх до діяльності, що сприяє формуванню необхідних якостей. У результаті формуються стійкі індивідуальні особливості особистості, які утворюють її духовну основу, тип, який виявляється в манерах, звичках, емоційному стані, яким регулюються міжособистісні відносини і, які в своїй сукупності становлять характер особистості, що виявляється в типових для неї способах діяльності.

Для професійного навчання найбільш суттєвим є те, що якості особистості формуються в процесі життєдіяльності людини як найбільш стійкі і провідні характеристики її поведінки. Якості особистості виступають як умова, і як результат будь-якого виду діяльності людини, причому успішний певний вид діяльності в його процесі закріплює і розвиває якості певного рівня.

Структурно в якості особистості присутні як мотиваційні елементи (спрямованість на здійснення діяльності), так і інструментальні (знання, вміння, навички, за допомогою яких особистість реалізує цю спрямованість). Поняття "професійні здібності", як відносини особистості до своєї професії, праці і людей, включають в себе мотиви, форми і способи професійної поведінки, де ці відносини відтворюються. Вона є важливими для проектування та педагогічної

організації системи професійного навчання з метою підготовки кваліфікованих робітників.

Розглядаючи психологічні основи формування професійних здібностей, важливо враховувати наявний рівень розвитку будь-яких показників, властивостей, пов'язаних з накопиченими знаннями, навичками, вміннями, які в сукупності трансформуються в якості, сприяючи також і розвитку здібностей. На думку В.Марищука, професійні здібності входять до всіх підструктур динамічної функціональної структури особистості, обґрунтованої К.Платоновим. У спрямованості, відносинах та моральних рисах особистості, які формуються вихованням, вони виступають у вигляді професійної мотивації, ставлення до справи, почуття професійного обов'язку. У свою чергу рівень накопичених знань та сформованість навичок і вмінь зростає і розширюється як особистісний досвід шляхом навчання. Вони характеризують рівень розвитку психічних та психосоматичних процесів, залежних від індивідуальних здібностей, пов'язаних з такими якостями, як швидкість руху, емоційна стійкість, що біологічно обумовлено типологічними особливостями темпераменту.

На нашу думку, професійні здібності можна визначити як комплекс якостей особистості, який формується впродовж усього життя людини в процесі її професійної діяльності і забезпечує високий рівень виконання трудових операцій.

Серед аспектів розвитку професійних здібностей особистості в навчанні виключного значення набуває ідея Б.Ананьєва про те, що "Ефекти виховання, внесені в структуру розвитку, характеризуються перебудовою психофізіологічних функцій, процесів, операцій поведінки". Отже, для керування цими процесами розвитку під час педагогічної організації навчання та виховання потрібно з великою точністю проектувати можливі зміни в процесах розвитку та в результатах прояву самої особистості вихованця. Важливо розрахувати відношення між частинами виховання та компонентами структури розвитку в процесах навчання, пізнання, діяльності.

Складним і суперечливим залишається питання про структуру здібностей та їх класифікацію і сьогодні. Доцільно схематично представити комплекс здібностей, які досліджувалися в педагогічній науці (табл. 13).

Як видно з таблиці 13, найбільш логічною та прийнятною видається класифікація, запропонована Л.Денисенко, оскільки, по-перше, дослідник визначає професійні якості як комплекс взаємопов'язаних та взаємодоповнюючих компонентів особистості. По-друге, основні професійні якості, необхідні для успішного виконання посадових обов'язків, розподілені у відповідності з видами професійної діяльності, які перебувають у певній

функціональній залежності та утворюють загальну систему професійної праці. По-третє, дана класифікація відображає структуру розвитку особистості в діяльності, у взаємообумовленості з вимогами, що виступають з боку самого характеру професії.

Таблиця 13

Погляди дослідників на структуру здібностей особистості

Дослідник	Характеристика (види здібностей)
1	2
В. Давидов, О. Х. Рахімов	якості особистості, що визначають успішну реалізацію задач діяльності (відповідальність, професійна компетентність, наполегливість, тощо); група якостей, що характеризує різні сторони свідомості та мислення (здібність до аналізу нестандартність, логічність та системність мислення тощо); якості психофізіологічного рівня (охайність, об'єм уваги, оперативність тощо); якості, що відображають вольові властивості особистості (вимогливість, рішучість, самостійність тощо); упевненість у користі своєї діяльності.
В. Мещеряков, , В. Зінченко	За критерієм виду психічних функціональних систем: сенсомоторні, перцептивні, атенційні, мнемічні, мислительні та ін.; за критерієм основного виду діяльності: наукові, творчі, інженерні.
Н. Левітов	Технічні здібності: технічне розуміння (сприйняття просторових відношень, окомір, пам'ять, уява, мислення); технічна майстерність (точні рухи, слухова та зорова координація); технічне мислення; просторова уява; здібність до комбінування; мануальна спритність.
М. Давлєтшин	Технічні здібності: провідні (технічне мислення, просторова уява); опорні (спостережливість); допоміжні (мануальна спритність).
А. Ковальов	Образотворча діяльність: художня уява; гостра зорова чуттєвість; умілість рук.
Г.Безюлева	Пізнавальні здібності: сенсорно-перцептивні (відчуття, увага, сприйняття); мнемічні (процеси пам'яті); інтелектуальні (мислення та уява).
В. Єсіпов	Композиційні здібності: основні компоненти (естетичне відношення до дійсності, художній смак, творча уява, зорова пам'ять, образна уява, мислення тощо); допоміжні компоненти (оцінка перспективних скорочень та впливу відношень світла, спеціальні вміння руки).
В. Кузін	Художні здібності: художня уява і мислення; зорова пам'ять; емоційність; вольові властивості особистості; властивості зорового аналізатора; сенсомоторні якості.
Є. Горлакова	Пізнавальні здібності:

	• сприйняття, спостереження, пам'ять, мислення, уява, мовлення, самооцінка, способи спілкування.
Л. Денисенко	Професійні здібності швачки: • пізнавальні здібності: перцептивні (лінійний окомір, тактильно-кінестетична чутливість); атенційні (концентрація уваги та переключення уваги); мнемічні (пам'ять на кольоровий матеріал, конкретно-образний матеріал та схематичний матеріал); мислительні (пам'ять на кольоровий матеріал, конкретно-образний матеріал та схематичний матеріал); • психомоторні здібності: координація рухів; точність диференціювання м'язових зусиль при підшовному згинанні стопи.

Характерна особливість обслуговуючої праці така, що взаємостосунки спеціаліста з користувачем послуг входять в коло професійних обов'язків і регламентуються як правовими так і моральними нормами. У зв'язку з цим, поряд з професійною майстерністю особливої значущості набувають моральні якості робітника, його ставлення до праці, культура взаємовідносин з клієнтами, прояв ініціативи в пропонуванні послуг. Індивідуальність послуг, їх естетична значущість обумовлює творчий характер праці, що висуває підвищені вимоги до загальної та професійної освіти робітника.

Таким чином, виходячи з багатофункціональності професійної діяльності працівника сфери обслуговування, виділяємо шість груп професійних здібностей, які розвиваються в процесі навчально-пізнавальної діяльності під час професійно-теоретичної та професійно-практичної підготовки (рис. 10).

Перцептивні здібності. У професійній діяльності працівника сфери послуг значущості набуває розвиток властивостей органів чуття, через які здійснюється сприйняття предметів та явищ навколишнього середовища – перцептивних здібностей. Так, закрійник зорозово вимірює та порівнює особливості фігури клієнта з існуючими типами, обирає доцільне розташування деталей крою на тканині з найменшою кількістю міжлекальних випадів, кравець виконує розташування деталей швейного виробу відносно робочих органів машини, переміщує деталі в процесі шиття за заданою шириною шва, визначає товщину тканин тощо.

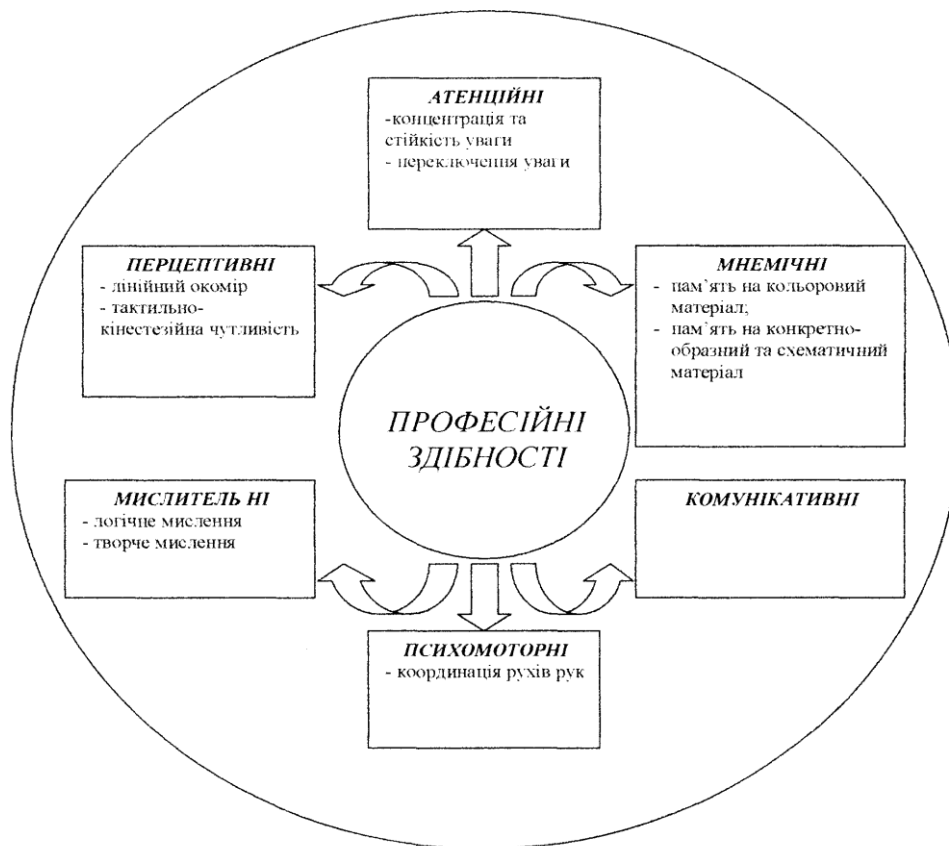


Рис. 10. Структура професійних здібностей кваліфікованого робітника сфери обслуговування

Перукар, виконуючи стрижки або зачіски, зорозподіляє голову клієнта на зони, вимірює товщину та довжину волосся тощо. Процес сприйняття включає цілу систему перцептивних дій (вимірювання, порівняння, складання, коригування тощо), спрямованих на формування цілісного образу. Оскільки основу сприйняття складає робота органів чуття, розвиток сенсорики є обов'язковим. Одним з основних видів сприйняття простору є лінійний окомір. У сприйнятті навколишнього середовища, зокрема предметів, об'єктів та явищ, особливого значення набуває тактильно-кінестезійна чутливість. Це комплекс, який включає в себе відчуття ряду параметрів (товщина, довжина, вага, шорсткість тощо). У професійному навчанні важливо, щоб учні усвідомили межі біологічних можливостей власних органів чуття, навчилися сприймати предмети та явища навколишнього середовища.

Атенційні здібності. У професійній діяльності працівника сфери обслуговування особливої важливості набувають такі якості особистості, як стійкість та концентрація уваги, переключення уваги. Залежно від механізмів, що керують спрямованістю людської психіки та рівня необхідних вольових зусиль, розрізняють мимовільну та довільну увагу. Хоча увагу психологи та педагоги не розглядають як окремий елемент, однак слід зазначити, що успішне протікання процесів пізнання прямо залежить від довільної її форми, коли вибір

об'єкта здійснюється свідомо, передбачено, з певною метою. Концентрація уваги та її стійкість – головна умова успішного протікання всіх процесів пізнання.

Діяльність працівників сфери побуту висуває особливі вимоги до функції уваги. Протягом робочого дня до робітника надходить велика кількість сигналів інформації, які вимагають переключення уваги з одного об'єкта на інший, а саме з одної деталі виробу на іншу, від голови клієнта до інструменту тощо. Разом з тим робітник повинен протидіяти відволікаючим сигналам, таким як спілкування інших працівників з клієнтами, робота обладнання та ін. Тобто вміти концентрувати та утримувати увагу на необхідному об'єкті. Саме тому серед атенційних здібностей виділяємо таку функцію як переключення уваги.

Мнемічні здібності. В основі професійної діяльності робітника сфери побуту лежать такі пізнавальні процеси, які реалізують функцію сприйняття, збереження та відтворення інформації. Так, кравець і закрійник мають справу з кольоровими швейними матеріалами, ескізами моделей одягу, схемами, які визначають послідовність обробки виробу тощо. У професійній діяльності перукаря також має місце робота з ескізами зачісок та стрижок, схематично зображеними різновидами фарбування волосся та ін. Саме тому в структурі мнемічних здібностей виділяємо пам'ять на кольоровий матеріал, пам'ять на конкретно-образний матеріал та схематичний матеріал.

Мислительні здібності. Необхідним елементом професійної діяльності є мислительні здібності, які реалізують функцію відображення в свідомості людини предметів і явищ у їх істотних властивостях, зв'язках і відношеннях. Вони проявляються в таких розумових процесах як порівняння, узагальнення, аналіз, визначення залежності, систематизація тощо. Тому в структурі мислительних здібностей виділяємо логічне мислення. Процес з надання послуг не обмежується суворими технологічними рамками. Індивідуальність послуги, її естетична значущість обумовлюють творчий характер праці, вимагають від працівника здібностей вирішувати не тільки технологічні задачі, а й конструктивно-композиційні. Це і визначає необхідність розвитку творчого мислення, без якого не буде креативного спеціаліста, здатного запропонувати клієнту новий, абсолютно індивідуальний варіант виконання замовлення.

Комунікативні здібності. На сучасному етапі розвитку сфери обслуговування зусилля педагогів мають бути спрямовані на розвиток культури спілкування майбутніх кваліфікованих робітників, оскільки одна з особливостей працівників обслуговуючої праці – безпосереднє спілкування з користувачем послуг.

Як ми уже довели, основними факторами, які формують особистість є спілкування, пізнання, праця. При цьому внесок спілкування – найбільш

важливий, оскільки інші фактори реалізуються за допомогою першого. Саме завдяки спілкуванню збагачується соціальний досвід особистості, розширюється сфера комунікативних вмінь та навичок. У професійній освіті навички спілкування набувають нового змісту та форм використання. Вони трансформуються в один з компонентів професійних здібностей – комунікативні здібності. Учні під керівництвом викладача починають активно використовувати спілкування, як засіб практичної ділової взаємодії. Спілкування обумовлює збагачення соціального досвіду особистості, розвиває пізнавальні здібності, виховує вміння спілкуватись. Саме вміння ввічливого обслуговування клієнтів обумовило необхідність введення комунікативних здібностей до структури професійних.

Психомоторні здібності. Функцію особистості виконувати свідомо певну систему дій для досягнення визначеної мети обумовлюють психомоторні здібності. У професійній діяльності кравця, закрійника та перукаря основні виробничі дії виконуються за допомогою рук, тому координація рухів верхніх кінцівок виділена як професійна здібність.

Слід зазначити, що визначені професійні здібності в залежності від роду діяльності, яку виконує робітник, будуть ведучими, в той час, як інші відіграватимуть допоміжну роль [179].

У результаті аналізу психолого-педагогічної літератури з проблеми розвитку професійних здібностей особистості можна зробити висновки:

- становлення особистості відбувається в процесі діяльності, пізнання та спілкування, де особистість виступає суб'єктом діяльності як під час оволодіння суспільно-історичними формами діяльності, так і при організації своєї активності.

- особистість формується в процесі засвоєння людиною досвіду суспільного життя, норм, необхідних для ефективної взаємодії з різними людьми, здійснення різноманітних видів діяльності, і теоретично може бути описана як система найбільш важливих якостей, які виявляються в реальній діяльності, спілкуванні, пізнанні людини.

- здібності утворюючи особистість як соціальну систему, перебувають у взаємозв'язку, впливають одна на іншу, характеризуються відносною стійкістю та взаємодією.

Таким чином. для ефективного розвитку особистості необхідне дотримання умов:

По-перше, це усвідомлення і розуміння учнями вимог, що ставить майбутня професія до їх здібностей, вмінь, якостей особистості.

По-друге, – узгодженість педагогічних вимог в організації навчальної діяльності з вимогами самої особистості в її саморозвитку.

По-третє, – необхідність педагогічного проектування процесу організації навчання на основі системного та послідовного педагогічного аналізу шляхів та умов формування в особистості нормативних еталонів її діяльності.

7.3. Особливості роботи з дітьми різної категорії здібностей

Розглядаючи питання особливостей роботи з дітьми різної категорії здібностей, на нашу думку, доцільно користуватися класифікацією представленою Н.С. Лейтес, який пропонував розрізняти три категорії здібних дітей: 1) учні з прискореним розумовим розвитком; 2) учні з ранньою розумовою реалізацією; 3) учні з окремими ознаками нестандартних здібностей.

Перша категорія – учні з прискореним розумовим розвитком (часто їх називають діти з **високим рівнем загальних здібностей**). Це учні, які за однакових умов різко виділяються надзвичайно високим рівнем розумового розвитку (інтелекту). За даними психологів, прискорений розвиток інтелекту завжди пов'язаний з великою розумовою активністю та пізнавальною потребою. Таких дітей відносно більше серед дошкільнят та молодших школярів. Для дітей з раннім підйомом загальних здібностей характерним є швидкий темп навчання в школі. Вони швидко розвиваються. В розумовому відношенні випереджують своїх однокласників. Як правило, такі діти до 3-4 років навчаються читати, писати, рахувати, потім захоплюються якою-небудь іншою справою і досягають великих успіхів. Можлива зміна захоплення, але постійним залишається потяг до розумових занять, розумового навантаження. Є випадки, що такі здібності проявляються в більш пізньому віці.

Друга категорія – учні з ранньою розумовою реалізацією (їх ще називають діти **які мають яскраво виражені спеціальні здібності**) тобто, до окремих шкільних предметів і видів діяльності (в тому числі і позашкільної), з ознаками спеціальної розумової обдарованості, наприклад, із нахилами до певної галузі діяльності. Таких учнів більше серед підлітків. Це учні, у яких за звичайного рівня інтелекту спостерігається особливе «тяжіння», інтерес до якогось окремого навчального предмета (до якоїсь галузі науки чи техніки). Такий учень (часто, починаючи з середніх класів) захоплюється математикою, фізикою, біологією чи мовою, літературою, історією, значно випереджаючи ровесників легкістю засвоєння специфіки матеріалу Уроки з інших предметів можуть його обтяжувати. Спеціальні здібності раніше проявляються в тих видах, де вимагаються особливі задатки (музичні, художні). Наприклад художні Репін, Серов, Брюлов; математичні – Паскаль, Лейбніц, Ковалевська, Гаус.

Третя категорія – учні з окремими ознаками нестандартних здібностей (їх зазвичай називають діти, **які мають потенційні ознаки обдарованості**). Вони

хоча і не досягли з якихось причин успіхів у навчанні, але дуже активні у пізнанні, оригінальні за психічним складом, непересічними розумовими резервами. Це випадки, коли можна говорити про «приховану», обдарованість. Розумові здібності таких учнів нерідко розкривається вже у старшому шкільному віці. Вони не виділяються розумовими особливостями, не випереджають ровесників у загальному розвитку інтелекту та не виявляють яскравих успіхів з того чи іншого навчального предмета, але вирізняються особливими якостями окремих психологічних процесів (надзвичайна пам'ять на які-небудь об'єкти, багатство уяви або здатність до спостереження), своєрідність розумової роботи, що вказує на неабиякі здібності.

Дітей, яких ми виділили до третьої групи, відрізняє оригінальність і самостійність суджень, неоднорідність точки зору в самих різних питаннях. Можливо, ці особливості дитини вказують на її здібності до тих видів діяльності, для розвитку яких в школі немає (поки-що) умов. Серед таких школярів зустрічаються учні з нелегким характером: незалежні, вперті, недостатньо контактні.

Отже, зупинимось на особливостях роботи з дітьми різної категорії здібностей.

Робота з дітьми, які володіють високим рівнем загальних здібностей. Відомо, що школа на сьогоднішній день недостатньо приділяє уваги організації навчання обдарованих дітей, часто виступаючи гальмом у їхньому розвитку. Це пояснюється тим, що працівники школи зосереджують свою увагу на тих дітях, які ледве оволодівають шкільною програмою. Тому, в самому широкому виді, метою шкільного психолога буде організація такої роботи з дитиною і оточуючими її дорослими, яка б не гальмувала, а забезпечувала найкращі умови для розвитку дитячих здібностей. Високий рівень здібностей дитини можуть бути ознакою таланту, а талант – це духовне багатство суспільства, яке не можна втратити.

Практика показала, що ті труднощі в навчанні, з якими зустрічаються обдаровані діти в школі, часто не підлягають корекції, а вимагають перегляду всієї системи навчально-виховного процесу. Якщо діти з випереджуваним розвитком залишаються серед своїх однокласників, їм нічого робити на уроках, так як їм не вистачає розумового навантаження, необхідного для розвитку. Учіння дається їм занадто легко. Чи потрібно дозволяти таким дітям "перескакувати" через клас? Серед учених одної думки немає. Негативним фактором тут виступає проблема спілкування з однолітками, а це може призвести до змін і навіть деформації особистості. В останній час психологами і педагогами піднімається питання про більш гнучку систему міжвікових зв'язків в школі. Учитель-новатор С.Н. Лисенкова показала, що при особливому методі

навчання виникає можливість переводити через клас не одного учня, а цілу групу. В результаті зніметься проблема спілкування з однолітками.

Інша проблема чи потрібно для таких дітей створювати спеціальні класи і школи? У нас є така практика. Психологи вважають, що тут є свої позитивні і негативні сторони. Є думка, що такі діти можуть проникнутися особливим почуттям гордості, завищеної самооцінки, усвідомлення своєї винятковості. Але точно такі ж риси можуть виникнути і в звичайному класі чи школі, завдяки перевазі перед іншими дітьми і тією легкістю, з якою їм дається навчання. Крім того, програма звичайної школи така, що вона в неповній мірі реалізовує інтелектуальні можливості обдарованих дітей і як наслідок не привчає їх, або привчає в мінімальній мірі, до планомірного розвитку своїх сил. Правда, на сьогоднішній день немає достовірних даних про те, що в спеціалізованих школах прискорюється розвиток здібностей обдарованих дітей.

Можливо, розвиток сітки спеціалізованих шкіл і класів не може розглядатися як основний напрямок в роботі з обдарованими дітьми, так як, по-перше, поки-що немає достовірних способів відбору обдарованих дітей (як правило замість відбору по здібностях, іде відбір по підготовці), а, по-друге, розвиток різних дітей проходить різними шляхами і в різному темпі. Є випадки коли дитина в молодших класах проявляє неабиякі здібності, а в середніх класах нічим особливо не відрізняється. В інших випадках у частини дітей підйом здібностей може відбуватися в підлітковому, а можливо і в юнацькому віці. Головний акцент в цій роботі має бути зроблений на роботі з обдарованими дітьми в звичайній школі (особливо сільській). При цьому потрібно передбачити більш гнучку систему переходу з класу в клас, введення факультативів, вивчення певних предметів за різними програмами.

В педагогічних настановах по відношенню до обдарованих дітей важливо уникнути двох крайностей. Перша полягає в тому, що розвиток такої дитини не вимагає ніякої роботи. Подібне невтручання учителя може бути пагубним для розвитку здібностей. Друга крайність – це надмірне втручання в формування здібностей. Помилково думати, що чим раніше (в усіх випадках) щось вивчить дитина, тим краще. Нервова система дитини нестійка, можливості дитячого мозку обмежені. Перевантаження, надмірне навантаження, а як наслідок – надмірне стомлення можуть негативно вплинути на подальший розвиток дитини. Крім цього потрібно пам'ятати, що натаскування, надмірна настирливість дорослого, яка проявляється в тому, щоб заставити дитину якомога більше вивчити, можуть відбити бажання дитини вчитися, деформувати її пізнавальні інтереси (проблеми).

Принцип, якого потрібно дотримуватися на противагу вказаним крайностям, полягає в тому, щоб знайти правильний індивідуальний підхід до

обдарованого учня, який би базувався на його особливостях. В цьому зв'язку важливо відмітити приведений Н.Лейтесом аналіз спаду проявів загальної дитячої обдарованості на кінець шкільного віку. Він виділив такі типові причини цього спаду:

1. У деяких дітей на етапі початкового навчання випередження пов'язане з розвитком таких особливостей, які в подальшому втратили своє значення. Наприклад, ранній вербальний розвиток, уміння рахувати, читати дозволяє дитині бути першою в початкових класах, але в міру того, що інші діти через певний час вирізняються з нею, вона перестає виділятися своїми успіхами.

2. Зустрічаються діти, у яких активність думки, її своєрідність, проявляється в оперуванні абстрактними поняттями, схемами, а зростаючі вимоги до аналізу конкретного змістового матеріалу утруднюють, гальмують активність.

3. Часті випадки, коли відсутність працездатності, працелюбства, наполегливості, невміння долати труднощі можуть стати перешкодою у розвитку здібностей.

4. Можливі з віком зміни спрямованості особистості, пов'язані з втратою інтересу до розумових занять, байдужість до навчання, можуть призупинити розвиток здібностей. Проаналізувавши особливості обдарованості учня, шкільний психолог має перешкодити згасанню його здібностей, залучити при цьому учителів, батьків і самого учня.

Так, якщо в основі успіхів дитини лежить тільки не значне випередження в темпах оволодіння окремих умінь і навичок(перша група дітей), можливо не варто говорити про значну обдарованість. Потрібно обережно оцінювати успіхи такого учня і по можливості підготувати його і його батьків до того, що його "особливість" носить тимчасовий характер. Якщо у дитини прояв здібності обмежений характером і змістом матеріалу (друга група), можна разом з учителем розробити індивідуальну програму її розвитку.

Що шкільний психолог може порадити учителю і батькам дитини у якої не достатньо працелюбства і працездатності (третя група)? Ці якості мають виключно важливе значення для розвитку здібностей. Часто дитина, котра "все схвачує на льоту", не привчена до посидючості, старанності, настирливості в заняттях. В результаті вона втрачає свою перевагу. В цьому випадку потрібно, перш за все, виробити звичку до праці (не обов'язково розумової). Психологи радять домагатися цього повсякденним і систематичним тренуванням, "вправлінням" в трудовій діяльності. Дорослий має при цьому проявляти твердість і настирливість в своїх діях і вимогах до тих пір, поки трудові зусилля дитини не стануть звичними. Звичайно, при цьому слід пам'ятати про розвиток

інтересів дитини до навчання, про заохочення її успіхів, про виховання почуття шани, відповідальності за виконану справу.

Робота з дітьми, які мають яскраво виражені спеціальні здібності. Серед дітей з яскраво вираженими здібностями можна зустріти "математиків", "біологів", "лінгвістів" з яскравим гуманітарним, технічним, художнім, музичним даром.

На сьогоднішній день проблема навчання дітей з яскраво вираженим здібностями вирішується шляхом їх диференціації в старших класах і організації факультативів, ліцейних класів, гімназій тощо. Крім цього створюються спеціалізовані школи і класи, організовуються різні гуртки в школах і будинках школярів, Малі Академії наукового проведення досліджень, виступи з доповідями, організація тематичних вечорів, конкурсів сприяє задоволенню інтересів, розвитку обдарованості школярів. Крім цього в школах можна проводити колоквіуми в молодших, класах, якими керують старшокласники. Це дозволяє старшокласнику побути в ролі учителя і з нової позиції віднестися до предмету, який його цікавить. Якщо такі форми учня не задовольняють, то шкільний психолог разом з учителем і батьками мають йому порадити, як організувати самостійні заняття, що додатково читати, в яких позашкільних закладах займатися.

Звичайно, і шкільний психолог, і учитель, і батьки мають створювати максимальні умови для розвитку обдарування дитини, але при цьому не забувати, що гіперболізація однієї такої здібності і її експлуатація можуть призвести до відставання розвитку всієї особистості від випереджуючої цей розвиток одиничної здібності.

Проявляючи підвищений інтерес до одного, або групи близьких шкільних предметів, учні можуть повністю ігнорувати інші, або підтримувати на рівні "аби не двійка". В результаті стійка, виражена схильність до певного виду діяльності може набути однобокого характеру, а при цьому інші сфери, що є для дитини також важливими, залишаються на досить низькому рівні. В цьому випадку (досить важке) завдання шкільного психолога і вчителя полягає в тому, щоб переконливо довести учневі, що ті шкільні предмети, якими він нехтує, мають певне відношення до того предмету або справи, до яких учень схильний. Щоб уникнути таких "перекосів" в школі і вдома, необхідно створювати умови, які розширюють коло пізнавальних інтересів і спонукають до їх формування.

Б.М. Теплов у свій час висунув тезу про те, що талант, як правило, багатосторонній. Не має загальної чи спеціальної обдарованості, а є більш загальні і більш спеціальні сторони обдарованості. Аналіз емпіричних матеріалів засвідчує, що прояв яскравих здібностей в одному виді діяльності при правильно організованому навчанні і вихованні стимулюють розвиток

широкого кола здібностей взагалі. Так, наприклад, учитель, формуючи в учнів з гуманітарними здібностями інтерес до математичних дисциплін, постійно прагне показати красу, естетику, гармонію закладену в магій побудові точних наук. В результаті у більшості учнів проявляється високий рівень здібностей до оволодіння предметами математичного циклу. Крім того, значний вплив на розвиток різносторонніх пізнавальних інтересів у школярів можуть здійснювати самі вчителі і батьки, якщо вони постають перед дітьми не як вузькі спеціалісти, а як різнобічно розвинені особистості з широким колом інтересів.

Робота з дітьми, які мають потенційні ознаки обдарованості. Є діти, які не випереджають своїх ровесників по загальному розвитку, але виділяються оригінальністю, своєрідністю методів роботи. Для дітей зі скритими потенціалами творчості велике значення мають умови навчання і виховання. Якщо ці умови такі, що ні сім'я, ні школа не сприяють розкриттю і реалізації скритих можливостей, то в дітей можуть виникнути риси тривожності, нейротизму. Це накладає велику відповідальність на людей, які займаються навчанням і вихованням дітей.

Частіше всього відношення педагогів і батьків до таких дітей не завжди доброзичливе. Не рідко від них можна почути: "Ніколи не знаєш, що від нього можна чекати, вони непередбачувані." Крім того, нестандартність, оригінальність мислення легко сплутати з маніпулюванням як засобом самовираження, а потяг до самостійності – з самовпевненістю і негативізмом. Тому часто творчі діти потрапляють в категорію "небажаних" учнів.

Перше, що має зробити шкільний психолог, це допомогти педагогам і батькам змінити свою позицію, внутрішню настанову по відношенню до цих дітей, допомогти створити для них приємну, "теплу" атмосферу. Важливо також допомогти учневі зрозуміти себе, а батькам – неординарного свого учня.

Щоб не заважати проявам творчих здібностей дітей, а, навпаки, стимулювати їх розвиток, педагоги і батьки мають дозволяти якомога частіше виражати свої творчі ідеї, знаходити для цього час, уважно вислуховувати дитину, бути уважним слухачем. Психологи відмічають, що найкраща ситуація – коли на кожну дитину дивляться, як на індивіда з особливостями характерними тільки для нього.

Американський психолог Розенталь показав, що в ситуації коли педагог очікує "надзвичайних успіхів" від дітей, вони насправді їх показують, навіть якщо вони до цього вважалися не дуже здібними.

Вчені також вважають, що на уроках більше потрібно давати завдань творчого характеру. Завдання творчого характеру потрібно давати для всього класу як додаткові завдання після виконання основних завдань кожним учнем.

При виконанні таких завдань бажано оцінювати тільки успіх (виставляється високий бал). Хто не виконав таких завдань висока оцінка не виставляється, але і не знижується оцінка за виконання основного завдання.

Для того, щоб учень міг реалізувати свої творчі здібності в нього має бути сформована достатньо висока самооцінка, яка б стимулювала його до діяльності. Тому творчі досягнення учня не слід оцінювати з позиції загальноприйнятих нормативних стандартів. Педагог, психолог має особливо відзначати індивідуальні досягнення учня. При цьому акцент має бути перенесений з самого учня на ту справу, відкриття, яке він зробив.

Дані психологів вказують, що обдаровані діти у більшості випадків не відрізняються хворобливістю чи схильністю до нервових зривів і у фізичному розвитку не відстають від своїх однолітків. Слід пам'ятати, що по відношенню до будь-яких дітей, а тим більше – обдарованих, надмірне захвалювання і прояви критично недовірливого ставлення є недоречними. Обдаровану дитину ніколи не потрібно виставляти на показ, підносити, робити його предметом радості батьків і школи. Не слід також і розчаровуватись, що він не схожий на інших і не примушувати бути "як всі". Єдине, що слід стимулювати в дитині це її бажання працювати задля роботи, а не її бажання випередити шкільних товаришів.

Найбільш правильна форма виховання обдарованих дітей поводитися з ними як з такими, якими вони є, і в той же час підсилювати в них бажання до подальшого розвитку, самовизначення, закріплення індивідуальних нахилів і проявів. Необхідно, щоб виховання оживляло і підтримувало почуття самостійності, креативність, сміливість у відступі від загальноприйнятого шаблону, пошук нового способу вирішення різних завдань.

ЛІТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Ананьев Б.Г. Постановки проблемы развития детского самосознания / Б.Г. Ананьев. – Изв. АПН РСФСР. – М., 1948. – Вып. 18.
3. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – Л., 1968.
4. Ананьев Б.Г. Избр. Психологические труды: в 2 т. Т. 1: Человек как предмет познания / Б.Г. Ананьев. – М., 1980. – 232 с.

5. Анотований каталог психодіагностичних методик (на допомогу шкільним практичним психологам) // Практична психологія та соціальна робота. – 2004. – № 7. – С.22-26.
6. Бакатанова В.Б. Психолого-педагогічні умови професійного відбору майбутніх інженерів-педагогів : дис... кан. пед. наук 13.00.04 / В.Б. Бакатанова. – К., 1996. – 189 с.
7. Баклицький І.О. Психологія праці: підручник / І.О.Баклицький.– 2-ге вид., перероб. і доп.– К.: Знання, 2008. – 655с.
8. Баріхашвілі І.І. Психологічні основи профорієнтації та професійного самовизначення: навчальний посібник / І.І. Баріхашвілі, М.П. Ворона, Г.В. Грищенко, І.М. Старіков. – К. : Професіонал, 2009. – 208с.
9. Бердичівський політехнічний коледж [Електронний ресурс]. – 2004. – Режим доступу : [http:// www.bpc.zp.ukrtel.net](http://www.bpc.zp.ukrtel.net).
- 10.Берн Э. Игры, в которые играют люди / Э.Берн. – М.: Прогресс, 1988. – 400 с.
- 11.Бернс Р.Развитие Я-концепции и воспитание/ Р.Бернс. – М, 1986.
- 12.Бех І. Д. Виховання особистості: підручник / І.Д. Бех. – К.: Либідь, 2008. – 848 с.
- 13.Блажкун Т.Д. Професійне «Я» старшокласника в реаліях сучасного ринку / Т.Д. Блажкун // Педагогічного процес: теорія і практика. – Вип. 2. – К.: Вид-во П/П «ЕКМО». 2003. – С. 224-234.
- 14.Богданович И.И. Занятость и профессиональная ориентация в сфере одной деятельности: дис. канд. экон. наук: 08.09.02 / И.И.Богданович. – К., 1997. – 183 с.
- 15.Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности: учебное пособие для вузов /В.А.Бодров. – М.: ПЕРСЗ, 2001.
- 16.Божович Л.И. Этапы формирования личности в онтогенезе / Л.И. Божович // Вопросы психологи. – 1979. – №4. – С. 23 – 24.
- 17.Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте (психологическое исследование) / Л.И. Божович. – М.: Просвещение, 1968. – 452 с.
- 18.Борисова Е.М. Индивидуальность и профессия / Е.М.Борисова, Г.П. Логинова. – М.: Знание, 1991.
- 19.Боровский А.В. Система методов: профессиональной ориентации: в 2-х т.– Кн. 1: Основы профессиональной ориентации / А.В.Боровский, Т.М.Потапенко, Г.В.Щекина. – К., 1993.
- 20.Вершинена Т.Н. Взаимосвязь текучести и производственной адаптации рабочих / Т.Н.Вершинена. – Новосибирск: Наука, 1986.
- 21.Витиньш В.Ф. Реформы школы и профессиональная ориентация

школьников /В.Ф.Витиных. – М.: Просвещение, 1988.

22.Вікова та педагогічна психологія: навч. посібник / О.В. Скрипченко, Л. В. Долинська та ін. – К.: Просвіта. – 2001.– 416 с.

23.Вітковська О.І. Психологічні умови професійного самовизначення випускників середніх шкіл у процесі профконсультації: дис... канд. психол. наук / О.І.Вітковська. – К., 2002.– 221 с.

24.Герриг Р., Зимбардо Ф. Психология и жизнь / Р.Герриг, Ф.Зимбардо. – 16-е изд.. – СПб.; Питер, 2004. – 955с.: ил. – (Серия «Мастера психологии»).

25.Гильбух Ю.З. Внимание: одаренные дети / Ю.З.Гильбух. – М., 1991.

26.Гладкова В.М. Профорієнтація: навчальний посібник / В.М. Гладкова. – Львів: Новий Світ-2000, 2007. – 160 с.

27.Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е.И. Головаха. – К.: Наукова думка, 1988. – 144с.

28.Головаха Е.И. Психология человеческого взаимоотношения / Е.И. Головаха, Н.В. Панина.– К., 1989.

29.Голомшток А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника: Воспитательная концепция профессиональная ориентация / А.Е.Голомшток. – М. : Педагогика, 1979. – 160с.

30.Гончарова Н.О. Основи вибору професії: консультативний тренінг / За ред. В.Ф.Моргуна. – Полтава: АСМІ, 2007. – 48 с.

31.Грабчак О.В. Формування професійних домагань старшокласників у процесі профорієнтаційної роботи: дис... канд. пед. наук: 13.00.07 / О.В.Грабчак. – Вінниця, 2012.

32.Грецов А., Бедарева Т. 100 популярных профессий. Психология успешной карьеры для старшеклассников и студентов /А.Грецов, Т. Бедарева. – СПб.: Питер, 2009. – 272 с.

33.Губенко А.В. Формирование у учащихся старших классов готовности к выбору профессий в сфере творческой технической деятельности (психологический аспект) :дис... канд. психол. наук: 19.00.07 / А.В.Губенко. – К., 1999. – 213 с.

34.Гуревич К.М. Индивидуально-психологические особенности школьников / К.М.Гуревич. – М.: Знание, 1988. – 80 с.

35.Даниличева Н.А. Психология профессионального отбора / Н.А.Даниличева. – СПб.: СЛП, 1998.

36.Данчева О. В. Практична психологія в економіці та бізнесі / О. В.Данчева, Ю. М.Швалб. – К.: Лібра, 1999. – 270 с.

37.Деркач А.А. Психодиагностика и акмеография / А.А.Деркач, А.С.Огнев, Ю.Н.Гончаров.–Воронеж: НПОМОДЗК, 1997.

38.Дмитриева М.А. Психология труда, инженерная психология: учебное

пособие / М.А.Дмитриева, А.А.Крылов, А.И. Нафтульев. – Л.: ЛГУ, 1979.

39.Дубровина И. В. Школьная психологическая служба / И. В. Дубровина. – М., 1991.

40.Дяченко Н.Н. Профессиональное воспитание учащейся молодежи : профпедагогика / Н.Н.Дяченко. – М.: Высшая школа, 1988. – 144 с.

41.Ендальцев В.С. Выбор профессии: социальные, экономические и педагогические факторы / В.С.Ендальцев. – К. : Вища школа, 1982.–150с.

42.Ефективний пошук роботи (поради психолога) / З.П. Безвушко, Н.В.Латуша, К.Є. Скалева, Ю.В. Сташко, М.А Шпортко В.С. Штифурак // за ред. В.С. Штифурака. – Вінниця, 2012. – 123с.

43.Євдокимова Г.О. Професійна орієнтація: психодинамічний підхід та два методи оцінки його ефективності / Г.О.Євдокимова // Педагогічний процес: теорія і практика. – Вип. 1. – 2002. – С. 166-177.

44.Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України / За ред. Ю.М.Маршавіна, Л.Є.Ляміної. – К.: Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, 2000. – 303 с.

45.Жемера Н.В. Сутність та особливості процесу професійного самовизначення учнів старших класів / Н.В. Жемера //Трудова підготовка в закладах освіти. – 2002. – №4. – С.26-30.

46.Завалова Н.Д. Образ в системе психической регуляции деятельности / Б. Ф. Ломов, В.А. Пономаренко, Н.Д. Завалова ; отв. ред. Ю.М. Забродин. – М. :Наука, 1986. – 167 с.

47.Закатнов Д.О.Твоя майбутня професія: навч. Посібник / Д.О.Закатнов, Н.В.Жемера, М.П.Тименко. – К.: Українська книга, 1999. – 324с.

48.Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников: учеб. пособие для студентов – слушателей фак. обществ. Профессий / Н.Н.Захаров. – М.: Просвещение, 1988. – 272 с.

49.Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников: библиотека учителя труда / Н.Н.Захаров, В.Д.Симоненко. – М.: Просвещение, 1989.

50.Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф.Зеер. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.

51.Зеер Э. Ф.Профориентология : теория и практика: учебное пособие для высшей школы / Э.Ф.Зеер, А.М.Павлова, Н.О.Садовникова. – М.: Академический проект; Екатеринбург : Деловая книга, 2006. – 192 с.

52.Игры, обучение, тренинг, досуг / Ред. В. Петрусинского. – М.: Новая школа, 1994. – 368 с.

53.Иноземцев В.Л. Расколота цивилизация / В.Л. Иноземцев. – М.: Academia : Наука, 1999. – 740с.

54.Йовайша Л.А. Проблемы профессиональной ориентации школьников: пер.

с лит. / Л.А.Йовайша. – М.: Педагогика, 1983. – 129 с.

55.Калицкий Э.М. Профессия, профессиология и профессиональное образование: методологические аспекты /Э.М.Калицкий. – Мн.: РИПО, 1996. – 37 с.

56.Камінецький Я., Субтельна Г. Профорієнтація як складова ринкової економіки / Я.Камінецький, Г.Субтельна // Педагогіка і психологія професійної освіти. – 1998. – №5. – С.95-102.

57.Кишиков Р.В. Профориентация и профотбор: лекции (материалы по дисциплине) / Кишиков Р.В. – 2009.

58.Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной ориентации / Е.А. Климов. – М.: Просвещение, 1983. – 160 с.

59.Климов Е.А. Введение в психологию труда: ученик / Е.А. Климов. – М.: Культура и спорт, ЮНИТИ, 1998.

60.Климов Е.А. Как выбрать профессию / Е.А. Климов. – М., 1990.

61.Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. – Ростов-на-Дону, 1996.

62.Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации/ Е.А. Климов. – М.: Знание, 1983.-95 с.

63.Климов Е.А. Психология профессионала / Е.А. Климов. – М.: Изд-во Институт практической психологии, 1996. – 400с.

64.Климов Е.А. История психологии труда в России / Е.А. Климов, О.Г. Мскова. – М.: МГУ, 1992. – 221с.

65.Кон И. С. Психология ранней юности: кн. для учителя / И.С.Кон. – М., 1989.

66.Кон И. С. Психология старшеклассника / И.С.Кон. – М, 1980.

67.Кондратова Н.О. Управління неперервною професійною освітою: система профорієнтації / Н.О.Кондратова // Педагогічний процес: теорія і практика. – Вип. 2. – 2002. – С. 53-59.

68.Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку у галузі розвитку людських ресурсів № 142: (ратифіковано Україною 3 трав. 1979 р.) [Електронний ресурс].– Режим доступу [tp: /search. igazakon. l.../MU75K06U.html](http://search.igazakon.l.../MU75K06U.html) [Доступний від 18.03.2012].

69.Корольчук М.С. В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посібник для студ. вищих навч. закладів / М.С.Корольчук, В.М.Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.

70.Костюк, Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г.С. Костюк, Л.М. Проколієнко.– К. : Рад. школа, 1989.– 608 с.

71.Кравченко І.Ф. Професійне самовизначення старших підлітків у сфері обслуговування засобами професіографії: Автореф. дис... канд. пед. наук:

13.00.01 / І.Ф. Кравченко / І-т педагогіки АПН України. – К., 1999. – 16 с.

72.Криницька Л.Я. Організаційно-педагогічні засади професійного навчання незайнятого населення у професійно-технічних навчальних закладах: методичні рекомендації / Л.Я.Криницька. – Львів, 2003.– 36 с.

73.Круглов Б.С. Роль ценностных ориентации в формировании личности школьника // Психологические особенности формирования личности школьника. – М.,1983. – С. 4-15.

74.Кулагин Г.С. Основы профессиональной диагностики / Г.С.Кулагин. – Л.: Медицина, 1984.

75.Кулікова С.А. Особливості і фактори професійного самовизначення однокласників // Морально-духовний розвиток особистості в сучасних умовах (теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді) / С.А. Кулікова – Кн. 2. – Пед. думка. – 2000. – С. 231-236.

76.Куліненко Л.Б. Консультативна допомога у професійному самовизначенні учнів морально-духовний розвиток особистості в сучасних умовах (теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді) / Л.Б.Куліненко. – Кн. 2. – Київ: Пед.думка. – 2000.–С. 297-302.

77.Лавриченко Н. М.Професійна орієнтація як засіб соціалізації школярів (французький досвід) / Н.М.Лавриченко, М.П. Тименко //Морально-духовний розвиток особистості в сучасних умовах. – Кн. 2 К. –2000. – С. 7-12.

78.Лавриченко Н.М. Професійна орієнтація учнів у системі середньої освіти Франції: дис. канд.: пед. Наук: 13.00.01/ Н.М. Лавриченко. – К., 1996. – 165 с.

79.Леонов И.Г. Управление качеством продукции / И.Г.Леонов, О.В. Аристов. – М.: Изд-во стандартов, 1990. – 279 с.

80.Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев.–М.: Педагогика. – 320 с.

81.Леонтьев Д.А. Профессиональное самоопределение как построение образов возможного будущего / Д.А. Леонтьев //Вопросы психологии. – 2001.– №1.– С. 57-66.

82.Ливехуд Б. Кризисы жизни – шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью / Ливехуд Б. – Калуга, 1994.

83.Лукашевич Н.П. Психология труда: Учеб. пособие / Н.П. Лукашевич, И.В. Сингаевская, Е.И.Бондарчук.–2-е узд., доп. и перераб.– К.: МАУП, 2004.– 112 с.

84.Малхазов О.Р. Психологія праці : навч. посібник / О.Р.Малхазов. – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 208 с.

85.Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К.Маркова. – М., 1996.

86.Матвеев А. А. Человек – человек : методические рекомендации для тех, кто выбирает профессию / А.А.Матвеев, А.Й. Толпеко. – К., 2001. – 20 с.

87.Махаева О.А. Я выбираю профессию: Комплексная программа активного

профессионального самоопределения школьников / О.А. Махаева, Е.Е. Григорьева. – М.: УЦ «Перспектива», 2002. – 52 с.

88. Мельник С., Гуляев В. Аналітичний огляд стану молодіжної зайнятості / С. Мельник, В. Гуляев // Україна аспекти праці. – 2001. – № 1. – С. 3-7.

89. Мельник О.В. Сучасний стан та перспективи розвитку теорії і методики професійної орієнтації дітей, молоді та дорослих в Україні / О.В. Мельник // Розвиток професійної орієнтації в Україні : науково-допоміжний показник / упоряд.: Л.О. Пономаренко, Н.А. Стельмах, Л.І. Ніколюк: АПН України, ДНЛБ України ім.В.О. Сухомлинського. – Черкаси, 2009. – С.13-25с.

90. Менегетти А. Учебник по онтопсихологии / А. Менегетти. – М., 1997.

91. Методики психодиагностики в спорте / В.Л. Марищук, Ю.М. Блудов, В.А. Плахтиенко, Л.К. Серова. – М.: Просвещение, 1990. – 256 с.

92. Методичні рекомендації щодо проведення професійного відбору на допомогу спеціалістам з профорієнтації рай(міськ)центрів зайнятості. – К., 1999. – 42 с.

93. Михалевська Н., Тригук О. Вибір професії, або задача з багатьма невідомими. Психолого-педагогічний тренінг для учнів 9-11 класів / Н. Михалевська, О. Тригук // Психолог. – 2004. – № 45 (141). – С. 18-22.

94. Моргун В.Ф. Концепція багатовимірного розвитку особистості та її застосування / В.Ф. Моргун // Філософська і соціологічна думка. – 1992. – №2. – С.27-40.

95. Моргун В.Ф. Методика багатовимірного аналізу досягнень учня з метою профілювання та профорієнтації / В.Ф. Моргун. – Полтава, 1997. – 16 с.

96. Моргун В.Ф. Основи психологічної діагностики : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / В.Ф. Моргун, І.Г. Тітов. – К.: Видавничий Дім «Слово», 2009. – 464 с.

97. Мясищев В.Н. Психология отношений: избр. психол. тр. / В.Н. Мясищев. – М.: НПО МОДЭК, 1995. – 356 с.

98. Назимов И.Н. Социально-экономическая сущность и значение профессиональной ориентации молодежи в современных условиях / И.Н. Назимов // Ориентация молодежи на рабочие профессии. – К.: Вища школа, 1976. – С. 5-21.

99. Назимов И.Н. ПрофорIENTATION и профотбор в социалистическом обществе / И.Н. Назимов. – М.: Экономика, 1972.

100. Немов Р.С. Психология. Кн. 1. / Р. С. Немов. – М.: ВЛАДОС, 1999. – 688 с.

101. Овчарова Р.В. Справочная книга школьного психолога / Р.В. Овчарова. – М.: Просвещение, Учебная литература, 1996. – 352 с.

102. Опачко М.В. Професійна орієнтація учнів в процесі розв'язування задач

фізико-технічного змісту : дис... канд. пед. наук: 13.00.02 / М.В. Опачко. – Ужгород, 2001. – С. 180-207.

103. Осадчий В.В. Педагогічні засади професійного консультування молоді засобами інтернет : дис... канд. пед. наук : 13.00.04 / В.В.Осадчий. – К., 2005.– 242с.

104. Осницкий А.К. Определение характеристик социальной адаптации / А.К. Осницкий // Журнал практического психолога. – 1998. – №1.

105. Основи практичної психології / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.: підруч. К.: Либідь, –1999. – 536с.

106. Основи професіографії: навчальний посібник / За ред. Б.О.Федоришина. – К.: МАУП, 1997.–148с.

107. Павлютенков Е.М. Профессиональная ориентация учащихся / Е.М. Павлютенков. – К.: Радянська школа ьная ориентация и способности / К.К. Платонов // Школа и выбор профессии. – М., 1969. – С. 91-100.

108. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К. Платонов; отв. ред. А.Д. Глоточкин.–М.: Наука, 1986.–257 с.

109. Побірченко Н.А. Організація профорієнтації в процесі профільного навчання у загальноосвітній школі / Н.А.Побірченко // Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи. – Київ, 2003. – С. 583-587.

110. Побірченко Н.А. Програма розвитку в учнів особистісної готовності до професій бізнесу / Н.А.Побірченко. – К., 1997.

111. Побірченко Н.А. Психологія підготовки учнівської молоді до оволодіння професіями бізнесу/ Н.А.Побірченко. – К., 1997.

112. Подима Ю.В. На ринку праці суднобудування –позитивні зрушення / Ю.В. Подима // Фортуна. – Миколаїв, 2005. – серпень, № 7.

113. Подоляк В.О. Профорієнтація та методика профорієнтаційної роботи : навчально-методичний посібник /В.О. Подоляк, Л.Я. Коношевський, В.Д. Кондратюк. – Вінниця: ВДПУ ім. М.Коцюбинського, 2001. – 152 с.

114. Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається // Збірник нормативних, інструктивних та методичних матеріалів з питань професійної орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян / упор. Л.Авдєєв. – К., 1997. – 135 с.

115. Положення про організацію професійної орієнтації населення // Збірник нормативних, інструктивних та методичних матеріалів з питань професійної орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян / упор. Л.Авдєєв. – К., 1997. – 135 с.

116. Помиткін Е.О. Методика проведення школярами авторських уроків // Психологія особистісно орієнтованої професійної підготовки учнівської молоді:

науково-методичний посібник / Е.О. Помиткін / за ред. В.В.Рибалки. – Київ, Тернопіль: Підручники і посібники, 2002. – С. 220-242.

117. Практическая психодиагностика. Методики и тесты: учебн. пособие / Ред.-сост. Д. Я. Райгородский. – Самара : Бахрах-М, 2000. – 672 с.

118. Программы для общеобразовательных учреждений: твоя профессиональная карьера (8 – 9 кл.). – М., 1997. – 96 с.

119. Професійна діагностика / упорядник Т.Гончаренко. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2004. – 120 с.

120. Профконсультационная работа со старшеклассниками / Под ред. Б.А. Федоришина. – К.: Рад.школа, 1980.

121. Профорієнтаційна робота психолога / Упоряд. Т. Гончаренко. – К.: Шкільний світ, 2007. – 128 с.

122. Прошицкая Е.Н. Джон Голланд о выборе профессии / Е.Н.Прошицкая// Школа и производство. – 1993. – №4. – С.20-22.

123. Прошицкая Е.Н. Выбирайте профессию : учеб. пособие для ст.кл. сред. Шк. / Е.Н. Прошицкая.– М.: Просвещение, 1991. – 144 с.

124. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н.С. Пряжников. – М.: Институт практической психологии, 1996. – 256 с.

125. Пряжников Н.С. Профориентационные игры: проблемне ситуации, задачи, карточные методики / Н.С. Пряжников. – М., 1991.

126. Пряжникова Е.Ю. Профориентация: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – 4-е изд.; стер. – М.: Издательський центр «Академия», 2008. – 496 с.

127. Пряжникова Е.Ю. Профориентация: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – 4-е изд.; стер. – М.: Издательський центр «Академия», 2005.

128. Психодіагностика в службі зайнятості: методичний посібник / за ред.В. Синявського, О.О. Ящишина – К., 1998. – 132 с.

129. Психологическая наука в XX столетия: проблемы теории и истории / К.А. Абульханова-Славская, Л.И. Анцыферова, А.В. Брушлинский; под ред. А.В. Брушлинского].– М.: Ин-т психологии РАН, 1997. – 576 с.

130. Психологическое сопровождение выбора профессии: научно-методическое пособие / Под ред. Л.М. Митиной. – М.: Московский психолого-социальный институт, Филанта, 2003. –184 с.

131. Психологічне консультування безробітних: методичний посібник для спеціалістів міськ. (рай)центрів зайнятості щодо організації та проведення психологічного консультування безробітних. – К., 1999. – 55 с.

132. Психологічні аспекти гуманізації освіти: книга для вчителя / за ред. Г.О.Балла. – Рівне, 1996.

133. Психологія праці та професійна підготовка особистості: навчальний посібник / За ред. П.С.Перепелиці, В.В.Рибалки: – Хмельницький: ТУП, 2001.– 330 с.
134. Пустовая Є. Профорієнтація: проблеми, досвід, перспективи / Є. Пустовая // Завуч. – 2003. – № 9 (159). – С. 2-3.
135. Райс Ф. Психология подросткового и юношеского возраста / Ф.Райс. – СПб.: Издательство «Питер», 2000.– 656 с.
136. Рибалка В.В. Психологія професійного самовизначення для здорових старшокласників: методичні рекомендації / В.В. Рибалка. – К. : ІПППО АПН України, 2004. – 24 с.
137. Рибалка В.В. Особистісний підхід у профільному навчанні старшокласників: монографія / В.В. Рибалка. – К.: Деміур, 1998.
138. Рибалко В.В. Співвідношення між соціально та індивідуально визначеними якостями особистості як передумова професійного самовизначення учнівської молоді / В.О. Рибалка // Щоквартальний науково-методичний журнал. – 2001. – № 3 (4). – С. 33-38.
139. Ринок праці та основні напрямки діяльності служби зайнятості у 2005 році. – Аналітико-статистичний збірник (Миколаївський обласний центр зайнятості). – Миколаїв, 2006.–202 с.
140. Ришовська С. Вибір професії – крок до життєвого успіху / С. Ришовська // Психолог. – 2004. – № 45 (141). – С 15-17.
141. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании / Е.И. Рогов. – М.: ВЛАДОС, 1996. – 529 с.
142. Роджерс Карл Р. Взгляд на психотерапию / Карл Р.Роджерс //Становление человека.– М.: Прогресс, 1994.– 480с.
143. Романова Е.С. 99 популярных профессий: психологический анализ и профессиограммы / Е.С.Романова. – СПб.: Питер, 2006. – 464 с.
144. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии :в 2-х т. / С. Л. Рубинштейн. – М., 1989.
145. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – М.: Педагогика, 1973. – 424 с.
146. Семенова Н.А. Профессиональная ориентации старших школьников / Н.А.Семенова. –М.: Просвещение, 1986. – 96 с.
147. Сисоєва С.О. Освіта і особистість у швидкозмінному світі / С.О. Сисоєва // Педагогіка і психологія професійної освіти: результати досліджень і перспективи. – К., 2003. – С. 44- 50.
148. Сисоєва С.О. Професійне консультування молоді: можливості мережі Інтернет: навчально-методичний посібник / С.О.Сисоєва, В.В.Осадчий. – Київ-Мелітополь, 2005. – 200 с.

149. Сич В.М. Соціально-психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення спеціалістів відділів освіти: дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. Наук: 19.00.05 / В.М. Сич. – К., 2005. – 170 с.
150. Спиркин А.Г. Сознание и самосознание / Спиркин А.Г. – М., 1972.
151. Степанов В.Г. Профориентация: функциональная асимметрия мозга и выбор профессии: учебное пособие для вузов / В.Г.Степанов. – М.: Академический Проспект, 2008. – 447 с.
152. Столин В.В. Самосознание личности / В.В.Столин. – М., 1983.
153. Твоя майбутня професія: довідник професій / упоряд. Д.О. Закатнов, Н.В. Жемера, М.П.Тименко. – К.: Українська кн., 1999. – 312 с.
154. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий / Б.М. Теплов. – М. : АПН РСФСР, 1961.– 535 с.
155. Тесты по профориентации для учащихся / Сост. А.А. Аркадьев. – Минск : Современная школа, 2008. – 272 с.
156. Тименко М.П., Жемера Н.В. Людина і світ професій: програма для старшокласників загальноосвітніх навчально-виховних закладів України / М.П. Тименко, Н.В.Жемера. – К., 1993. – 28 с.
157. Толочек В.А. Стили профессиональной деятельности / В.А.Толочек. – М.: Смысл, 2000. – 199 с.
158. Устюжанин А.П. Социально-психологические аспекты управления коллективом / А.П. Устюжанин. – М.: Знание, 1993. – 230 с.
159. Федоришин Б.О. Виявлення і оцінка загальних інтересів особистості старшокласника (методика Одані-2): методичний посібник / Б.О.Федоришин. – К., 1997.
160. Федоришин Б.О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації : дис... д-ра. пед. наук.: 13.00.04 / Б.О. Федоришин. – Київ, 1996. –383 с.
161. Федоришин Б.О.Сучасні засади професійної орієнтації школярів / Б.О.Федоришин, М.А. Руденко// Педагогічний процес: теорія і практика. – Вип. 1. – 2002. – С. 226-237.
162. Федоришин Б.О.Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітніх: методичний посібник в 2-х книгах/ Б.О.Федоришин, О.О.Ящишин, В.В. Синявський / за ред.Синявського В.В., Ящишина О.О. – К. : Науково-методичний центр ШК ДЗСУ, 2000.
163. Формирование личности в переходной период от подросткового к юношескому возрасту / под ред. И.В. Дубровиной. – М., 1983.
164. Франкл В. Человек в поисках смысла / В.Франкл. – М., 1990.
165. Фукуяма С. Теоретические основы профессиональной ориентации / С. Фукуяма. – М.: МГУ, 1989. – 108с.
166. Чистякова С.Н. Комплект учебно-методической документации для

- проведения профессиональных проб / С.Н.Чистякова. – Кемерово, 1995.–143 с.
167. Чистякова С.Н. Основы профессиональной ориентации школьников / С.Н.Чистякова. – М.: Просвещение, 1982. – 112 с.
168. Шандриков В.Д. Психологические аспекты расстановки кадров / В.Д. Шандриков. – М.: Знание, 1974.
169. Шапар В.Б. Сучасний тлумачний психологічний словник / В.Б. Шапар. – Х.: Прапор, 2007.– 640 с.
170. Шелест І.І. Професійне консультування безробітних в центрах зайнятості :методичні рекомендації / І.І.Шелест, О.В.Корчевна. – К., 2002. – 45 с.
171. Штифурак В.С. Як влаштуватись на роботу (поради психолога) / В.С. Штифурак. – Вінниця, 2003.– 46с.
172. Штифурак В.С. Психологічні основи профорієнтації: методичні рекомендації / В.С. Штифурак, Г.Б.Шульга. – Вінниця: ВДПУ, 2006. – 92 с.
173. Штифурак В.С. Психологічні основи профорієнтаційної роботи / В.С. Штифурак, Г.Б.Шульга. – Вінниця, 2009. – 127с.
174. Штифурак В.С. Ідеї гуманізму в національній системі виховання / / В.С. Штифурак // Рідна школа. – №11. – 1999. – С.4-5.
175. Штифурак В. С. Організація роботи зі здібними та обдарованими дітьми: навчально-методичний посібник / В.С. Штифурак. – Вінниця, 2009. – 209 с.
176. Штифурак В.С. Психологія професійного самовизначення: навчально-методичний посібник / В.С. Штифурак. – Вінниця, 2005. – 48 с.
177. Шугайло Г.В. Диференційований підхід до навчання комп'ютерних технологій майбутніх учителів інформатики: дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Г.В. Шугайло. – К., 2003. – 231 с.
178. Эльконин Д.Б. Психология игры / Эльконин Д.Б. – М.: Педагогика, 1978. – 304 с.
179. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Э.Эриксон/ под ред. Толстых А.В.– М., 1996.
180. Ярошевский М.Н. История психологии / М.Н.Ярошевский. – М.: Мысль, 1985.
181. Ярошенко В.В. Школа и профессиональное самоопределение учащихся / В.В.Ярошенко. – К.: Рад. школа, 1983.
182. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення: Постанова від 17 вересня 2008 р. N 842. – Київ. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-%D0%BF>.

ДОДАТКИ

Додаток А

КАБІНЕТ МІНІСТРІВ УКРАЇНИ

ПОСТАНОВА

від 17 вересня 2008 р. N 842

Київ

**Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації
населення**

Із змінами і доповненнями, внесеними
постановами Кабінету Міністрів України
від 2 грудня 2009 року N 1290,
від 20 жовтня 2011 року N 1109,
від 25 січня 2012 року N 35,
від 14 листопада 2012 року N 1069

Кабінет Міністрів України постановляє:

1. Затвердити Концепцію державної системи професійної орієнтації населення, що додається.

2. Визнати такою, що втратила чинність, постанову Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 р. N 48 "Про Концепцію державної системи професійної орієнтації населення" (ЗП України, 1994 р., N 5, ст. 129).

3. Міністерствам, іншим центральним органам виконавчої влади, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям забезпечувати щороку розроблення планів заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення, організацію та контроль їх виконання.

(пункт 3 у редакції постанови Кабінету
Міністрів України від 14.11.2012 р. N 1069)

Прем'єр-міністр України

Ю. ТИМОШЕНКО

Інд. 26

ЗАТВЕРДЖЕНО

постановою Кабінету Міністрів України
від 17 вересня 2008 р. N 842

КОНЦЕПЦІЯ

державної системи професійної орієнтації населення

Проблема, на розв'язання якої спрямована Концепція

В умовах глобалізації та посилення конкуренції у світовому економічному просторі загострюється проблема формування, відтворення та використання трудового потенціалу. За результатами досліджень Світового банку, проведених в 192 країнах, на трудовий потенціал припадає 64 відсотки загального багатства країн.

Трудовий потенціал суспільства визначається характером формування та реалізації здатності до праці кожної особи і значною мірою залежить від професійного вибору та успішності здобуття або зміни професії. Фактором, що сприяє професійному самовизначенню та реалізації здатності до праці особи, є дієва система професійної орієнтації населення. На сьогодні важливим соціальним та економічним завданням є послідовний розвиток державної

системи професійної орієнтації населення, що забезпечує всім громадянам рівні можливості в отриманні профорієнтаційних послуг.

Професійна орієнтація населення є науково обґрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності.

Професійна орієнтація населення за змістовими напрямками функціонування має такі структурні елементи:

професійна інформація - документовані або публічно оголошувані відомості про трудову діяльність та її роль в професійному самовизначенні особи, інформація про стан, потребу і динаміку ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння ними, можливості професійно-кваліфікаційного зростання і побудови кар'єри, що спрямована на формування професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо вибору або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи;

професійна консультація - організована взаємодія фахівця з професійної орієнтації та особи, яка отримує послугу, що спрямована на оптимізацію її професійного самовизначення на основі виявлення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці;

професійний відбір - науково обґрунтована система заходів, що створює умови для встановлення професійної придатності особи до провадження конкретних видів професійної діяльності та посад згідно з нормативними вимогами і конкретним робочим місцем;

професійна адаптація - науково обґрунтована система заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особою професійної майстерності у конкретному виді професійної діяльності на конкретному робочому місці.

На сучасному етапі система професійної орієнтації населення не забезпечує належної ефективності формування, відтворення та збереження трудового потенціалу.

Аналіз причин виникнення проблеми

Необхідність розроблення цієї Концепції зумовлена зміною стану та тенденцій розвитку національної економіки в цілому і ринку праці зокрема, суспільної свідомості щодо сприйняття та розв'язання проблем праці і

зайнятості, переходом від подолання наслідків безробіття до його профілактики.

Концепція повинна забезпечити цілісність системи професійної орієнтації населення, належну координацію діяльності соціальних інститутів, що покликані її здійснювати.

Професійна орієнтація населення повинна базуватися на наукових дослідженнях, спиратися на положення міжнародних актів і практичний досвід розвинутих країн світу.

Вимогою часу є забезпечення ефективнішого залучення роботодавців та громадськості до управління системою професійної орієнтації населення, яке повинно спрямовуватися у профорієнтаційній роботі з різними верствами населення на досягнення балансу між економічними та особистісними інтересами.

Потребують удосконалення наукове та науково-методичне забезпечення професійної орієнтації населення та система інформування про перспективи розвитку національної економіки з урахуванням регіональних особливостей як окремих галузей економіки, так і конкретних підприємств відповідно до їх потреби у робітниках певних професій та рівня кваліфікації. Актуальність створення відповідних базових інституціональних утворень та системи підготовки і підвищення кваліфікації кадрів зумовлена необхідністю надання профорієнтаційних послуг на професійній основі.

Мета Концепції

Метою Концепції є забезпечення розвитку державної системи професійної орієнтації населення згідно з пріоритетами державної економічної та соціальної політики і світовим досвідом та конкурентоспроможності національного ринку праці.

Шляхи розв'язання проблеми

Шляхами розв'язання проблеми є:

формування нормативно-правових, соціально-економічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних і фінансових засад системи професійної орієнтації населення;

залучення до участі в управлінні системою професійної орієнтації населення представників громадськості та роботодавців;

створення умов для активізації роботи з професійної орієнтації населення та надання на належному рівні профорієнтаційних послуг усім його соціальним групам і віковим категоріям;

належне ресурсне забезпечення профорієнтаційної роботи;

диференціація профорієнтаційних та переорієнтаційних заходів відповідно до основних видів праці;

широке використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та засобів зв'язку;

підготовка та професійний розвиток кадрового ресурсу професійної орієнтації населення, професіоналізація профорієнтаційної діяльності;

проведення фундаментальних та прикладних наукових досліджень у сфері професійної орієнтації населення і забезпечення широкого впровадження їх результатів у практику;

удосконалення механізму науково-методичного та навчального забезпечення з питань професійної орієнтації населення;

оновлення змісту, форм та методів профорієнтаційної роботи з різними соціальними групами і віковими категоріями населення з урахуванням їх специфіки;

забезпечення одержання та використання в профорієнтаційній роботі соціально-економічної інформації про перспективи розвитку національної економіки з урахуванням регіональних особливостей окремих галузей економіки відповідно до їх потреби у робітниках певних професій і рівня кваліфікації;

утворення нових та удосконалення структури існуючих профорієнтаційних підрозділів з метою підвищення ефективності їх роботи;

створення системи управління якістю профорієнтаційних послуг з урахуванням міжнародного досвіду;

розроблення сучасних стандартів та норм профорієнтаційної роботи;

розвиток міжнародного співробітництва у сфері професійної орієнтації населення;

інформування громадськості про діяльність у сфері професійної орієнтації населення.

Організаційна структура державної системи професійної орієнтації населення

Розв'язанню проблеми сприятиме впровадження організаційної структури державної системи професійної орієнтації населення, яка включає дві взаємодіючі складові - державну та громадську і має загальнодержавний, територіальний та базовий рівень.

Управління системою професійної орієнтації населення на загальнодержавному рівні здійснюють відповідно до своїх повноважень:

Мінсоцполітики - щодо всіх соціальних груп незайнятого та зайнятого працездатного населення;

МОНмолодьспорт - щодо дітей дошкільного, шкільного віку та молоді;

МОЗ - щодо осіб із стійким розладом функцій організму, зумовленим захворюванням, травмою або вродженими вадами розумового та фізичного розвитку, які призводять до обмеження життєдіяльності;

Міноборони, МВС, інші органи, в яких проходять службу військовослужбовці, - щодо допризовників, військовослужбовців та осіб, звільнених з військової служби з правом на пенсію у зв'язку із скороченням штату або проведенням організаційних заходів, інших категорій населення;

ДПтС - щодо засуджених до позбавлення та обмеження волі в установах виконання покарань; інші міністерства та центральні органи виконавчої влади - щодо працюючого та вивільнюваного персоналу.

З метою координації роботи у сфері професійної орієнтації населення утворюється Рада з питань професійної орієнтації населення, яка є консультативно-дорадчим органом Кабінету Міністрів України.

Сторонами соціального діалогу є всеукраїнські об'єднання організацій роботодавців, всеукраїнські профспілки, всеукраїнські громадські організації.

Наукові дослідження і науково-методичне забезпечення у сфері професійної орієнтації населення на замовлення зазначених центральних органів виконавчої влади проводять Національна академія наук, Національна академія педагогічних наук, Національна академія медичних наук та інші наукові установи.

Поширенню професійної інформації сприяє Держкомтелерадіо.

Управління системою професійної орієнтації населення на територіальному рівні забезпечують місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування.

На базовому рівні професійна орієнтація населення проводиться навчальними закладами та закладами охорони здоров'я, реабілітаційними установами, центрами зайнятості, центрами професійної орієнтації, молодіжними центрами праці, військкоматами, установами виконання покарань, підприємствами, установами та організаціями.

Форми взаємодії органів виконавчої влади з інститутами громадянського суспільства

На сьогодні під час проведення професійної орієнтації населення органам виконавчої влади необхідно активно вести соціальний діалог з всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, всеукраїнськими профспілками, всеукраїнськими громадськими організаціями на загальнодержавному, а з відповідними організаціями зазначених інститутів громадянського суспільства на територіальному та базовому рівні. При цьому активно використовуються такі форми взаємодії:

представництво у громадських органах при органах виконавчої влади, органах місцевого самоврядування, органах управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування;

участь у підготовці проектів та/або висновків щодо проектів законів, інших актів законодавства з питань або в частині професійної орієнтації населення;

внесення пропозицій щодо вдосконалення нормативно-правової бази професійної орієнтації населення;

сприяння поширенню вітчизняного та міжнародного досвіду з питань професійної орієнтації населення;

участь у проведенні наукових досліджень з актуальних проблем професійної орієнтації населення шляхом співпраці з науково-дослідними установами;

співпраця з питань ресурсного забезпечення роботи з професійної орієнтації населення та розвитку інфраструктури;

утворення та організація діяльності недержавних структур сприяння працевлаштуванню та професійному самовизначенню всіх соціальних груп і вікових категорій населення, проведення на їх базі професійної орієнтації;

сприяння поширенню професійної інформації;

забезпечення професійної адаптації працівників на підприємствах, в установах та організаціях, сприяння професійному становленню працівників.

Очікувані результати реалізації Концепції

Реалізація Концепції дасть змогу:

створити умови для реалізації конституційних прав громадян на вільний розвиток особистості, на працю, на вільний вибір професії та професійний розвиток;

задовольнити потребу всіх соціальних груп та вікових категорій населення в отриманні доступних профорієнтаційних послуг належної якості;

підвищити рівень зайнятості населення;

поліпшити професійну орієнтацію населення шляхом залучення інститутів громадянського суспільства.

Фінансові, матеріально-технічні та трудові ресурси, необхідні для реалізації Концепції

Фінансування заходів із забезпечення розвитку державної системи професійної орієнтації населення здійснюватиметься за рахунок коштів, передбачених в державному і місцевих бюджетах, та інших джерел.

Необхідне матеріально-технічне та кадрове забезпечення розвитку державної системи професійної орієнтації населення повинно здійснюватися під час виконання відповідних галузевих програм, планів заходів, спрямованих на реалізацію Концепції.

Десять правил психолога-профконсультанта

1. Знати професіограми спеціальностей, характерних для даного району.
2. Під час профконсультації обов'язково мати показання і протипоказання до професій, різні методики діагностування (при необхідності виконувати і цю роботу).
3. Під час профконсультації розвивати самооцінку і вказувати на позитивні якості особистості, допомагати в розвитку об'єктивного самовизначення.
4. Всі рекомендації давати тактовно, консультацію проводити в довірливій обстановці. Необхідно направляти зусилля особи з урахуванням умов і вимог суспільства.
5. Психолог має бути переконаним, що кожен школяр є особистістю, яка наділена індивідуальними інтересами, здібностями, особливостями характеру, які необхідно використовувати в реалізації потенційних можливостей учня.
6. Психолог може давати запитання, узагальнювати і систематизовувати відповіді на них; давати поради при цьому нести відповідальність за їх наслідки.
7. Психолог робить висновки на основі комплексного вивчення оптанта, (даних спостереження, біографії, історії подій. Відповіді на запитання анкет, медичного обстеження, результатів психодіагностики).
8. При консультуванні необхідно враховувати в більшій мірі останні дані про особистість, ніж попередні.
9. Консультант повинен всебічно і вичерпно проводити необхідні експерименти допомагати школяреві виправити свої недоліки, негативні риси характеру і в довірливій формі вказати можливості їх подолання.
10. Консультант, впливаючи на інтелектуальну і емоційну сферу школяра, повинен постійно враховувати його психологічний стан. Його мета – зрозуміти співбесідника і бути зрозумілим ним.

Психодіагностичні методики та вимірювані ними параметри

№ п/п	Назва методики	Призначення	Адреса методики
1.	«Коректурні спроби»	Для визначення концентрації уваги	Український Освітній Журнал. Конспект. - Львів: ЛОНМЮ, 1994.
2.	«Таблиці Шульте»	Для визначення рівня обсягу уваги	-II-
3.	«Лабіринт»	Для визначення рівня розвитку образного мислення	-II-
4.	«Оперативна пам'ять»	Для визначення рівня розвитку короткочасної пам'яті	-II-
5.	Запам'ятай пару	Для визначення рівня розвитку смислової пам'яті	-II-
6.	«Шкала самооцінювання» (Спілбергера)	Для визначення заниженого самооцінювання	Практична психологія в школі. – Ів.-Франківськ, 1994.
7.	«Сходінки»	Для визначення заниженого самооцінювання	Практична психологія в школі. – Ів.-Франківськ, 1994.
8.	«Механічне запам'ятовування десяти слів»	Для визначення рівня розвитку механічної пам'яті	Ю.З.Гільбух. Темперамент та пізнавальні здібності школярів. -К., 1992.
9.	«Виправ помилку»	Для визначення стійкості уваги	Український Освітній Журнал. Конспект. – Львів: ЛОНМЮ, 1994.
10	«Переключення уваги»	Для визначення рівня переключення уваги	-II-
11.	«Малюнок сім'ї у вигляді напівказкових тварин»	Для дослідження особистості	Газета «Психолог», №41, 2002. – Видавництво «Шкільний світ».

12.	«Прогресивні, матриці Равена» (невербальний варіант)	Для визначення рівня розвитку аналітико - синтетичних умінь	А.В. Фурман. Психодіагностика інтелекту в системі диференціації навчання.-К.: Освіта, 1993.
13.	Тест «Віддалені асоціації» (невербальна модифікація тесту А.Медніка)	Для визначення рівня розвитку креативних Умінь	Газета «Психолог», № 29-32, 2002.-Видавництво „Шкільний світ»
14.	Тести В.Тарасун та Н.Редінгтон	Для визначення рівня розвитку фонематичного слуху	-II-
15.	Тести В.Тарасун	Для визначення рівня розвитку арифметичних умінь	-II-
16.	Тест «Психологічна характеристика темпераменту»	Для визначення темпераменту	Газета «Психолог», № 25-28,2002.-Видавництво «Шкільний світ».
17.	Методика Філіпса	Для визначення рівня шкільної тривожності	-II-
18.	Тест короткочасної зорової пам'яті	Для визначення об'єму короткочасної пам'яті	Ю.З.Гільбух. Темперамент і пізнавальні здібності школяра. -К., 1992.
19.	Тест короткочасної слухової пам'яті	Для визначення об'єму короткочасної пам'яті	-II-
20.	Тестоподібна гра	Для визначення рівня Імпульсивності	-II-
21.	Оцінка розвитку комбінаторних здібностей за О.Полуяновим	Для визначення розвитку комбінаторних здібностей	Журнал «Обдарована дитина».-№7,2001.
22.	Тест „Кольорових виборів» за методикою Л.Собчик	Для визначення мотивів і потреб	Газета «Психолог», № 25 – 28,2002. -Видавництво «Шкільний світ».

23.	Тест шкільної тривожності	Для визначення емоційного стану дитини під час навчального процесу	Газета «Психолог», № 41,2002. – Видавництво «Шкільний світ».
24.	Опитувальник Дж.Тейлора	Для визначення рівня тривожності учнів	Журнал «Практична психологія та соціальна робота», №7, 1999.
25.	Тест запам'ятовування зв'язного тексту	Для діагностики мнемічних здібностей	Ю.З.Гільбух. Темперамент і пізнавальні здібності школяра. -К, 1992.
26.	Опитувальник «Егостани»	Для визначення позиції дитини щодо самооцінки	Журнал «Практична психологія та соціальна робота», 1999.
27.	Тест «Числові ряди»	Для визначення рівня розвитку логічного мислення	Український Освітній Журнал. Конспект. - Львів: ЛОНМІО, 1994.
28.	Тест «Словесні ряди»	Для визначення рівня розвитку логічного мислення	-П-
29.	Дослідження проблем спілкування	Для визначення проблем спілкування у спілкуванні з ровесниками	-П-
30.	Паспорт темпераменту	Для визначення типу темпераменту	С. Уніат, С.Комінко. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. – Тернопіль.. 1997. 3 1
31.	Шкільний тест розумового розвитку	Для діагностики розумового розвитку учнів	-П-
32.	Тест «Дослідження характеру особистості»	Для визначення індивідуальних особливостей особистості	-П-
33.	Тест Айзенка	Для визначення типу темпераменту	-П-
34.	Визначення вольових якостей	Для оцінки розвитку вольових якостей	-П-

35.	Шкала депресії (адаптована Т.Балашовою)	Для визначення рівня депресії	Психолого – педагогічна реабілітація дітей, вилучених із сільськогосподарської праці. За редакцією О.Петрашук та І.Цушка. – К.: Ніка-центр, 2003.
36.	Вивчення емоційного стану (Н.Імеадзе на основі шкал Тейлора та Саросона)	Для визначення рівня тривожності в ситуації стресу	-II-
37.	Визначення типу особистості юнаків (за методикою О.Зворикіна)	Для створення соціально-психологічного портрету особистості	Газета «Психолог», №19, 2002, – Видавництво «Шкільний світ».
38.	Тест запам'ятовування зв'язного тексту	Для діагностики мнемічних здібностей	Ю.З.Гільбух. Темперамент і пізнавальні здібності школяра. – Київ, 1992
39.	«Особистісний комплексний соціометричний тест» О.Зворикіна	Для створення соціально-психологічного портрету особистості	Газета «Психолог», №19, 2002. – Видавництво «Шкільний світ».
40.	Тест«Характеристики емоційності» Є.Ільїна	Для дослідження динаміки характеристик емоційності	Журнал «Практична психологія та соціальна робота», №7, 2002.
41.	Чотиримодельний опитувальник Л.Рабиновича	Для аналізу характеристик емоційності та діагностики емоцій радості, гніву, страху та журби.	Журнал «Практична психологія та соціальна робота», №7, 2002.
42.	Методика Р.Кеттела	Для визначення рис характеру	Газета «Психолог», № 15, 2002 –Видавництво «Шкільний світ».

43.	«Мовні лабіринти» (за Е.Коуеном)	Для визначення гнучкості – ригідності мислення	С. Уніат, С.Комінко. Вибір професії або задача з багатьма Невідомими. – Тернопіль, 1997.
44.	«Рахунок» (за Є.Крепеліном)	Для визначення обсягу оперативної пам'яті	-II-
45.	«Відтворення розповіді»	Для визначення обсягу смислової пам'яті	-II-
46.	«Коректурна проба» (К.Іванов-Смоленський)	Для визначення рівня стійкості уваги	-II-
47.	Тест інтелектуальної лабільності	Для визначення інтелектуальної лабільності	-II-
48.	«СР-2» Р.Кеттела	Для визначення рівня інтелектуального розвитку	-II-
49.	«Карта інтересів» – 174 питання	Для визначення спрямованості інтересів у 29 сферах діяльності людини	С. Уніат, С.Комінко. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. Тернопіль, 1997.
50.	Диференційовано-діагностичний опитувальник інтересів (ДДО за КлімовимЄ.)	Для виявлення нахилу до певного типу професій	-II-
51.	Методика Л.Йовайши	Для виявлення нахилу до різних сфер діяльності	-II-
52.	Тест «Квадрат інтересів»	Для визначення нахилу до певного типу професії	-II-
53.	Питальник професійної готовності (ППГ) (за Л.Кабардовою)	Для визначення обґрунтованості професійних нахилів	-II-

54.	Типологія особистості та привабливе професійне середовище (За Дж.Голландом)	Для визначення шести типів особистості відповідно до найбільш привабливого професійного середовища	-П-
55.	«Комунікативні та організаторські схильності»	Для виявлення комунікативних та організаторських здібностей	-П-
56.	«Карта спостережень»	Для дослідження форм дезадаптованої поведінки	Газета «Психолог». № 4, 2002. – Видавництво «Шкільний світ»
57.	Тест В. Бойка	Для визначення рівня емоційного вигорання	Газета «Психолог». №36, 2002. – Видавництво «Шкільний світ»
58.	Тест М.Курганського	Для визначення психічних станів	-П-
59.	Шкала Ч.Спілбергера	Для визначення тривоги	-П-
60.	Тест К.Томаса	Для визначення стилю поведінки в конфліктній ситуації	Газета «Психолог», №36, 2002. – Видавництво «Шкільний світ».
61.	Тест В. Бойка	Для визначення емпатійних здібностей	-П-
62.	Тест О.Потьомкіної	Для визначення соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційній сфері	-П-
63.	Тест комунікабельності	Для виявлення рівня сформованості потреби у спілкуванні	В.А.Семиченко, В.С. Заслуженюк. Психологія та педагогіка сімейного спілкування. – К: «Веселка», 1998.

Схема профдіагностичної індивідуальної бесіди з учнями

I. Професійні наміри учня

1. Які наміри після закінчення IX класу:

а) вчитися в X класі, ПТУ, технікумі (записати повну назву навчального закладу);

б) працювати (записати повну назву підприємства, цеха, відділу, спеціальності).

2. Що знає про зміст професії, яку вибирає, про умови роботи, навчання?

3. Чи знає про вимоги професії, яку вибирає, до людини?.

4. Що радять робити батьки після закінчили IX класу? Чи згоден з їхньою думкою?

II. Інтереси

1. Які навчальні інтереси переважають («любимі» і «нелюбимі» предмети)?

2. Чи є інтереси які пов'язані з вибором професії (читання спеціальної літератури, бесіди про професії зі спеціалістами, відвідування навчальних закладів)?

3. Як розвиває інтереси, пов'язані з вибором професії?

4. Чи надають допомогу батьки в розвитку навчальних інтересів і інтересів до професійної діяльності? В чому це проявляється?

III. Нахили

1. Які нахили називає учень (у навчальній діяльності, в гуртковій роботі, у вільний від навчання час)?

2. Чи є нахили які пов'язані з вибором професії («проба сил»)?

3. Як розвиває нахили які пов'язані з вибором професії?

4. Чи надають допомогу батьки в розвитку нахилів до певної професійної діяльності? В чому це проявляється?

IV. Здібності

1. Які здібності знаходить в собі учень (в навчальній діяльності)?

2. Чи є професійні здібності, тобто здібності, які необхідні для успішного оволодіння професією.

3. Як розвиває здібності, що пов'язані з вибором професії (тренує пам'ять, увагу, покращує фізичну підготовку, поглиблює знання про професію)?

4. Чи співпадають інтереси, нахили зі здібностями учня (співпадають, частково, або зовсім не співпадають).

5. Чи знає, учень думку вчителів і батьків про його здібності? Чи згоден з їхньою думкою? 6. Чи вважає учень що батьки і вчителі надають йому допомогу а розвитку здібностей?

V. Особисті якості

1. Які особисті якості, на думку учня, найбільш яскраво у нього виражені (позитивні, негативні)?

2. Які якості, на його думку, необхідно розвинути для успішного оволодіння вибраною професією?

3. Як розвиває якості необхідні для успішної професійної діяльності?

4. Чи займається самовихованням?

5. Чи допомагають учителі і батьки а розвитку особистісних якостей?

VI. Готовність до вибору професійного шляху

1. Як учень оцінює досягнуті ним успіхи у навчальній діяльності?

2. По яких навчальних предметах, на його думку, будуть потрібні знання в подальшій професійній діяльності.

3. Чи вважає учень, що зможе здійснити свої професійні наміри? Що цьому може завадити?

4. Чи існують запасні плани при умові нездійснення основних?

VII. Поради і рекомендації учневі по підготовці до вибору професійного шляху

1. Література для читання.

2. Гурток, факультатив, поглиблене вивчення окремих предметів.

3. Тема доповіді в класі про вибрану професію.

4. Зустріч з спеціалістом.

5. Поради по розвитку, удосконалення індивідуальних якостей.

6. Дата первинної консультації.

Попередня бесіда допоможе психологу зорієнтуватися при підготовці до первинної профконсультації для учнів, їх педагогів і батьків. Важливо при цьому виявити мотиви вибору професії.

Схема індивідуальної профорієнтаційної характеристики учня

Спираючись на отримані результати вивчення учня, профорієнтатор повинен провести з дитиною заключну профконсультацію, дати обґрунтовану пораду щодо вибору професії та скласти профорієнтаційну характеристику. Для розгорнутої профорієнтаційної характеристики учня можна використати подану схему.

Прізвище, ім'я, по батькові _____

Клас__Школа__ Дата_____

1. Успішність (предмети, при вивченні яких досягаються високі успіхи, проявляється творчість; предмети, які засвоюються важко).

2. Ставлення до занять, які вимагають розумової активності:

- а) дуже активний;
- б) задовільно активний;
- в) пасивний.

Успіхи в цих заняттях: а) високі; б) середні; в) слабкі.

3. Ставлення до суспільно корисної праці:

- а) дуже активний;
- б) задовільно активний;
- в) пасивний.

Успіхи в ній: а) високі; б) середні; в) слабкі.

4. Спрямованість інтересів, захоплення (гуртки, факультативи, улюблені завдання вдома).

5. Оцінка своїх можливостей:

- а) реально оцінює;
- б) недооцінює;
- в) переоцінює.

6. Участь в громадсько-організаторській діяльності:

- а) охоче й успішно виступає в ролі організатора масових заходів;
- б) може виступати в ролі організатора;
- в) пасивний, не може бути організатором;

Вольові якості: прояви цілеспрямованості, наполегливості, стійкості.

7. Ставлення до колективу, до товаришів:

- а) живе інтересами колективу;
- б) байдужий до колективу;
- в) нехтує і недоброзичливо ставиться до колективу.

8. Моральна стійкість:

- а) притаманна стійка моральна поведінка;
- б) іноді зазнає негативного впливу;
- в) часто здійснює аморальні вчинки.

9. Особливості розумового розвитку (*необхідне підкреслити*):

логічність, самостійність, критичність мислення, уміння аналізувати й узагальнювати матеріал;

Особливості уваги (*необхідне підкреслити*):

уміння бути тривалий час зосередженим на справі; швидко й легко переключатися з однієї справи на іншу; одночасно виконувати два і більше види діяльності, розподіляючи між ними свою увагу; неуважність.

Особливості пам'яті (*необхідне підкреслити*):

швидкість, осмисленість, тривалість запам'ятовування.

10. Чи обрав учень професію? Якщо так, то яку?

11. Які при цьому мотиви переважали?

12. Куди піде навчатися після 9-го класу?

13. Рекомендація батьків про вибір професії й навчально-професійного закладу.

14. Рекомендації лікаря, є медичні зауваження щодо певних видів діяльності.

15. Рекомендована професія або сфера професійної діяльності, профіль навчання в НВК.

Характеристика, складена за такою схемою, розкриває головні особливості учня, які необхідно враховувати обираючи професію.

Узагальнюючи викладені вище аспекти підготовки до профорієнтаційної роботи, слід відзначити, що правильно організоване профорієнтаційне вивчення особистості учня здійснює вплив на формування в дитини реалістичного професійного плану.

Зміст роботи класного керівника, учителя-предметника, соціального педагога, медичного працівника згідно концепції профорієнтації

Класний керівник, спираючись на концепцію профорієнтації, навчальну програму та план виховної роботи школи:

- ✓ складає для конкретного класу (групи) план педагогічної підтримки самовизначення учнів, який містить різноманітні форми, методи, засоби, що активізують пізнавальну, творчу активність школярів;
- ✓ організовує індивідуальні й групові профорієнтаційні бесіди, диспути, конференції;
- ✓ здійснює психолого-педагогічні спостереження за схильностями учнів (дані спостережень, анкет, тестів фіксуються в індивідуальній картці учня);
- ✓ допомагає школярам проектувати індивідуальну освітню траєкторію, моделювати варіанти профільного навчання та професійного становлення, здійснювати аналіз власних досягнень, складати власне портфоліо;
- ✓ організовує відвідування учнями днів відчинених дверей у вищих навчальних закладах і середніх професійних навчальних закладах;
- ✓ організовує тематичні й комплексні екскурсії учнів на підприємства;
- ✓ надає допомогу шкільному психологу в проведенні анкетування учнів та їхніх батьків з проблеми самовизначення;
- ✓ проводить батьківські збори з проблеми формування готовності учнів до профільного й професійного самовизначення;
- ✓ організовує зустрічі учнів з випускниками школи, які навчаються у вищих і середніх професійних навчальних закладах.

Учителі-предметники:

- ✓ сприяють розвитку пізнавального інтересу, творчої спрямованості особистості школярів, використовуючи різноманітні методи й засоби: проектну, діяльність, ділові ігри, семінари, круглі столи, конференції, предметні тижні, олімпіади, факультативи, конкурси стінних газет, домашні твори тощо;
- ✓ забезпечують профорієнтаційну спрямованість уроків, формують в учнів загально-трудова, професійно важливі навички;
- ✓ сприяють формуванню в школярів адекватної самооцінки;
- ✓ проводять спостереження з виявлення схильностей і здібностей учнів;
- ✓ адаптують навчальні програми залежно від профілю класу, особливостей учнів.

Практичний психолог:

- ✓ вивчає професійні інтереси та схильності учнів;

- ✓ здійснює моніторинг готовності школярів до профільного й професійного самовизначення шляхом анкетування учнів та їхніх батьків;
- ✓ проводить тренінгові заняття із профорієнтації учнів;
- ✓ проводить бесіди, здійснює психологічну освіту батьків і педагогів;
- ✓ здійснює психологічні консультації з урахуванням вікових особливостей учнів;
- ✓ сприяє формуванню в школярів адекватної самооцінки;
- ✓ залучає батьків, учнів до виступів, перед учнями про професію, до роботи з керівництва гуртками;
- ✓ надає допомогу класному керівнику в аналізі й оцінці інтересів і схильностей учнів;
- ✓ створює базу даних із профдіагностики.

Соціальний педагог:

- ✓ сприяє формуванню в школярів «групи ризику» адекватної самооцінки, оскільки, як правило, у таких дітей вона є заниженою;
- ✓ надає педагогічну підтримку дітям групи ризику під час їхнього професійного й життєвого самовизначення;
- ✓ здійснює консультації учнів із соціальних питань;
- ✓ надає допомогу класному керівнику в аналізі й оцінці соціальних факторів, що ускладнюють процес самовизначення школяра.

Медичний працівник:

- ✓ використовуючи різноманітні форми, методи та засоби, сприяє формуванню в школярів настанови на здоровий спосіб життя;
- ✓ проводить із учнями бесіди про зв'язок успішності професійної кар'єри й здоров'я людини;
- ✓ консультує щодо проблеми впливу стану здоров'я на професійну кар'єру;
- ✓ надає допомогу класному керівнику, шкільному психологу й соціальному педагогу в аналізі діяльності учнів.

Карта світу професій

Для науково-обґрунтованої консультації, бесіди з учнем щодо вибору майбутньої діяльності, педагог має знати вимоги до працівників різних груп професій: «людина – людина», «людина – техніка», «людина – природа», «людина – знакова система», «людина – художній образ». Допоможе зорієнтуватися в цьому психологічна класифікація професій, зроблена *Є.Климовим*:

Предмет праці	Живі організми, біо-і мікро-біологічні процеси	Технічні системи, енергія, штучні і неживі природні матеріали	Люди, колективи, групи, соціальні процеси	Умовні знаки, цифри, коди, природні чи штучні мови (формули)	Художні образи, їх властивості, елементи
Умовна назва типу професії	«Людина і природа»	«Людина і техніка»	«Людина і людина»	«Людина і знакова система»	«Людина і художній образ»
Професійно-технічна освіта	Садівник, тваринник	Слюсар, машиніст, апаратник	Продавець, перукар	Набірник, кресляр, оператор ЕОМ	Гравер, ліпник
Середня спеціальна освіта	Технік-лісовод, зоотехнік	Технік-технолог, будівельник	Медсестра, вихователь	Інспектор-фінансист, економіст-плановик	Декоратор-оформлювач, скульптор-виконавець
Вища освіта	Зооінженер, агроном, ветлікар	Інженер-технолог, інженер-електрик	Учитель, інженер-організатор	Інженер-економіст, редактор	Художник-конструктор, дизайнер

Поради батькам

Для того, щоб допомогти дітям правильно обрати професію:

- Не намагайтеся нав'язати дитині те, чого ви колись хотіли, але не досягли. Пам'ятайте, що у неї є свої власні плани та мрії, з якими потрібно і варто рахуватися. Не варто також змушувати нащадків йти вашим шляхом, навіть якщо у вашій родині усі до сьомого коліна були вчителями чи лікарями.
- Не тисніть на дитину, якщо вважаєте її вибір майбутньої професії невдалим. Краще допоможіть їй розібратися, чи справді вона розуміє, чим буде займатися в майбутньому. Адже нерідко, обираючи професію, дитина керується стереотипами, прикладами кумирів тощо.
- Якщо ваша дитина і досі чітко не знає, ким хоче бути, допоможіть їй виявити те, до чого у неї найбільше лежить душа, «гуманітарій» вона чи «технар», творча особистість чи прагматик. Не можете визначити самотужки – скористайтеся послугами спеціаліста з профорієнтації центру зайнятості.
- Не бійтеся, якщо вибір вашої дитини припаде на непрестижну, непопулярну чи неінтелігентну професію. Якщо, наприклад, ваш син марить автомобілями, то, можливо, краще дозволити йому здобути фах автослюсаря чи автомеханіка. Адже коли людина займається-улюбленою справою, вона завжди досягає успіху.
- Пам'ятайте, що обирати майбутню професію потрібно не під час подання документів у ВНЗ, і навіть не протягом останнього шкільного року. Починати треба ще з 7-8 класів. Тоді до закінчення школи дитина вже чітко визначиться, ким хоче стати.

Що не варто робити батькам (типові помилки):

- примушувати дитину змінити своє рішення, якщо вважаєте, що вибір її майбутньої професії невдалий. Допоможіть їй з'ясувати, чи справді вона розуміє, чим буде займатися у майбутньому;
- змушувати дитину йти вашим шляхом, навіть якщо у вашій родині всі були вчителями чи лікарями;
- нав'язувати дитині власний досвід (відкиньте принцип «сам працюю в цій сфері і знаю, як це важко, нехай хоч дитині буде легше»);
- вибирати за дитину життєвий шлях, оскільки вибір, зроблений вами, може призвести у майбутньому до невдач, незадоволеності, розчарування;
- нервувати, якщо дитина часто змінює свій вибір. Спробуйте зрозуміти, а з чим це пов'язано;
- підганяти дитину до вибору, якщо вона ще не знає ким хоче бути. Допоможіть їй виявити те, до чого у неї найбільше лежить душа;
- обирати професію, виходячи з того, що прибуткового на сьогодні та тиснути на дитину, якщо вибір припаде на непрестижну, непопулярну професію.

Головне, щоб людина займалася улюбленою справою. У цьому запорука успіху!

Майбутня професія моєї дитини

Для роботи з учнем, профорієнтатору необхідно знати, що думають про дітей їх батьки. Суттєву допомогу в пізнанні ділових, характерологічних та моральних якостей, інтересів, схильностей школярів може дати анкета-характеристика, яку пропонують заповнити батькам. У ній фіксується позиція батьків щодо спрямування діяльності дитини та способу отримання нею майбутньої професії.

П.І.Б. _____

Характеристика дитини

Особливості виконання домашньої роботи (*необхідне підкреслити або дописати*): дотримується режиму, добросовісний, охайний, самостійний, використовує допомогу батьків, товаришів.

Товариський (*необхідне підкреслити*): риса виявляється яскраво, посередньо, слабо.

Чуйний (*необхідне підкреслити*): риса виявляється яскраво, посередньо, слабо.

Улюблені заняття: _____

Нецікаві заняття: _____

Загальний стан здоров'я: _____

Перенесені хвороби і травми: _____

Який шлях отримання професії ви рекомендуєте своїй дитині (*необхідне підкреслити*):

- закінчити 9 класів та ПТУ;
- закінчити 9 класів і технікум;
- закінчити одинадцять класів та інститут;
- закінчити одинадцять класів та технікум.

Професія або сфера діяльності, яку ви рекомендуєте своїй дитині

Чи погоджується дитина з рекомендацією? – Так. – Ні.

Чи відповідає ця професія індивідуальним схильностям учня (*вказіть, яким саме*). _____

Які якості необхідно розвивати вашій дитині, щоб повніше відповідати цій професії? _____

Якщо вашій дитині не вдасться вступити до рекомендованого вами навчального закладу, що ви порадите їй зробити? _

Якщо порадите вступити до іншого навчального закладу й оволодіти іншою професією, то вкажіть, якою саме _____

«» _____ 200 р. Підпис _____

Діагностичні методики, що використовуються з метою профорієнтації

Професійна спрямованість учня

Щоб визначити професійну спрямованість учня, рекомендується провести психологічне обстеження. Пропонуємо спеціальний діагностичний матеріал та бланки для дослідження.

Анкета

Прізвище, ім'я _____

Клас _____ Дата _____

1. Чи вирішили ви питання вибору професії?

а) так;

б) ні.

2. Яку професію вирішили обрати?

3. Як ставляться батьки до вашого вибору?

а) позитивно;

б) негативно;

в) це питання не обговорювали.

4. Якщо ви не обрали професію: в чому полягають труднощі вибору?

5. Яким чином плануєте опанувати обрану професію?

а) через ПТУ;

б) технікум;

в) ВНЗ;

г) на виробництві.

6. Чи бачили ви, як працюють люди цієї професії?

а) так;

б) ні.

7. Як ви готуєтеся до оволодіння цієї професією?

а) відвідую факультатив;

б) займаюся в гуртку технічної творчості;

в) читаю спеціальну літературу;

г) вивчаю практично;

д) розпитую батьків, знайомих;

є) ніяк не готуюся.

8. Чим ви любите займатися у вільний час?

а) читаю книги;

б) займаюся спортом;

в) читаю спеціальну літературу;

г) займаюся конструюванням, моделюванням;

д) займаюся в гуртку технічної творчості.

9. Ваш улюблений предмет?

10. Що приваблює вас в обраній професії? (можна підкреслити до п'яти пунктів):

- а) значення для народного господарства;
- б) творчий характер праці;
- в) чиста робота;
- г) висока заробітна платня;
- д) відповідає інтересам, схильностям;
- є) можливість щось зробити своїми руками;
- є) перспектива професійного росту;
- ж) можливість керувати великим колективом людей;
- з) спілкування з людьми;
- і) можливість проявити свої знання, здібності;
- ї) складні ситуації;
- й) сам процес праці.

11. Що ви знаєте про обрану професію?

- а) знаряддя праці;
- б) зміст праці;
- в) умови праці;
- г) оплату праці;
- д) нічого не знаю.

12. Якими рисами повинен володіти працівник обраної професії?

13. Які риси і є у вас?

14. Які з цих рис ще потрібно розвинути в собі?

15. Які професії, крім обраної, вам подобаються, про які хочете дізнатися глибше?

Проведення рис опитування дасть можливість з'ясувати професійні наміри учня, важливі для нього професійні цінності, значення психологічної структури обраної професії та своєї особистості. Відразу будуть виявлені школярі, які ще не мають професійних намірів, а також ті, у кого наміри не відповідають індивідуальним здібностям.

Зміст професійних цінностей учня визначається з відповіді на десяте питання, ступінь усвідомленості намірів школярів за відповідями на питання 11-14. Учні з чіткими й реалістичними професійними намірами, як правило, уміють виділяти основні професійні вимоги та співвідносити їх зі своїми можливостями. Аналіз відповідей на питання 15 допоможе учням підібрати резервну професію.

Спрямованість особистості й вибір професії

Інформація для учнів: інтереси. Є різноманітні інтереси: матеріальні, суспільно-політичні, професійні, спортивні тощо, які виявлятися безпосередньо й опосередковано.

Безпосередній інтерес – це інтерес до процесу діяльності; опосередкований – до результатів діяльності. Наприклад, інтерес до навчання не заради навчання (процесу), а щоб отримати обіцяну батьками винагороду за гарну успішність.

Інтереси особистості характеризуються широтою, стійкістю та глибиною.

Широта визначається кількістю сфер діяльності, до яких людина виявляє інтерес. Стійкі інтереси зберігаються тривалий час, відіграють суттєву роль у житті та діяльності людини, це відносно закріплені аспекти її особистості. Нестійкі інтереси короткочасні, швидко виникають і швидко згасають.

Глибокий інтерес означає потребу ґрунтовно вивчити об'єкт в усіх деталях та тонкощах. Він протиставляється поверхневому інтересу, коли людина не цікавиться об'єктом по-справжньому.

Інформація для учнів: емоції. Емоція – це психічне відображення дійсності у формі безпосереднього переживання життєвого змісту явищ і ситуацій.

Емоційний процес складається з трьох основних компонентів:

1. Емоційне збудження (причиною може бути значуща для людини життєва подія).
2. Знак емоції (позитивна або негативна).
3. Ступінь контролю емоцій (розрізняють афекти, при яких людина ще може контролювати себе, і крайні збудження, коли контроль майже відсутній).

Почуття – стійке емоційне ставлення людини до явищ дійсності, яке відображає значення цих явищ для людини. Вищі почуття бувають трьох видів: моральні (почуття обов'язку, совість, емпатія), інтелектуальні (цікавість, допитливість, подив, сумнів, радість відкриття) та естетичні (натхнення, насолода прекрасним, захоплення).

Емоції та почуття спонукають людину до діяльності, допомагають переборювати труднощі в навчанні, роботі, творчості. Вони часто визначають поведінку людини та її життєві цілі.

Інформація для учнів: мотиви діяльності. Мотив – це спрямованість школяра на певну діяльність, пов'язана з внутрішнім ставленням учня до неї.

Виокремлюють пізнавальні та соціальні мотиви. Якщо у школяра в процесі навчання переважає спрямованість на зміст навчального матеріалу, то можна говорити про наявність пізнавальних мотивів, якщо на людину – йдеться про соціальні мотиви.

Мотиви мають певні рівні.

Пізнавальні мотиви:

- широкі пізнавальні мотиви (орієнтація на оволодіння новими знаннями);
- учбово-пізнавальні мотиви (орієнтація на засвоєння способів та прийомів здобуття знань);
- мотиви самоосвіти (орієнтація на набуття додаткових знань та побудова програми самовдосконалення).

Соціальні мотиви можуть мати такі рівні:

- широкі соціальні мотиви (обов'язок і відповідальність, розуміння соціальної значущості навчання);
- вузькі соціальні мотиви (прагнення зайняти певну позицію в стосунках із оточуючими, отримати їх схвалення);
- мотиви соціальної співпраці (орієнтація на різні способи взаємодії з іншою людиною).

Методика діагностики суб'єктивного відчуття самотності (Д. Рассела, М. Фергюссона)

Інструкція. Вам пропонують ряд тверджень. Уважно їх прочитайте та оцініть з точки зору частоти їх проявів у вашому житті за допомогою оцінок: 3 – часто; 2 – інколи; 1 – рідко; 0 – ніколи.

1. Я нещасливий, оскільки багатьма справами займаюся сам.
2. Мені немає з ким поговорити.
3. Мені дуже важко бути на самоті.
4. Мені не вистачає спілкування.
5. Я відчуваю, що мене ніхто не розуміє.
6. Я часто очікую, що хтось зателефонує або напише мені.
7. Немає нікого, до кого я міг би звернутися.
8. Я ні з ким не близький.
9. Ті, хто мене оточує, не поділяють моїх інтересів та ідей.
10. Я відчуваю себе покинутим.
11. Я не здатний почуватися вільно і спілкуватися з тими, хто мене оточує.
12. Я відчуваюся зовсім самотнім.
13. Мої соціальні стосунки і зв'язки поверхові.
14. Я дуже сумую за компанією.
15. Насправді ніхто повністю мене не знає.
16. Я відчуваюся ізольованим від інших.
17. Я нещасливий, відчуваючи себе знедоленим (знехтуваним).
18. Мені складно завести друзів.
19. Я відчуваюся виключеним та ізольованим іншими.
20. Люди навколо мене, а не зі мною.

Опрацювання результатів. Підраховують кількість набраних балів. Максимально можливий показник самотності – 60 балів.

Високий ступінь самотності – 40-60 балів,
20-40 – середній рівень самотності.
0-20 – низький рівень самотності.

Тест сприймання індивідом групи (Є.Мосейко, Н.Нелісова)

Методика дає змогу виявити три типи сприймання індивідом групи. При цьому показником типу даного сприймання виступає роль групи в індивідуальній діяльності студента.

1.Індивідуалістичний. Індивід сприймає групу як перешкоду для своєї діяльності або ставиться до неї нейтрально. Група не являє собою самостійної цінності для індивіда. Це проявляється в ухиленні від спільних форм діяльності, у проведенні індивідуальної роботи, в обмеженні контактів.

2.Прагматичний. Індивід сприймає групу як засіб, що сприяє досягненню тих чи тих індивідуальних цілей. Група сприймається й оцінюється з точки зору її корисності для індивіда. Перевага віддається компетентнішим членам групи, здатним допомогти, взяти на себе розв'язання складної проблеми або стати джерелом потрібної інформації.

3.Колективістський. Індивід сприймає групу як самостійну цінність. На перший план для індивіда виступають проблеми групи та окремих її членів, спостерігається зацікавленість в успіхах як кожного члена групи, так і групи в цілому, прагнення зробити свій внесок у групову діяльність. Є потреба в колективних формах роботи.

Методика виявляє перевагу того чи іншого типу сприймання групи в досліджуваного індивіда.

Інструкція. Це дослідження спрямоване на поліпшення організації навчального процесу. На кожен пункт анкети можливі три відповіді; виберіть ту, яка найточніше відображає вашу точку зору. Букву, яка відповідає вашій відповіді, впишіть навпроти відповідного номера запитання. На кожне запитання можлива лише одна відповідь.

1.Найкращими партнерами в групі вважаю тих, хто:

А – знає більше, ніж я;

Б – усі питання намагається розв'язати разом;

В – не відволікає уваги викладача.

2. Найкращими викладачами є ті, хто:

А – має індивідуальний підхід;

Б – створює умови для допомоги з боку інших;

В – створює у колективі атмосферу, де ніхто не боїться висловлюватися.

3.Я радий, коли мої друзі:

А – знають більше за мене і можуть мені допомогти;

Б – уміють самостійно, не заважаючи на інших, домагатися успіхів;

В – допомагають іншим, коли з'явиться така нагода.

4. Найбільше мені не подобається, коли в групі:

А – нікому допомагати;

Б – мені заважають виконувати завдання;

В – інші підготовлені гірше за мене.

5. Мені здається, що я здатний на максимальне, коли:

А – можу отримати допомогу і підтримку з боку інших;

Б – мої зусилля достатньо винагороджені;

В – є змога проявити ініціативу, корисну для всіх.

6. Мені подобаються колективи, в яких:

А – кожен зацікавлений у поліпшенні результатів усіх;

Б – кожен зайнятий власною справою і не заважає іншим;

В – кожна людина може використовувати інших для розв'язання своїх завдань.

7. Студенти оцінюють як найгірших тих викладачів, які:

А – створюють дух суперництва між студентами;

Б – не надають їм достатньо уваги;

В – не створюють умов, щоб група допомагала їм.

8. Найбільше задоволення в житті дає:

А – можливість працювати, коли тобі ніхто не заважає;

Б – можливість отримати нову інформацію від інших;

В – можливість робити корисне іншим.

9. Основна роль школи має полягати:

А – у вихованні людей з розвиненим почуттям обов'язку перед іншими;

Б – у підготовці пристосованих до самостійного життя людей;

В – у підготовці людей, що вміють здобувати користь із спілкування з іншими.

10. Якщо перед групою стоїть проблема, то я:

А – бажаю, щоб інші розв'язали її;

Б – надаю перевагу самостійній роботі, не покладаючись на інших;

В – намагався докласти зусиль, щоб спільно розв'язати проблему.

11. Я б навчався краще, якби викладач:

А – мав до мене індивідуальний підхід;

Б – створював умови для отримання мною допомоги від інших;

В – заохочував ініціативу студентів, спрямовану на досягнення спільного успіху.

12. Немає нічого гіршого за те, коли:

А – ти не в змозі самостійно досягнути успіху;

Б – почуваеться непотрібним у групі;
В – тобі не допомагають ті, хто тебе оточує.

13. Найбільше я ціную:

А – особистий успіх, у якому є заслуга друзів;
Б – спільний успіх, у якому є і мій внесок;
В – успіх, досягнутий власними зусиллями.

14. Я хотів би:

А – працювати у колективі, в якому застосовують основні прийоми та методи спільної роботи;

Б – працювати індивідуально з викладачем;

В – працювати з людьми, компетентними в цій галузі.

Опрацювання результатів. За допомогою ключа підраховують бали за кожним типом сприймання індивідом групи. Кожну відповідь оцінюють одним балом. Бали за всіма 14 пунктами підраховують за кожним типом окремо. Загальна сума балів за всіма типами. Для кожного досліджуваного має становити 14.

І – індивідуалістичний тип

П – прагматичний

К – колективістський.

Результати записують так:

$iI + mП + nK$,

Де i , m , n – кількість балів, отриманих за відповідним типом.

Тип сприймання	Запитання													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Індивідуалістичне	В	А	Б	Б	Б	Б	Б	А	Б	ІЗ	А	А	В	Б
Колективістське	Б	В	В	А	В	А	А	В	А	В	В	Б	Б	А
Прагматичне	А	Б	А	В	А	В	В	Б	В	А	Б	В	А	В

Методика на виявлення схильності до лідерства

За допомогою цієї методики можна оцінити вашу здатність впливати на своє оточення (тобто вести за собою, спонукати до діяльності). Варіанти відповідей «так» чи «ні».

1. Чи підійшла б вам професія актора або політика?

2. Чи дратують вас люди, які намагаються екстравагантно вдягатися, поводитися незважаючи на думку інших?

3. Чи можете розмовляти з іншою людиною про ваші особисті проблеми?

4. Чи відразу реагуєте на найменші прояви неправильного трактування ваших слів і вчинків?

5. Чи відчуваєте дискомфорт, коли інші досягають успіхів у тій сфері, де і ви хотіли б його добитися?

6. Чи любите займатися дуже важкою справою, щоб показати на що ви здатні?

7. Чи могли б присвятити себе досягненню чогось видатного ціною відмови від комфорту та дрібних життєвих радощів?

8. Чи влаштовує вас одне і те саме коло друзів?

9. Чи надаєте перевагу розміреному, розписаному по годинах життю?

10. Чи любите міняти меблі в квартирі?

11. Чи подобається вам робити щось постійно по-новому?

12. Чи любите ставити на місце занадто самовпевнених людей?

13. Чи подобається вам демонструвати, що начальник чи керівник не має рації?

Нарахуйте по 5 балів за відповіді «ні» на запитання 8, 9 і «так» - на всі інші запитання.

65 до 35 балів – ви людина, яка має хороші задатки, щоб впливати на людей, які вас оточують, змінювати їхню думку, керувати іншими. У взаєминах з людьми почуваєтеся досить упевнено. Ви переконані, що не слід замикатися у собі, уникати людей, триматися осторонь і думати лише про себе. Ви відчуваєте потребу щось робити для тих, хто вас оточує, вказувати їм на помилки, учити їх, щоб викликати в них інтерес до зовнішнього світу. У випадку з тими, хто не дозволяє себе повчати і не поділяє ваших принципів, у вас можуть виникати ускладнення. Ви схильні вважати, що з такими людьми нічого панькатися, їх треба переконувати і ви це вмієте. Але треба стежити за тим, щоб ваше ставлення до людей не перетворилося на тиранію, прагнення придушити будь-який опір не набуло рис деспотизму.

35 балів. На жаль, ви буваєте малопереконливим, навіть там, де абсолютно маєте рацію. Швидше за все, ви вважаєте, що і ваше життя, і життя інших має будуватися за принципами дисципліни, здорового глузду та хороших звичок і має бути добре прогнозованим. Коли виникають мінімальні відхилення від очікуваного оптимуму, ви розгублюєтеся, не можете знайти вихід. Інколи буваєте занадто невпевнені в собі і це блокує вашу волю та активність. Через це ви не можете досягти запланованого і в результаті виявляєтеся несправедливо обділеним.

Методика на виявлення схильності до керівництва

Методика виявляє рівень готовності людини до виконання управлінських завдань. Варіанти відповідей «так» чи «ні».

1. Чи охоче беретеся за організаційні завдання, до виконання яких не дається готової інструкції?

2. Чи важко відмовитися від тих прийомів розв'язання організаційних завдань, які у вас склалися раніше?

3. Перебуваючи в цьому колективі, чи довго ви у своїх спогадах віддавали перевагу тій групі, в якій працювали раніше?

4. Чи прагнете до того, щоб виробити універсальний стиль поведінки, придатний для більшості життєвих ситуацій?

5. Чи вмієте без істотних помилок дати цілісну оцінку студента своєї групи на основі коротких спостережень, кваліфікувавши їх як сильних, середніх або слабких у навчанні, організації спільних справ? Чи справджувалися ваші прогнози потім?

6. Чи легко вам вийти за межі особистих симпатій або антипатій, вирішуючи спірні питання?

7. Чи вважаєте ви, що універсального способу виходу із напружених життєвих ситуацій немає, і треба поєднувати різні прийоми залежно від суті проблеми?

8. Вам легше уникнути суперечки з викладачами, ніж ровесниками?

9. Чи хотілося б щось самому змінити в житті вашої групи?

10. Чи часто так буває, що ваше перше враження про людину як хорошого або поганого організатора виявляється слухним?

11. Чи часто вам доводиться пояснювати власні невдачі об'єктивними несприятливими чинниками?

12. Чи часто відчуваєте, що для результативнішої праці у вас бракує часу?

13. Чи вважаєте ви, що якби інші зважали на ваші поради, то життя в групі істотно поліпшилося б?

14. Коли працюєте з кимось у парі й вам здається, що знаєте хід розв'язання проблеми краще, ніж партнер, чи даєте йому можливість висловити власну думку, запропонувати свій варіант розв'язання?

Відповіді	Запитання													
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Так	1	0	0	0	2	1	1	1	1	1	1	0	0	2
Ні	0	1	1	2	0	0	0	2	0	0	2	1	2	0

0-5 балів. Звичайно, у житті можливі різні несподіванки, але за вашими даними вам краще стати висококваліфікованим фахівцем, ніж керівником. Вам легше відповідати за себе, ніж за інших.

6-11 балів. Певні здібності до керівництва іншими людьми у вас є, але вони можуть бути реалізовані лише в умовах стабільності, відсутності змін.

12-15 балів. Вам можна прогнозувати непогані успіхи у ролі керівника-організатора. Ви вмієте сконцентрувати сили на найважливіших проблемах, проявляєте схильність до роботи з людьми. Уже зараз ви не пливете за течією, виокремлюєте головне від другорядного, вмієте домагатися втілення запланованого.

16-20 балів. Можливо, ви вже домоглися реальних успіхів у організації колективних справ, є формальним лідером. Ви справді можете вивести із прориву багато справ, маєте необхідні організаторські здібності. Але в майбутньому вам може завадити надмірна категоричність в оцінках та судженнях, надмірна безкомпромісність, відсутність гнучкості в роботі з людьми.

Тест «Лідер»

Інструкція. Пропонується 50 запитань. До кожного треба вибрати одну із зазначених відповідей: а – «так», б – «ні».

1. Чи часто перебуваєте в центрі уваги?
2. Чи вважаєте, що більшість із людей, які вас оточують, посідають вищу посаду ніж ви?
3. Перебуваючи серед людей, рівних вам за становищем, чи відчуваєте, що не бажаєте висловити свої думки, навіть коли це потрібно?
4. Чи подобалося вам у дитинстві керувати іграми своїх однолітків?
5. Чи відчуваєте велике задоволення, коли вдається переконати колег, які до цього вам заперечували?
6. Чи називають вас інколи нерішучою особою?
7. Чи згодні з твердженням: «Усе найкорисніше в світі створене невеликою кількістю видатних особистостей»?
8. Чи відчуваєте потребу в пораднику, який міг би спрямувати вашу професійну активність?
9. Чи втрачали коли-небудь терпіння у бесіді з людьми?
10. Чи отримуєте задоволення від того, що люди, які вас оточують, поважають вас?
11. Чи завжди намагаєтеся знайти таке місце за столом, яке б давало вам змогу контролювати ситуацію і привертати до себе увагу?
12. Чи вважаєте свою зовнішність імпульсивною?
13. Чи вважаєте себе мрійником?
14. Чи легко розгублюєтеся, коли люди, які вас оточують, не погоджуються з вашою думкою?

15. Чи організуєте з власної ініціативи спортивні, робочі та ін. групи?
16. Коли заходи, якими ви займалися, не дали очікуваних результати;
- а) ви із задоволенням перекладаєте відповідальність на когось іншого;
 - б) умієте відповідати за свої рішення.
17. Яка з цих думок ближча до вашої власної:
- а) справжній керівник повинен сам виконувати справу аж до дрібниць;
 - б) справжній керівник повинен уміти керувати.
18. Якому типу людей віддасте перевагу у співпраці:
- а) покірним;
 - б) самостійним.
19. Чи уникаєте гарячих дискусій?
20. Чи часто стикались у дитинстві з владністю вашого батька?
21. Чи умієте в професійній дискусії повернути на свій бік тих, хто раніше був з вами незгодний?
22. Уявіть таку сцену: під час прогулянки з друзями в лісі ви заблукали. Наближається вечір, треба прийняти рішення:
- а) вважаєте, що має вирішувати людина, найкомпетентніша у групі;
 - б) просто сподіваєтеся на рішення інших.
23. Є фраза: «Краще бути першим на селі, ніж другим у місті». Якби постали перед таким вибором, то якому б падали перевагу:
- а) бути першим на селі;
 - б) бути другим у місті.
24. Чи вважаєте себе впливовою людиною?
25. Чи може негативний досвід примусити вас ніколи більше не проявляти особистої ініціативи?
26. З вашої точки зору справжній лідер групи:
- а) найкомпетентніший;
 - б) той, у кого найсильніший характер.
27. Чи завжди ви намагаєтесь розуміти (оцінювати) інших?
28. Чи вмієте поважати дисципліну навколо вас?
29. Якому типу керівника надасте перевагу:
- а) тому, хто вирішує все сам;
 - б) тому, хто постійно радиться.
30. Який тип керівництва, на ваш погляд, більше сприяє хорошій роботі:
- а) колегіальний;
 - б) авторитарний.
31. Чи часто вам здається, що вас використовують?
32. Який з поданих портретів найближчий до вашого образу:
- а) високий голос, експресивні риси, за словом у кишеню не лізе;

б) невисокий голос, повільні відповіді, стримані жести, задумливий погляд.

33. На робочому засіданні ви один маєте думку, яка суперечить іншим, але ви упевнені у своїй правоті. Як поведетеся:

- а) мовчатимете;
- б) відстоюватимете власну точку зору.

34. Чи називають вас людиною, яка підпорядковує і свої, і чужі інтереси тільки справі?

35. Якщо на вас лежить велика відповідальність за якусь справу, чи не відчуваєте при цьому тривоги?

36. Чого б прагнули в своїй професійній діяльності:

- а) працювати під керівництвом хорошого начальника;
- б) працювати незалежно.

37. Чи згодні ви з твердженням: «Щоб сімейне життя було вдалим, потрібно, аби важливі рішення приймав хтось один із подружжя?»

38. Чи доводилося вам купувати щось під впливом інших, не відчуваючи в цьому великої потреби?

39. Чи вважаєте свої організаторські здібності вищими від середніх?

40. Як поводитесь, зіткнувшись з труднощами:

- а) труднощі блокують поведінку;
- б) труднощі примушують діяти активніше.

41. Чи часто докоряєте своїм співробітникам, коли вони на це заслуговують?

42. Чи вважаєте, що ваша нервова система успішно витримує напруження життя?

43. Коли вам треба провести реорганізацію, то як дієте:

- а) вводите зміни швидко;
- б) пропонуєте повільні, еволюційні зміни.

44. Якщо це потрібно чи зумієте перервати балакучого співрозмовника?

45. Чи згодні з думкою: *«Аби бути щасливішим, треба жити непомітно»*?

46. Чи вважаєте, що кожна людина завдяки своїм здібностям має зробити щось видатне?

47. Ким раніше вам хотілося стати:

- а) відомим художником, композитором, поетом тощо;
- б) керівником колективу.

48. Яку музику вам приємніше слухати:

- а) урочисту, величну;
- б) тиху, ліричну.

49. Чи хвилюєтеся під час зустрічі з видатними особистостями?

50. Чи часто зустрічаєте людей більш вольових, ніж ви?

Опрацювання результатів. Нарахуйте по одному балу за кожен збіг: 1а, 2а, 3б, 4а, 5а, 6б, 7а, 8б, 9б, 10а, 11а, 12а, 13б, 14б, 15б, 16б, 17б, 18б, 19б, 20а, 21а, 22а, 23а, 24а, 25б, 26а, 27б, 28а, 29б, 30б, 32а, 33а, 34а, 35б, 36б, 37а, 38б, 39а, 40б, 41а, 42а, 43а, 44а, 45б, 46а, 47б, 48а, 49б, 50б.

Підрахуйте загальну кількість балів. Ступінь вираженості лідерства: **до 25 балів** – лідерство виражене слабо; **26-35 балів** – середня вираженість лідерства; **35-40 балів** – лідерство виражене значною мірою; **понад 40 балів** – схильність до диктату.

Методика на виявлення стилю взаємодії

Інструкція. Перед вами 20 тверджень. Оцініть за п'ятибальною системою, як часто (5 – постійно, 1 – ніколи) оцінюваний (керівник) діє таким чином під час взаємодії з іншими людьми.

1. Вказує людям, що треба робити.
2. Вислуховує думки інших людей.
3. Дає іншим можливість проявляти активність у прийнятті рішень.
4. Дає можливість іншим діяти самостійно.
5. Наполегливо пояснює, як треба чинити.
6. Навчає людей працювати.
7. Радиться з людьми.
8. Не заважає працювати іншим.
9. Вказує, коли треба виконувати роботу.
10. Враховує успіхи інших.
11. Підтримує ініціативу.
12. Не втручається в процес визначення цілей діяльності іншими.
13. Показує, як треба діяти.
14. Ніколи дає можливість іншим брати участь в обговоренні проблеми.
15. Уважно вислуховує співрозмовників.
16. Якщо втручається в справи інших, то по-діловому.
17. Думки інших не поділяє.
18. Докладає зусиль, щоб владнати суперечності.
19. Намагається враховувати різні погляди.
20. Вважає, що кожен повинен застосовувати свій таланти як може.

Інтерпретація результатів.

- А. Дії 1, 5, 9, 13, 17 – схильність до директивного стилю.
Б. Дії 3, 7, 11, 15, 19 – схильність до колегіального стилю.
В. Дії 4, 8, 12, 16, 20 є індикаторами невтручання у справи та дій інших.
Г. Дії 2, 6, 10, 14, 18 – надання переваги діловому стилю.

У кожній групі максимально може бути набрано 25 балів.

20 і більше свідчить про те, що людина схильна до певного стилю.

12-14 балів означають, що людина здатна проявити лише даний стиль взаємодії. Загальний показник (за тестом) в 70-80 балів свідчить про прагнення до взаємодії з людьми. Показник у 30-40 балів свідчить про пасивність людини у груповій діяльності.

Анкета: «Що мені подобається?»

Анкета (А.Йовайши) спрямована на дослідження інтересів і прагнень особистості як складових потенційного чи актуального покликання.

Після невеликої вступної бесіди про вибір професії учням пропонується перевірити власні інтереси. На чистому аркуші паперу діти заготовляють бланки відповідей від 1 до 150.

Інструкція. В анкеті пропонується 150 питань, кожному питанню відповідає номер у бланку відповідей. Якщо вам дуже подобається «вивчати математику», то в № 1 пишемо два плюси (++), якщо зовсім не подобається – два мінуси (– –), якщо сумніваєтеся нуль (0). І так відповідаємо на кожне питання.

(Інші анкети для визначення інтересів можна знайти в «Методичних матеріалах для лабораторних робіт із психології», «Вивчення особистості школяра». Укладач Шпак В.М., Луцьк, 1989).

Що мені подобається?

Чи подобається вам? Хотіли б ви?

1. Вивчати математику.
2. Вивчати фізику.
3. Вивчати хімію.
4. Вивчати історію.
5. Вивчати рідну мову, інші мови.
6. Вивчати географію.
7. Вивчати біологію.
8. Спостерігати за різними породами дерев, вивчати їхнє походження.
9. Цікавитися породами деревини, їхнім практичним застосуванням..
10. Знайомитися з різними металами, їхніми властивостями.
11. Спостерігати за дією різних механізмів, знайомитися з їхнім влаштуванням і роботою (токарські верстати, автомобілі і т.п.).
12. Спостерігати дію електрики, дізнаватися її таємниці, читати про досягнення радіотехніки.
13. Дивитися журнали мод, милуватися красивим одягом.
14. Цікавитися новинками виробництва продовольчих товарів по журналах, на виставках, у магазинах.
15. Читати опис і розглядати знімки різних будівель.

- 16.Спостерігати за спортивними змаганнями.
- 17.Цікавитися будовою земної кори, походженням гір, океанів, вулканів.
- 18.Цікавитися машинами, спостерігати за роботою водія, машиніста.
- 19.Читати книги, дивитися фільми про моряків, льотчиків.
- 20.Спостерігати за військовим парадом, знайомитися з військовою технікою.
- 21.Відвідувати театр, дивитися кінофільми.
- 22.Слухати оперну і симфонічну музику, ходити на концерти.
- 23.Учитися малювати.
- 24.Читати світову класичну літературу.
- 25.Гратися з дітьми, приносити їм радість.
- 26.Читати книги, дивитися фільми про працівників міліції.
- 27.Допомагати хворим людям.
- 28.Піклуватися про свою квартиру, кімнату, стежити за їх естетичним виглядом.
- 29.Точно вести підрахунок своїх грошових доходів і витрат.
- 30.Спостерігати за роботою продавців.
- 31.Читати науково-популярну літературу з математики.
- 32.Цікавитися новими відкриттями у фізиці, читати про життя і діяльність видатних фізиків.
- 33.Читати про новітні досягнення в області хімії, знайомитися з життям і діяльністю відомих хіміків.
- 34.Читати газети, слухати радіо, дивитися телевізійні передачі про політичні події.
- 35.Читати про походження мов, вивчати окремі слова.
- 36.Читати про різні країни, їх економіку, державний устрій, дізнаватися про географічні відкриття.
- 37.Читати про рослини, життя тварин і птахів.
- 38.Читати про ліс, проводити час у лісі.
- 39.Спостерігати за художньою обробкою дерева, розглядати нові зразки меблів, захоплюватися ними.
- 40.Розглядати зразки виробів з металу, спостерігати за їхньою обробкою.
- 41.Знайомитися з новітніми досягненнями сучасної техніки, відвідувати технічні виставки.
- 42.Випробувати дію побутових та інших електричних приладів, розбирати і ремонтувати радіоприймачі, магнітофони і т.п.
- 43.Розглядати тканини, ознайомитися з новою якістю матеріалів.
- 44.Учитися кулінарії.
- 45.Учитися кресленню.

46.Читати спортивні журнали і газети, цікавитися історією спорту й успіхами видатних спортсменів.

47.Читати науково-популярну і художню літературу про геологічні експедиції.

48.Відвідувати виставки транспортних засобів, читати про це в газетах і журналах.

49.Цікавитися морським транспортом, літаками, їхнім устаткуванням.

50.Читати книги військового змісту, дивитися фільми, цікавитися життям і долями учасників Великої Вітчизняної і громадянської війни.

51.Знайомитися з життям і творчістю видатних композиторів.

52.Знайомитися з життям видатних майстрів сцени і кіно, колекціонувати їхні фотографії.

53.Відвідувати виставки образотворчого мистецтва, музеї.

54.Знайомитися з новинками художньої літератури.

55.Зацікавити інших, розповідаючи нові речі, події, пояснюючи незрозуміле, невідоме.

56.Впливати на недисциплінованих, установлювати порядок серед однолітків або молодших.

57.Вивчати анатомію та фізіологію людини.

58.Цікавитися зовнішністю людини: одягом, зачіскою і т.д.

59.Вивчати економічну географію.

60.Цікавитися якістю і ціною товарів.

61.Рахувати, вирішувати складні математичні задачі, складати і вирішувати головоломки, ребуси, загадки.

62.Робити фізичні досліди, вирішувати задачі, заглиблюватися в різні явища природи.

63.Дізнаватися про будову хімічних елементів, стежити за ходом хімічних реакцій, робити досліди.

64.Знайомитися з політичним ладом різних країн, вивчати причини політичних подій.

65.Розбирати додатки, дізнаватися склад слів рідної й іноземної мов.

66.Складати географічні карти, збирати різноманітний географічний матеріал.

67.Вирощувати рослини, доглядати за тваринами, птахами, піклуватися про них.

68.Садити і доглядати за деревами, виготовляти гербарії лісових рослин.

69.Збирати різноманітну по якості деревину, робити художню обробку дерева, випалювати, вирізувати.

70.Виготовляти художні вироби з жерсті і дроту.

71.Збирати і ремонтувати всілякі механізми, велосипеди, мотоцикли, годинники і т.д.

72.Конструювати і виготовляти електроприлади.

73.Шити, плести, ткати.

74.Смажити і варити смачні блюда.

75.Знайомитися з архітектурними пам'ятниками, захоплюватися моделюванням будинків.

76.Грати в спортивні ігри.

77.Збирати і складати колекцію мінералів.

78.Брати участь в роботі гуртка автолюбителів.

79.Брати участь у секції веслярів, вітрильників, аквалангістів.

80.Брати участь у військових іграх.

81.Брати участь у шкільній самодіяльності, драматичному гуртку.

82.Брати участь у шкільному хорі чи оркестрі.

83.Брати участь у художньому гуртку, вивчати надбання живопису.

84.Брати участь у роботі літературного гуртка, відвідувати факультативні заняття.

85.Дізнаватися про внутрішній світ дитини.

86.Справедливо розцінювати вчинок товариша або літературного героя.

87.Доглядати за важкохворими.

88.Спостерігати за роботою перукаря, продавця, офіціанта.

89.Цікавитися в періодиці про виконання плану народного господарства.

90.Працювати за прилавком.

91.Брати участь у роботі математичного гуртка.

92.Брати участь у роботі фізичного гуртка, відвідувати факультативи з фізики.

93.Відвідувати факультативні заняття з хімії, брати участь в олімпіадах.

94.Брати участь у краєзнавчому гуртку, збирати історичний матеріал, аналізувати й узагальнювати його.

95.Працювати зі словником, дізнаватися зміст іноземних слів.

96.Брати участь у роботі географічного гуртка.

97.Робити досліди з рослинами, вивчати їхню врожайність, працювати в шкільному живому куточку.

98.Піклуватися про охорону лісу, доглядати за його життям.

99.Брати участь у гуртку «Умілі руки».

100.Виконувати слюсарні роботи в шкільних майстернях і будинку.

101.Випробовувати дії різних приладів і механізмів, виготовляти моделі літаків, кораблів і планерів.

102.Брати участь у радіотехнічному гуртку, монтувати радіоприймачі, електрогітари й ін.

- 103.Моделювати, конструювати різні зразки одягу.
- 104.Працювати на кухні, в їдальні, кафе, ресторані.
- 105.Малювати, проектувати зразки нових будинків.
- 106.Брати участь у спортивній секції, спортивних змаганнях.
- 107.Брати участь у походах на природу з метою ознайомлення з корисними копалинами і геологічними об'єктами рідного краю.
- 108.Водити вантажівки, автомобіль.
- 109.Брати участь у роботі авіаційного клубу.
- 110.Брати участь у секції стрільби або роботі гуртка «Юні друзі міліції».
- 111.Брати участь у конкурсі художнього читання.
- 112.Вивчати теорію музики й грати на якомусь інструменті.
- 113.Цікавитися життям і творчістю відомих художників.
- 114.Вивчати літературні твори, читати літературну критику.
- 115.Прагнути, щоб інші були кращими, шляхетніше поводитися.
- 116.Допомагати працівникам міліції з'ясовувати приховуваний злочин.
- 117.Читати статті, книги на медичні теми.
- 118.Спілкуватися з людьми, радити і допомагати їм вибирати потрібну річ і т.п.
- 119.Дискутувати з питань промисловості і сільського господарства.
- 120.Дискутувати з питань торгівлі.
- 121.Виконувати роботу, що вимагає знання математичних законів і правил.
- 122.Працювати з фізичними приладами й устаткуванням.
- 123.Працювати в хімічній лабораторії.
- 124.Працювати в архіві, знайомитися з історичними подіями.
- 125.Бути мовознавцем, працювати перекладачем.
- 126.Брати участь у географічних експедиціях.
- 127.Працювати на свіжому повітрі.
- 128.Працювати лісничим.
- 129.Працювати столяром.
- 130.Працювати за верстатом, переважно стоячи, виготовляючи різноманітні металеві вироби.
- 131.Працювати за кресленнями біля машин і верстатів.
- 132.Працювати з електроприладами і радіоапаратурою.
- 133.Працювати на швейній, ткацькій, в'язальній фабриці або в ательє.
- 134.Працювати інженером харчової промисловості.
- 135.Будувати будинки, зводити мости, працювати в конструкторському бюро.
- 136.Готувати учасників й організовувати спортивні змагання, займатися суддівством.
- 137.Брати участь у тривалих і важких походах, що вимагають напруженої роботи за визначеною програмою.

138.Возити пасажирів, вантаж, ремонтувати транспорт, дотримувати правила вуличного руху.

139.Жити за встановленим режимом, суворо виконуючи розпорядок дня.

140.Працювати в погану погоду у відкритому морі або пілотувати літак.

141.Грати на сцені.

142.Брати участь у музичних конкурсах, виступати на сцені.

143.Працювати в області образотворчого мистецтва.

144.Вести запис своїх спостережень, писати твори, складати вірші.

145.Намагатися доводити свою правоту, керувати іншими.

146.Працювати в юридичних установах.

147.Працювати в лікарні, поліклініці, аптеці.

148.Обслуговувати людей.

149.Працювати в області торгівлі, планування або фінансів.

150.Керувати торгівлею.

Бланк відповідей учня

Номери	Кінцевий	Дешифратор
131 61 91 121		Математика
2 32 62 92 122		Фізика
3 33 63 93 123		Хімія
4 34 64 94 124		Історія
5 35 65 95 125		Філологія
6 36 66 96 126		Географія
7 37 67 97 127		Біологія
8 38 68 98 128		Лісництво
9 39 69 99		Деревообробка
10 40 70 100		Металообробка
11 41 71 101		Техніка
12 42 72 102		Електротехніка
13 43 73 103		Легка
14 44 74 104		Харчова
15 45 75 105		Будівництво
16 46 76 106		Спорт
17 47 77 107		Геологія
18 48 78 108		Транспорт
19 49 79 109		Мореплавство,
20 50 80 110		Військові фахівці
21 51 81 111		Актор
22 52 82 112		Музика
23 53 83 113		Мистецтво
24 54 84 114		Література

25	55	85	115		Педагогіка
26	56	86	116		Право
27	57	87	117		Медицина
28	58	88	118		Служба побуту
29	59	89	119		Економіка
30	60	90	120		Торгівля

МЕТОДИКА «ЗАКОНОМІРНОСТІ ЧИСЛОВОГО РЯДУ»

Щоб з'ясувати, який у досліджуваного рівень розвитку кмітливості, здатність до аналітичного мислення доцільно використати методику «Закономірності числового ряду». Методика дає можливість визначити деякі характерологічні особливості, що виявляються у підході досліджуваного і до поставленої задачі (вдумливому або поверхневому, ступень критичності).

Обладнання:

—секундомір;

—бланк або таблиця, на яких надруковано 13 рядків чисел:

2	4	6	8	10	12	14
6	9	12	15	18	21	24
3	6	12	24	48	96	192
4	5	8	9	12	13	16
22	19	17	14	12	9	7
39	38	36	33	29	24	18
16	8	4	2	1	1/2	1/4
1	4	8	16	25	36	38
12	7	10	5	8	3	6
2	6	9	27	30	90	93
8	16	9	18	11	22	15
7	21	18	6	18	15	5
10	6	9	18	14	17	34

— зразок для тренування:

— трафарет для перевірки завдання:

1. 16,18	2. 27, 30	3. 384, 768
4. 17,20	5. 4,2	6. 11,3
7. 1/8, 1/16	8. 64, 81	9. 1,4
		10. 279,282
11. 30,23	12. 15,12	13. 30,33.

Розглядаючи окремо кожний із 13 рядків, досліджуваний повинен знайти правило (принцип), за яким підібрані всі числа. Для цього варто переглядати всі

числа в ряду, не обмежуючись першими. Коли досліджуваний зрозуміє правило, він повинен праворуч від рядка написати ще два числа, що продовжили б цей ряд.

Інструкція. «Подивіться на верхній рядок зразка для вправи. Ви повинні знайти правило, за яким він складений. Ви бачите, що друге число більше, ніж перше. На скільки? На 6. Третє, ніж друге? На 6 теж. Не важко переконатися, що кожне число більше попереднього на 6. Дописати два останніх: 35,41». (Розглядаємо другий ряд, вивчаємо і визначаємо принцип).

«Зараз я дам вам бланк, на якому 13 числових рядів. Ви повинні розглядати один ряд за іншим. Для кожного ряду потрібно визначити своє правило, за яким він складений, і продовжити його, написавши праворуч два числа.

Правила можуть бути всілякими: одні з них знайти легше, інші складніше.

Щоб не помилитися, треба уважно розглянути всі числа ряду, а не тільки його початок або кінець.

Зрозумівши, за яким правилом складений ряд, варто переконатися, що всі числа відповідають знайденому правилу. Усе зрозуміло?»

Дослідження проводиться з урахуванням часу – скільки виконано завдань за 7 хв. Якщо вирішено 14-15 – відмінно, 11-13 – добре, 8-10 – посередньо, 6-7 – погано, 5 і менше – дуже погано.

Можна фіксувати час, витрачений на виконання всієї вправи або кожного завдання окремо.

При спостереженні необхідно звертати увагу:

- чи легко зрозуміє досліджуваний інструкцію, усвідомлює, що значить знайти правило, за яким складений ряд;
- чи швидко знаходить правила;
- знайшовши правило, перевіряє його, вносить корективи;
- розглядає весь ряд або тільки частину;
- чи є для нього важкими обчислювальні операції;
- чи не буває помилок у відповідях через недолік уваги (вірно відшукавши правило, збивається при обчисленні, яким повинен продовжити ряд).

При опитуванні важливо з'ясувати думку досліджуваного про те, наскільки правильно склав він числові ряди; чи легко було вирішувати задачі, чи цікавило його завдання.

Кількісні показники – це час на виконання всього завдання, на вирішення кожної окремої задачі. (Відзначити важкі ряди, коливання уваги).

За допомогою трафарету визначається кількість правильно вирішених задач.

Варто проаналізувати кількість помилок і випадків неправильного вирішення задачі (описки, закономірність зрозуміла зовсім не вірно або дещо перекручено).

Методика «продуктивність пам'яті»

Інформація для учнів: пам'ять. Роль пам'яті в мисленні характеризує вислів: «Порожня голова не мислить». *Пам'ять* – це здатність психіки людини до нагромадження та використання індивідуального досвіду. Пам'ять визначають такі процеси: запам'ятовування, збереження, відтворення і забування.

Класифікація видів пам'яті здійснюється на основі різних критеріїв:

1. *За змістом психічної активності виділяють:*

а) рухову;	а) довільну;
б) емоційну;	б) мимовільну.
в) образну;	3. <i>За тривалістю:</i>
г) словесно-логічну.	а) короткочасну;
в) оперативну.	б) довгострокову;

Індивідуальні особливості пам'яті полягають в обсязі різних видів пам'яті, швидкості, точності, міцності запам'ятовування, готовності до відтворення.

Для **дослідження особливостей пам'яті** можна використовувати такі методики:

1. Методика утримання числового ряду (В.М.Блейхер, Й.В.Крук. Патопсихологічна діагностика. – К., 1986 – С. 49-50).
2. Методика виучування (там же С. 50-51).
3. Методика впізнавання (А.И.Елфимова, Л.М.Рыбакова, Н.А.Сивцова Практикум по общей психологии. – Вологда, 1975 – С. 33).
4. Асоціативна методика (там же С. 77-79).
5. Метод піктограм (там же С. 74-77).
6. Шкала пам'яті Векслера (там же, С. 52-56).
7. Методика доповнення Бюлера (Н.Б.Берхин, С.Ф.Спичак/ Под ред. А.В.Петровского. Практические занятия по психологии. – М., 1972 – С.95-96.)

Для діагностики й розвитку слухової і зорової механічної пам'яті використовуються тести, складені кандидатом психологічних наук Н.Н.Корж.

Інструментальна частина тесту. Таблиці з 10 двозначними числами і 10 словами, бланки тексту з пропущеними словами і повний текст розповіді.

Порядок дослідження. Можливі одноразові й повторні дослідження при слуховому і зоровому пред'явленні чисел, що запам'ятовуються. Краще давати обидва варіанти, але не підряд, а чергуючи з якимось іншими дослідженнями.

Інструкція. «Я зараз назву 10 двозначних чисел. Ви повинні уважно слухати і намагатися запам'ятати всі числа та їхні порядкові номери за 20 с, потім записати їх на папері. Ніяких позначок при читанні олівцем не робити. Після прочитання чисел необхідно записати їх. Потім я запропоную таблицю з надрукованими словами, їх потрібно запам'ятати (так само за 20 с) і записати».

Третя частина: Прочитати оповідання два рази, потім роздати бланки з пропущеними словами. Завдання учнів: вставити пропущені слова згідно тексту, або близько до тексту. На цю роботу відвести 10 хв.

При виконанні всіх трьох завдань необхідно з'ясувати: чи промовляє досліджуваний числа, в процесі слухання, прочитані слова чи виправляє записане (це дозволяється, але враховується при аналізі). При опитуванні уточнити дані спостереження і ступінь впевненості в правильності відтвореного.

Методика кноп-1 (Олещин)

У всіх операторських професіях сучасного виробництва та інших спеціальностях, психологічна структура яких близька до операторської діяльності (водій, льотчик і т.п.), важливу роль відіграє рівень розвитку короткочасної наочно-образної пам'яті людини (КНОП-1). Ця методика призначена для виявлення й оцінки рівня розвитку точності й обсягу короткочасної наочно-образної пам'яті старшокласників.

В інструментальну частину методики включені 18 карток, на яких малюнки з нескладною конфігурацією, і протокольний лист для фіксації процесу та результатів іспиту. Картки розробляються експериментатором самостійно відповідно до опису інструкції.

Інструкція. «На аркуші відповідей 18 квадратів, і кожен складається з 16 клітинок. Вам будуть показані на короткий час нескладні малюнки, розміщені в таких же квадратах. Ви повинні відтворити малюнок у відповідному квадраті на своєму бланку. На кожному малюнку 4 крапки і 3 лінії, що з'єднують крапки між собою. По команді «Увага» відкривати малюнок».

Учні уважно розглядають, намагаючись точно запам'ятати, у яких клітках знаходяться крапки, як вони з'єднані лініями. Ніяких позначок у цей час робити не можна. Після того, як забрано картку, учні приступають до роботи, малюнок повинен збігатися і по номерах. Провести тренувальні іспити з картками Т-1. Через 4 секунди відкласти картку і стежити за роботою учнів. Провести аналіз виконання. Потім ще показати дві картки Т-2 і Т-3.

По закінченню тренування приступити до залікової частини. Показати перший малюнок, відзначити у квадраті № 1, потім другий і т.д. до 15-го номера. Закінчивши роботу, досліджувані здають протоколи.

Обробка й оцінка матеріалу. Будь-який малюнок складається з 4-х крапок і 3 -х ліній – всього 7 балів, за 15 малюнків відповідно –105 балів ($M_1 + M_2 + \dots + M_{15}$).

Оцінний коефіцієнт (ДО) обчислюється за формулою: $M/105$ – відношення суми балів отриманих досліджуваним за точність виконання роботи до

максимально можливої оцінки. Чим вищий рівень М, тим більше оцінний коефіцієнт наближається до одиниці.

до	О	Рівень прояву КНОП-1
0,000 - 0,784	1	Низький
0,785 - 0,863	2	нижче середнього
0,864 - 0,906	3	Середній
0,907 - 0,956	4	Високий
0,957	5	дуже високий

Діагностика уваги

Інформація для учнів: увага. Увага – це спрямованість і зосередженість свідомості людини на визначених об'єктах при одночасному відволіканні від інших. Увага забезпечує вибірковість і глибину психічного відображення дійсності, є необхідною умовою оволодіння знаннями, вміннями, навичками.

Залежно від об'єктів, на які спрямована психіка людини, – зовнішні чи внутрішні (психічні) – розрізняють дві форми уваги: зовнішню і внутрішню. Зовнішня увага (сенсорно-перцептивна) – це спрямованість людини на навколишні предмети, об'єкти; внутрішня (інтелектуальна) – спрямованість на власні думки, переживання щодо свого внутрішнього світу.

Залежно від механізмів, які керують спрямованістю людської психіки свідомості, розрізняють *три види уваги*: мимовільна; довільна; післядо-вільна.

При мимовільній увазі спрямованість психіки визначається властивостями самих предметів: раптовістю їхньої появи, їхньою силою, незвичайністю, яскравістю і т.п.

При довільній увазі спрямованість психіки регулюється самою людиною, визначається її зацікавленістю в результаті діяльності, свідомо поставленою метою, підтримується її вольовим зусиллям.

Примушуючи себе спрямовувати увагу на те, що необхідно задля досягнення поставленої мети, людина досить часто зацікавлюється процесом діяльності і тоді вольового зусилля для підтримки уваги вже не потрібно (або майже не потрібно), у цьому полягає дія післядовільної уваги.

Основні властивості (якості) уваги:

- концентрація – ступінь зосередженості на об'єкті;
- розподіл – здатність людини утримувати в сфері уваги одночасно кілька об'єктів;
- переключення – навмисний, усвідомлений перенос уваги з одного об'єкта на інший;
- відволікання – нерегульований перенос уваги з одного об'єкта уваги на інший;

– стійкість – здатність до тривалого зосередження на одному об'єкті.

Для **діагностики особливостей уваги** існують такі методики:

1. Тахістоскопічні методики (Платонов К.К. Психологічний практикум. –М., 1980 – С. 57-62).
2. Рахунок за Крепеліном (там же, С. 71-72).
3. Методика «Відшукування чисел» (там же, С. 65-67).
4. Методика одночасного рахунку двох і більше об'єктів (Гамезо М.В., Домащенко І.А. Атлас з психології.–М., 1986 – С. 118).
5. Переплутані лінії (там же, С. 83-86).
6. Коректурна проба (Федоришин Б.А. Профконсультаційна робота зі старшокласниками. – К., 1980. – С. 135-142).
7. Додавання чисел із переключенням (там же, С. 142—155).
8. Методика «Червоно-чорні числа» (там же, С. 117—135).

Діагностика особливостей уваги

У роботі з учнями доцільно використовувати коректурну пробу – додавання чисел з переключенням – «Червоно-чорні числа». Цю методику краще проводити індивідуально. З учнем проводиться вступна бесіда. Наприклад: «Водій має керувати автомобілем, і одночасно одержувати від машини інформацію про роботу двигуна, показники тиску олії, води, бензину. Отримувати інформацію про дорогу, зупинки перед світлофором, переключення швидкостей, об'їзди транспорту, що стоїть попереду, і т.д. Для цієї професії необхідно стійко розподіляти увагу в рамках широкого робочого поля».

Щоб діагностувати стійкість розподілу уваги, доцільно скористатися таблицею Шульте (модифікація таблиць, запропонована *Ф.Горбовим*).

В таблиці у випадковому порядку розташовані чорні (від 1 до 25) і червоні (від 1 до 24) числа. Досліджуваній повинен спочатку відшукати чорні числа в зростаючому порядку, потім в спадаючому порядку показати червоні. Третє завдання полягає в почерговому пошуку чорних чисел у зростаючому порядку і червоних чисел у спадаючому порядку. Робота проводиться індивідуально. Експериментатор має звернути увагу на діяльність і поведінку досліджуваного – хтось може працювати впевнено, не кваплячись, інший – метушливо, перескакуючи з однієї цифри на іншу, забуваючи, яку цифру потрібно шукати.

I – рахунок чорних чисел у зростаючому порядку.

II – рахунок червоних чисел у спадаючому порядку.

III – рахунок із переключенням.

IV – різниця часу, витраченого на рахунок двох перших завдань і 3-го завдання в секундах.

Методика «коректурна проба»

Щоб оцінити концентрацію уваги учнів, доцільно скористатися психодіагностичною методикою «Коректурна проба» (С.Алфімов). Для проведення методики необхідний стандартний бланк, на обох сторонах розміщено по 40 рядків хаотичного набору з восьми букв українського алфавіту: А, У, Е, Й, Д, Н, З, Х. У кожному рядку 40 знаків.

Інструкція. «У кожного є таблиця з набором букв у рядках. Я назву три букви, їх необхідно добре запам'ятати. Після цього дам команду: «Почали». Відразу ж після команди ви будете уважно переглядати кожен рядок у таблиці й викреслювати задані букви діагональною рискою. На всю роботу відведено 10 хвилин. За цей час вам необхідно переглянути якомога більше рядків, не допускаючи пропусків у викреслюванні заданих букв і не викреслювати інші.

Щохвилини буде даватися команда «Риска». За цією командою необхідно поставити «вертикальну риску в рядку, де застала команда, і по команді: «Закінчили» – ставити таку ж риску. Якщо у процесі роботи використаєте всі рядки на сторінці, перегорніть бланк і продовжуйте роботу».

Необхідно переконатися, як діти зрозуміли інструкцію, потім показати букви Д, З, А, запропонувати взяти ручки, приготувати секундомір і дати команду: «Увага, почали!».

Досліджувані працюють не відриваючись.

**Вправи на виявлення соціально-психологічних ефектів, що
виникають під впливом групи**

Виявлення лідера

Групу поділяють на дві частини. Дають завдання: кожна група має на половині дошки, працюючи одночасно, за 3 хв. щось намалювати (будинок, дерево, людину тощо). Змагання іде на швидкість і якість роботи. Одночасно один або два студенти спостерігають, як відбувається виявлення лідера, хто виконує роль координатора спільної діяльності. Фіксують і появу негативних лідерів, які стверджують, що завдання викопати неможливо.

Вибір спільного відпочинку

Членам групи повідомляють, що вони мають провести разом вихідний день. У кожного з них є свої погляди на оптимальний варіант відпочинку. Дають колективне завдання: у процесі обговорення прийти до рішення, яке б максимально влаштовувало всіх членів групи. Під час роботи здійснюють спостереження за виявленням лідера, стилем його діяльності, загальним настроєм групи. Потім усі діляться спільними враженнями про стан кожного в процесі обговорення: задоволення від спільної праці й досягнутого результату чи сприйняття себе незрозумілим, неприйняття і самотнім!

Досвід роботи Миколаївського обласного центру зайнятості

Миколаївський обласний центр зайнятості, як і більшість подібних організацій України, не має власної учбово-матеріальної бази. Тому всі види професійного навчання, перенавчання й підвищення кваліфікації безробітних й осіб, що потребують працевлаштування, здійснювані під егідою центра, проводяться на основі договорів, що укладаються із навчальними закладами або підприємствами, де є відповідна учбово-матеріальна база й фахівці, здатні здійснювати професійну підготовку необхідних кадрів. Так, тільки в 2005 році центром зайнятості Миколаївської області було укладено 445 договорів на професійне навчання безробітних з 221 навчальними закладами, учбово-курсними комбінатами, підприємствами, організаціями й різними установами.

Про питоме значення місць проходження професійного навчання в загальній чисельності договорів, що укладаються обласним центром зайнятості для надання населенню цих видів послуг, можна судити за даними, наведеним у табл. 9.

З даних, наведених у таблиці, видно, що в цей час центри зайнятості для проведення професійного навчання використовують різну учбово-матеріальну базу, що відповідає діючим нормативам, має відповідну акредитацію й сертифікацію Міністерства освіти й науки України. А це дозволяє здійснювати професійне навчання кадрів при мінімальних витратах.

Таблиця

Розподіл місць професійного навчання безробітних

Місце проведення профнавчання	Розподіл чисельності договорів залежно від місця проведення профнавчання	
	Кількість укладених договорів	Питоме значення, %
Навчально-курсів комбіinati	71	15,9
Професійно-технічні училища	41	9,3
Вищі навчальні заклади	99	22,2
Підприємства, організації, установи	234	52,6
Всього	445	100,0

Про чисельність осіб, охоплених професійним навчанням за направленням центра зайнятості, і структурі їхньої професійної підготовки можна судити по таких цифрах. Тільки в 2005 році цією послугою в навчальних закладах різного

типу було охоплено 5,1 тис. тимчасово безробітних. Професійне навчання громадян, які мали потребу в працевлаштуванні, у Миколаївській області було організовано по 117 видам, у тому числі для робітників – по 72 видам професій, а для фахівців – по 45.

Цікаво відзначити, що професійне навчання під егідою центра зайнятості проводиться по самій широкій номенклатурі професій. Серед них не тільки такі «традиційні» для Миколаївщини спеціальності як електрогазозварник, збирач корпусів металевих судів, столяр, виноградар, овочівник і т. ін., але й такі нові професії як фахівець із дизайну, наладчики електронних контрольно-касових апаратів, масажист й ін.

Новою організаційною формою професійного навчання, що реалізується в останні роки центрами зайнятості, стала підготовка кадрів за заявками конкретних роботодавців. Так, на замовлення роботодавців – суднобудівних підприємств і фірм на базі самостійного структурного підрозділу «Навчальний центр» Суднобудівного заводу імені 61 Комунара, що має сучасну учбово-матеріальну базу в 2005 році за направленням обласного центра зайнятості було навчено 290 електрогазозварників, збирачів корпусів металевих судів, столярів, токарів і робітників інших професій. Після завершення навчання ці робітники були працевлаштовані на тих підприємствах міста й за рубежом, які мали потребу в таких кваліфікованих кадрах.

Про ефективність такої організаційної форми професійної підготовки кадрів свідчить той факт, що в цей час за заявками конкретних роботодавців навчається 42 % осіб, що проходять підготовку за направленням центра зайнятості.

Для оперативного виконання замовлень конкретних роботодавців при підготовці робітників і фахівців використовуються не тільки групові, але й індивідуальні форми навчання безпосередньо на робочих місцях. Це дозволяє індивідуалізувати процес професійного навчання з урахуванням як особливостей конкретних осіб, що направляють на навчання, їх попереднього професійного досвіду, так і специфіки роботи в конкретного роботодавця.

Новою перспективною формою професійного навчання й підвищення кваліфікації, що в останні роки одержує усе більше поширення, є організація стажування робітників і фахівців із замовлень конкретних роботодавців. Такі стажування проводяться на робочих місцях передових фірм, підприємств або їхніх філій, де розроблені й впроваджені передові технології або принципово нове обладнання. Проведення таких стажувань сприяє не тільки кращому працевлаштуванню безробітних, але й найшвидшому впровадженню передових методів праці.

У 2005 році за направленням обласного центру зайнятості пройшли стажування 292 робітники і фахівці, що на 52 % більше, ніж у попередні роки. При цьому всі вони були працевлаштовані після завершення строків свого стажування.

Профорієнтаційне обслуговування населення. Насамперед слід зазначити, що всі центри зайнятості Миколаївської області працюють у Єдиній інформаційно-аналітичній системі (ЄІАС). Завдяки такій системі, фахівцями центрів зайнятості здійснюється аналіз і прогноз попиту й потреб у робочій силі, оперативне інформування населення й державних органів керування про стан ринку праці.

Крім того, ЄІАС сприяє розвитку економіки шляхом надання допомоги роботодавцям в оперативному комплектуванні робочих місць. У результаті з'явилася можливість оперативної реалізації державної політики зайнятості населення, професійної орієнтації осіб, що залишилися тимчасово без роботи, їхньої професійної підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації з урахуванням конкретних особливостей регіону й роботодавців.

Таке комплексне профорієнтаційне обслуговування здійснюється за наступними напрямками:

1. Насамперед, центром розроблена й реалізована в області система інформаційного обслуговування населення по всьому комплексі профорієнтаційних питань.

2. У всіх центрах зайнятості області створені інформаційні куточки й папки з описом професій, які є найбільше затребуваними в даному районі або місті.

3. Для ознайомлення населення з роботою, яка здійснюється підрозділами обласної служби зайнятості, використовуються як інформаційні буклети, видавані централізовано Державним центром зайнятості, так і місцевих видань.

4. З метою ознайомлення населення з можливостями й умовами працевлаштування за рубежом налагоджені зв'язки з Миколаївським благодійним фондом «Любисток», здійснюється систематичне видання буклетів цього фонду й організована консультація відповідних фахівців з даних питань. Так, тільки в 2005 році профінформаційні послуги по різних питаннях профорієнтаційного характеру були надані 139,9 тисячам жителів області.

5. В останні роки усе більше поширення одержують різні масові профорієнтаційні заходи. Так, у всіх районних і базових центрах зайнятості регулярно проводяться «Дні інформації», «Дні відкритих дверей», «Круглі столи» по актуальних проблемах професійного самовизначення населення, «Дні кар'єри» й ін. Особливу популярність в останні роки здобувають ярмарки професій, які щорічно навесні й восени організуються фахівцями центра в кожному

районному центрі області й у м. Миколаєві із залученням представників навчальних закладів і роботодавців. Приміром, на ярмарку вакансій, що була проведена в місті Миколаєві навесні поточного року, Центром зайнятості було запропоновано 980 вакансій. А такі потужні підприємства міста, як ОАК «Миколаївський пивзавод «Янтар», суднобудівна компанія «Дамен Шипардс Океан», ТОВ «Сандора» які пропонували зацікавленим громадянам для рішення питань по працевлаштуванню звертатися безпосередньо на підприємства. Усього тільки в ході ярмарку вакансій фахівці центри зайнятості надали громадянам більше 4 тисяч консультацій профорієнтаційного характеру.

З огляду на високу ефективність цього заходу, фахівцями Обласного центра зайнятості з кінця 2005 року ініційований і новий захід – постійний діючий ярмарок вакансій. У середу кожного тижня в такому ярмарку беруть участь безробітні й незайняте населення всього міста Миколаєва. У роботі ярмарку беруть участь роботодавці 187 підприємств міста й області, які мають потребу в терміновому підборі кадрів на вільні робочі місця. Тепер подібні постійно діючі ярмарки вакансій проводяться в містах Первомайську і Южноукраїнську Миколаївської області.

6. Важливу роль у підвищенні ефективності профорієнтаційного обслуговування й професійного самовизначення населення грає правильне використання засобів масової інформації. Із цією метою за станом на 1 січня 2006 року в 8 центрах зайнятості Миколаївської області налагоджений систематичний випуск інформаційних бюлетенів, у трьох районних центрах щомісяця випускаються інформаційні сторінки в місцевих газетах, а обласний центр зайнятості організував видання власної повнометражної повнокольорової газети «Фортуна». Крім того, в обласному центрі зайнятості функціонує ЧУЕВ-сторінка з оперативними рубриками, що постійно поповнюються, щорічно підготовляється до 50 передач для обласних каналів телебачення й 15 радіопередач і виступів.

Для заохочення й розвитку ініціатив підприємців і підприємств у створенні нових робочих місць і проведенні профорієнтаційної роботи Обласним центром зайнятості протягом останніх шести років регулярно проводиться конкурс на звання «Кращий роботодавець року», переможці якого відзначаються рішеннями Кабінету Міністрів України й Обласною держадміністрацією.

Зразок

Супровідний лист студента (молодий фахівець)

Супровідний лист 10943, Київ – 43, вул. Малишева, 33, кв. 15. 20 серпня 2013 р.

Пану Іванову Петру Васильовичу,

Менеджеру по персоналу Компанії ААА,

10946, Дніпропетровськ – 46, вул. Валдая, 47 Шановний пане Минько!

Я досвідчений програміст, у цей час закінчую магістратуру в НТУУ "КПІ", хочу запросити інформацію про можливі вакансії на літо в "ААА". Я зацікавлений у роботі, що дозволила б мені об'єднати здібності програміста та спеціаліста в області електротехніки. У резюме, що додається, зазначено, що я маю великий досвід роботи й завжди радий новим можливостям проявити себе.

Для мене важливий практичний досвід разом з отриманими академічними знаннями. Пишаюся тим фактом, що самостійно оплачую своє навчання за рахунок підробітку за спеціальністю. Отриманий професійний досвід позитивно відбився на якості навчального процесу й допоміг легко засвоїти матеріал за фахом.

Усвідомлюю, що пріоритетом при розгляді претендента є не потенційний досвід і отримана освіта, а професійні навички й досягнення, якими він володіє. Сподіваюся, що інформація, зазначена в моєму резюме, допоможе Вам зрозуміти мій потенціал і дозволить прийняти вірне рішення.

Був би радий можливості стати частиною вашої команди й внести свій внесок у реалізацію корпоративних цілей компанії. Буду готовий приступити до роботи з 14 жовтня 2013 року. Ви можете зв'язатися із мною по вказаній адресі або за телефоном (518) 271-0000.

Дякую за приділений час і увагу.

Валентин Кайдашевський

**Зразок
РЕЗЮМЕ**

Раїса Анатоліївна Світницька.

Народилася 15 вересня 1965 р. в м. Новий Іржавець Оржицького р-ну Полтавської обл.

Заміжня, маю дочку.

Домашня адреса: узвіз Бурсацький, 3, к. 21, м. Батурин, 43002

Телефон – 343-71.

Навчання: 1980-1984 рр. – Черкаське педагогічне училище (учитель початкових класів);

1986-1992 рр. – Харківський державний університет, фах «географ», присвоєно кваліфікацію «Викладач географії»).

Досвід роботи: серпень 1984 р. – серпень 1986 р. – учитель початкових класів СЗШ № 12 м. Золотоноша;

липень 1992 р. – жовтень 1999 р. – викладач географії України Харківського педагогічного коледжу.

Від жовтня 1999 р. до тепер викладач екологічної безпеки Харківського регіонального інституту післядипломної освіти вчителів.

Додаткові відомості: загальний педагогічний стаж 16 р. Навчаючись у ХДУ, працювала за сумісництвом у міському приватному ліцеї «Джерело» викладачем географії 4 р, закінчила курси перекладачів. 1998 р. видала довідник «Абетка екологічної безпеки», вела програму «Колір надії» на Харківському обласному радіо.

Маю досвід роботи з ПК, умію працювати з Word, Excel.

Досконало володію іспанською та французькою мовами.

У разі потреби можу подати рекомендації.

26.03.07

(підпис)

СЛОВНИК ОСНОВНИХ ПОНЯТЬ

Адаптація – процес активного пристосування організму до умов навколишнього (фізичного, соціального) середовища.

Адаптація сенсорна – зміна параметрів чутливості аналізаторів, пристосування їх до подразників.

Адаптація соціально-психологічна – активний процес постійного пристосування до зміни умов соціального середовища та його психологічних наслідків (пристосування індивіда до групи, групових норм і соціальної групи до індивіда у взаєминах під час діяльності).

Адаптованість – стан організму, який характеризується відносно сталим пристосуванням до умов середовища.

Адаптованість і неадаптованість – тенденції функціонування системи, які визначаються відповідністю чи невідповідністю її цілей досягнутим у процесі діяльності результатам. Адаптивність виражається в їх узгодженості.

Вакансія – не заміщена, незайнята посада в установі, навчальному закладі; вільне місце в навчальному закладі для учня.

Вибір професії (За Клімовим Є.) залежить від таких чинників – це 1) позиція старших, сім'ї; 2) позиція однолітків; 3) позиція шкільного педагогічного колективу (вчителі, класні керівники тощо); 4) особистісні професійні і життєві плани; 5) здібності і їх прояви; 6) посягання на суспільне визнання; 7) інформованість про ту чи іншу професійну діяльність; 8) нахили.

Деадаптація – втрата адаптованості.

Дизадаптація – розлад адаптованості.

Допрофесійний відбір включає початковий (пропедевтичний), пізнавально-пошуковий і базовий (визначальний) етапи.

Здібності – індивідуальні-психологічні особливості людини, що відповідають вимогам певної діяльності та є умовою успішного її виконання.

Кар'єра – це: 1) досягнення найвищих результатів; 2) вид занять; 3) просування по службових сходинках.

Кваліфікація – це: 1) професія, спеціальність; 2) ступінь придатності до якого-небудь виду праці, рівень підготовленості.

Компетентність – це якість особистості, яка необхідна для якісної продуктивної діяльності в певній сфері; конкретні життєвими навички, необхідні людині будь-якої професії, будь-якого віку.

Кваліфікація – це здатність особи виконувати завдання або обов'язки відповідної роботи. Кваліфікація вимагає відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня.

Медико-фізіологічна функція професійної орієнтації забезпечує реалізацію вимог до здоров'я і окремих фізіологічних якостей, необхідних для професійної

діяльності, визначення відхилень у стані здоров'я, корекцію професійних планів з урахуванням стану здоров'я, фізичних можливостей особистості.

Мета профорієнтації – підвести учня до зваженого, самостійного вибору професійної діяльності, сформувати психологічну готовність до професійного самовизначення.

Об'єктом професійної орієнтації є молодь, яка навчається, зайняте та незайняте населення, вивільнювані працівники і особи з обмеженою працездатністю.

Пізнавально-пошуковий етап охоплює 5-7 класи середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів і передбачає: формування ціннісних орієнтацій, мотивації самопізнання, установки на власну активність у професійному самовизначенні та оволодінні професійною діяльністю; систематичне ознайомлення з професіями у навчально-виховному процесі; формування умінь самооцінки, самоаналізу з метою усвідомлення власної професійної спрямованості; консультування щодо вибору профілю подальшої освіти, форм трудової підготовки.

Покликання – найвища ступінь взаємовідповідності конкретної людини і її роботи.

Посада – це службовий обов'язок, службове місце. Це коло дій, які покладені на певну людину і безумовних для виконання.

Початковий (пропедевтичний) етап передбачає ознайомлення дітей у процесі навчальної, позакласної та позашкільної роботи з найпоширенішими професіями, виховання позитивного ставлення до різних видів трудової і професійної діяльності, інтересу до пізнання своєї особистості; формування початкових загальнотрудових умінь в навичок, здатності до взаємодії з іншими особами в процесі діяльності.

Професійна адаптація – науково обґрунтована система заходів, що забезпечує входження, оволодіння та досягнення особою професійної майстерності у конкретному виді професійної діяльності на конкретному робочому місці.

Професійна інформація – документовані або публічно оголошувані відомості про трудову діяльність та її роль в професійному самовизначенні особи, інформація про стан, потребу і динаміку ринку праці, зміст та перспективи розвитку сучасних професій і вимоги до особи, форми та умови оволодіння ними, можливості професійно-кваліфікаційного зростання і побудови кар'єри, що спрямована на формування професійних інтересів, намірів та мотивації особи щодо вибору або зміни виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи.

Професійна консультація – організована взаємодія фахівця з професійної орієнтації та особи, яка отримує послугу, що спрямована на оптимізацію її професійного самовизначення на основі виявлення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвих ситуацій, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я та з урахуванням потреби ринку праці.

Професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів, спрямованих на забезпечення допомоги особистості в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні. ПО має забезпечувати реалізацію соціально-економічної, медико-фізіологічної, психолого-педагогічної функції. ПО реалізується в процесі: професійної інформації, професійної консультації, професійного добору, професійного добору, професійного відбору та професійної адаптації.

Професійна придатність – сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей людини, які необхідні і достатні для досягнення нею, при наявності спеціальних знань, вмінь і навичок, суспільно прийнятної ефективності праці. Це поняття включає також задоволення, яке переживається людиною у процесі самої праці і при оцінці її результатів.

Професійна самосвідомість – це самосвідомість людини, для якої конкретна трудова діяльність, головний засіб утвердження відчуття власного достоїнства, як особистості, що сформувалась.

Професійна спрямованість (ПС) – складне психологічне явище. Що характеризується психологічною готовністю учня до вибору напрямку його професійної діяльності. ПС можна розглядати як відображення в психологічній структурі особистості істотних сторін і особливостей професійної діяльності.

Професійне самовизначення – це діяльність людини, що приймає той або інший зміст, це, насамперед, образи бажаного майбутнього, особливості усвідомлення себе й свого місця в системі ділових міжособистісних відносин.

Професійне навчання – посередництво досвідченого професіонала у оволодінні суб'єктом певної професії.

Професійний відбір – науково обґрунтована система заходів, що створює умови для встановлення професійної придатності особи до провадження конкретних видів професійної діяльності та посад згідно з нормативними вимогами і конкретним робочим місцем; спеціалізована процедура вивчення і ймовірності оцінки придатності людей до оволодіння тією чи іншою спеціальністю, яка досягається необхідного рівня майстерності й успішного виконання професійних обов'язків у типових або в специфічно утруднених умовах. Виділяють чотири його сторони: психологічний, фізіологічний, медичний і педагогічний відбір.

Професійний добір – система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Професійно важливі якості (ПВЯ) – якості суб'єкта, які включені в процес діяльності і які впливають на ефективність її виконання по основним параметрам (продуктивність, якість, надійність). В ролі ПВЯ можуть виступати індивідуально-психологічні якості й відношення особистості.

Професіограма – це різнобічний системний опис особливостей спеціальності, професії (соціально-економічних, виробничо-технічних, медико-гігієнічних, педагогічних, психологічних) вимог, які висуваються до людини тієї чи іншої спеціальністю, професією або їх групою.

Професіографія – різностороннє вивчення професійної діяльності, опис професій з виділенням їх соціально-психологічного значення, перспектив росту, матеріального забезпечення і інших умов праці, психічних і фізичних навантажень, можливостей навчання, удосконалення можливої кар'єри, медичних та інших обмежень, вимог до професійно значущих якостей працівника.

Професіографія діагностична – забезпечує організацію професійної психодіагностики й орієнтована на вивчення технічних, правових, технологічних, гігієнічних, психологічних, психофізіологічних і соціально-психологічних характеристик праці тільки на тих етапах роботи, від яких великою мірою залежить кінцевий результат і де потрібні найвищі показники швидкості, точності діяльності та відповідності за виконання завдання.

Професіографія інформаційна – спрямована на забезпечення професійно-орієнтаційної роботи і включає всі названі характеристики, хоча дає їх узагальнено, коротко, описово.

Професіографія корекційна – спрямована на підвищення безпеки професійної праці. Вона детально й аналітично описує тільки ті характеристики, що служать основними джерелами небезпечної поведінки людини в даній сфері.

Професіографія формуюча – використовуються в процесі професійного навчання й охоплює соціально-економічні, історичні й правові характеристики професії загалом з детальним аналітичним проробленням технічних і технологічних сторін конкретної професійної діяльності.

Професіологія – наука, об'єктом якої є різноманітні професії, що вивчаються методами соціології, психології, фізіології, гігієни, медицини, педагогіки; предметом – їх взаємодія з працівниками та колективами; задачами – їх раціоналізація та проектування з метою покращання трудової експертизи,

професійної підготовки, оздоровлення умов та режиму праці, підвищення її продуктивності та задоволеності нею.

Професія – це вид трудової діяльності, який вимагає визначеної підготовки і є зазвичай джерелом існування.

Психограма – це документ (або розділ професіограми), в якому відображена система вимог професії (спеціальності, посади) до психологічних і психофізіологічних якостей людини і міра їх вираженості.

Психолог-консультант – спеціаліст, який навчає школярів самостійному плануванню професійного шляху.

Психолого-педагогічна функція професійної орієнтації полягає у виявленні і формуванні інтересів, нахилів, здібностей особистості, допомозі в пошуку свого покликання, засвоєнні системи знань, що дають змогу обрати й здійснювати професійну діяльність, визначення шляхів і способів ефективного управління професійним самовизначенням.

Психолог-профконсультант – спеціаліст, який навчає школярів самостійному плануванню професійного шляху.

Реадаптація – пристосування організму до звичайних (звичних) умов існування після закінчення дії специфічних умов (природних, хімічних, соціально-психологічних, медико-біологічних).

Робота – певні завдання та обов'язки, що виконані, виконуються чи повинні бути виконані однією особою.

Склад дії для кожного типу професії (за Клімовим Є.) 1) Рухові дії (переміщення, положення тощо); 2) пізнавальні (гностичні) дії, куди входять дії сприймання, уяви і логічні; 3) дії міжособистісного спілкування: діагностичні, дії-вимоги, дії по інформаційному куруванню партнером; 4) дії по узгодженню зусиль.

Соціально-економічна функція професійної орієнтації полягає у підготовці конкурентноспроможного працівника, здатного професійно самовдосконалюватися та вести активний пошук виду трудової діяльності або змінювати професію, місце роботи.

Спеціальність – це вид зайняття в рамках однієї професії.

Спрямованість особистості – це її інтегральна й генералізована властивість, що характеризується сукупністю стійких мотивів, психологічних якостей і форм їхнього прояву, що орієнтують діяльність особистості й щодо незалежних від поточних ситуацій.

Установка – це стійка схильність індивіда до певної форми реагування, що складається на основі досвіду і спонукає його орієнтувати свою діяльність у певному напрямку й діяти відповідним чином у всіх повторюваних ситуаціях.

НАВЧАЛЬНЕ ВИДАННЯ

В.С.Штифурак, Г.В.Коліжук, І.М.Мельник

Профорієнтаційна діяльність: теорія та практика