

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ПРИКАРПАТСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
Ім. ВАСИЛЯ СТЕФАНИКА

О. М. КОРОПЕЦЬКА

**Психологічні основи
професійної орієнтації
та самореалізації
особистості**

Київ – КНТ
2016

УДК 159.9; 331.54

ББК 88.411.9

К-68

Рекомендовано Міністерством освіти, науки і спорту України
як навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів
(Лист № 1/11 – 4085 від 25.05.2011 року)

Рецензенти:

Карпенко З. С. — доктор психологічних наук, професор, завідувач кафедри педагогічної і вікової психології Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника.

Титаренко Т.М. — доктор психологічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, зав. лабораторії соціальної психології особистості інституту соціальної і політичної психології НАПН України.

Боришевський М. Й. — доктор психологічних наук, професор, член-кореспондент НАПН України, заслужений діяч науки і техніки України, завідувач лабораторії психології особистості ім. П. Р.Чамати інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України.

Коропецька О. М.

К-68 **Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості.** Навчальний посібник. – К. : КНТ, 2016. – 438 с.

ISBN 978-966-373-822-2

У навчальному посібнику представлено теоретичні, методологічні та методичні засади профорієнтаційної роботи, розкрито зміст, напрями, форми та методи профорієнтації, викладено загальні психологічні засади професійного становлення і розвитку особистості як суб'єкта самореалізації. У посібнику міститься навчальна робоча програма з дисципліни, плани семінарських занять, завдання для самостійної роботи та самоконтролю, перелік основної та додаткової літератури. Практикум містить низку психологічних тестів та інший науково-методичний інструментарій для здійснення профдіагностичної та профконсультативної роботи.

Навчальний посібник призначений студентам психологічних і педагогічних спеціальностей. Може бути корисним практичним психологам, працівникам центрів зайнятості, профконсультантам, соціальним працівникам, учителям, методистам, вихователям, батькам, а також усім, хто цікавиться психологією.

УДК 159.9; 331.54

ББК 88.411.9

ISBN 978-966-373-822-2

© О. М. Коропецька, 2016

© ТОВ «КНТ», 2016

ЗМІСТ

Передмова	7
-----------------	---

ЧАСТИНА I ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ І САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

<i>Тема 1.</i> Вступ до професійної орієнтації	9
1.1. Об'єкт, предмет та завдання профорієнтації.....	9
1.2. Основні підходи і функції профорієнтації.....	11
1.3. Основні методологічні засади профорієнтації.....	17
1.4. Структура та основні напрями профорієнтаційної роботи.....	20
1.4.1. Професійна освіта і виховання	21
1.4.2. Професійна консультація і професійна діагностика	23
1.4.3. Профвідбір та профвідбір.....	24
1.4.4. Професійна адаптація	24
<i>Тема 2.</i> Історія розвитку профорієнтації	28
2.1. Історія розвитку професійної орієнтації у зарубіжній психології	28
2.1.1. Розвиток профорієнтації у філософських, педагогічних та психологічних системах наукового знання	28
2.1.2. Розвиток профорієнтації у руслі психотехніки.....	34
2.1.3. Профорієнтація і психологія праці.....	41
2.1.4. Розвиток профорієнтації на сучасному етапі.....	44
2.2. Розвиток профорієнтації у дослідженнях вітчизняних учених	46
2.2.1. Проблема професійної орієнтації у дореволюційній Росії.....	46
2.2.2. Розвиток психотехніки у 20-30-х роках ХХ ст. у СРСР	48
2.2.3. Становлення і розвиток профорієнтації у 40-80 роках ХХст. ...	51
2.2.4. Розвиток профорієнтації в сучасній Україні.....	55
<i>Тема 3.</i> Особливості організації профорієнтаційної роботи зі школярами..	61
3.1. Особливості організації профорієнтаційної роботи у сучасній українській школі	61
3.2. Етапи профорієнтаційної роботи у школі.....	63
3.3. Форми та методи профорієнтаційної роботи зі школярами	65
3.4. Навчально-методичний кабінет профорієнтації	67
3.5. Особливості організації профільного навчання у старшій школі.....	69
3.5.1. Загальні положення щодо організації профільного навчання у школі.....	69

3.5.2. Допрофільна підготовка	70
3.5.3. Особистісна готовність до профільного навчання	74
3.5.4. Напрями профілізації та профілі навчання у старшій школі ..	76
<i>Тема 4. Психологія професійного самовизначення</i>	
і самореалізації особистості	80
4.1. Психологічний зміст та співвідношення понять «професійна орієнтація», «кар'єра», «професійний вибір», «професійне самовизначення», «професійна самоактуалізація», «професійна самореалізація»	80
4.2. Психологічна сутність, типи та рівні професійного самовизначення ..	83
4.3. Етапи професійного самовизначення	87
4.4. Теорії професійного самовизначення	89
4.4.1. Психодинамічні теорії	90
4.4.2. Теорія батьківських установок Еллі Роу	92
4.4.3. Теорія професійного розвитку Д. С'юпера	93
4.4.4. Теорія компромісу з реальністю Е. Гінзберг	95
4.4.5. Сценарна теорія Еріка Берна	96
4.4.6. Погляди сучасних вітчизняних учених	99
4.5. Психологічна сутність поняття «самореалізація» особистості	99
4.6. Потенціал професійної самореалізації особистості	105

Частина II

ОСОБИСТІТЬ І ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

<i>Тема 5. Особистість у системі «людина-професія»</i>	112
5.1. Поняття особистості у психології	112
5.2. Поняття «професійно обумовлена особистість» та її структура	114
5.2.1. Професійна спрямованість та її складові	114
5.2.2. Професійна компетентність та її основні компоненти	118
5.2.3. Професійно важливі якості	119
5.2.4. Професійно значущі психофізіологічні властивості	123
5.3. Стадії професійного розвитку особистості як суб'єкта діяльності	125
5.4. Кризи професійного розвитку	127
<i>Тема 6. Професійна мотивація</i>	135
6.1. Поняття мотивації. Класифікація та структура мотивів	135
6.2. Психологічні теорії професійної мотивації	137
6.2.1. Теорія мотивів А.Маслоу	137
6.2.2. Двофакторна теорія мотивації Ф. Херцберга	138
6.2.3. Теорія мотивації Д. Мак-Клелланда	138
6.2.4. Теорія "уникнення невдач" Д. Аткінсона та Х. Хекхаузена	140

6.2.5. Теорія сподівань"В. Врума	141
6.2.6. Теорія мотивації Л. Портер та Е. Лоулер	141
6.2.7. Теорія "Х", "теорія Y" та "теорія Z" Д. Мак-Грегори, О. Шелдона та В. Оучі	142
6.3. Мотиви вибору професії та професійного навчання	143
6.4. Психологічні основи оптимального вибору професії	147
<i>Тема 7. Соціально-психологічний аналіз професійної діяльності</i>	<i>152</i>
7.1. Психологічна сутність та структура професійної діяльності	152
7.2. Взаємозв'язок професійних вимог та індивідуально-психологічних особливостей особистості	156
7.3. Поняття професійної придатності та її складові	157
7.4. Готовність до професійної діяльності та її складові	159
7.5. Становлення і розвиток професійної ідентичності	161
7.6. Професійна мобільність як необхідна умова самореалізації сучасного фахівця	162
<i>Тема 8. Психологія професій</i>	<i>168</i>
8.1. Професіографія як наука про професії: її предмет, мета та завдання	168
8.2. Ключові поняття професіографії: «професія», «заняття», «спеціальність», «кваліфікація», «професіограма», «психограма» ..	169
8.3. Основні методологічні вимоги до опису професій та методи професіографії	171
8.4. План опису професії.....	174
8.5. Класифікації професій	178
<i>Тема 9. Професійна консультація та діагностика</i>	<i>189</i>
9.1. Сутність, мета та завдання професійної консультації	189
9.2. Методологічні принципи профконсультації	191
9.3. Основні види, напрями та форми організації професійного консультування	192
9.4. Психотехнології профконсультаування	195
9.5. Психодіагностика професійної діяльності	202
<i>Тема 10. Психологічні засади самореалізації особистості дорослого віку</i>	<i>207</i>
10.1. Ресурси професійної самореалізації людини дорослого віку.....	207
10.2. Психолого-педагогічні чинники та умови професійної самореалізації людини у період середньої дорослості	213

10.3. Самореалізація як екзистенційна потреба особистості.....	218
10.4. Духовний потенціал самореалізації особистості.....	226

ДОДАТКИ

Навчальна програма курсу	231
Зміст лекційного курсу	235
Тематика семінарських занять	249
Орієнтовна тематика рефератів	269
Програмові вимоги до заліку	271
Орієнтовна програма курсу для учнів 8-9-х класів загальноосвітніх шкіл.....	274
Короткий термінологічний словник	278

Практикум

Анкета вивчення інтересів і схильностей учня.....	293
Методика "Карта інтересів"	294
Диференційно-діагностичний опитувальник інтересів (Є.О.Клімов)	303
Характеристика типів професій (зведена таблиця)	307
Методика Л. Йовайши	310
Методика Джона Холланда	315
Опитувальник особистісної орієнтації (Джоунс, Крендалл)	321
Методика вивчення ціннісних орієнтацій (М.Рокіч)	322
Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості (Н.П.Фетіскін)	326
Тест смисложиттєвих орієнтацій (Д.О.Леонтьєв)	328
Методика визначення мотивації до успіху і уникнення невдач (А.Реан).....	332
Методика «Самооцінка сили волі» (Є.П.Ільїн, Є.К.Фещенко).....	334
Методика КОС-2 (В.В.Синявський, Б.О.Федоришин).....	336
Методика «Профіль мислення» (В.Ганзен, К.Малишев, Л.Огінець).....	340
Діагностичний опитувальник "Людина-машина".....	345
Методика «Локус контролю»	347
Проективна методика «Психометричний тест» (С.Делінгер)	352
Особистісний опитувальник Р.Кеттелла (16PF)	356
Експрес-діагностика визначення темпераменту (М.М.Обозов).....	376
Особистісний опитувальник Г. Айзенка (EPI)	378
Методика "Теплінг-тест".....	385
Формула темпераменту (А.Белій).....	392
Тест САМОАЛ (Е.Шостром)	396
Експрес-діагностика визначення соціонічних типів особистості (Мегель-Овчаров).....	407
Перелік рекомендованих джерел.....	412

*Світлій пам'яті
Ігора Коропецького,
дорогому чоловікові,
батькові моїх дітей,
патріоту і борцю
за незалежність України
присвячується.*

ПЕРЕДМОВА

Перебудова системи освіти в Україні у відповідності з європейськими гуманістичними цінностями вимагає високої професійної компетентності та глибокої технологічної підготовки сучасного фахівця.

Відповідно до нової освітньо-світоглядної парадигми, особлива увага приділяється розвитку людини, яка має стати особистістю інноваційного типу, з високим рівнем розвитку психологічної культури і духовності, національної самосвідомості, професійної майстерності та творчої активності.

Модернізація сучасної освіти, впровадження в освітню теорію і практику нових понять, концепцій, принципів і підходів у значній мірі детермінується готовністю кожного учасника освітнього процесу до само зміни і самовдосконалення і важливою рушійною силою у цьому процесі може стати профорієнтація, основним завданням якої є формування суб'єкта самовизначення і самореалізації.

Запропонований у підручнику лекційний курс присвячений висвітленню основних теоретичних та методологічних засад дисципліни і включає розкриття основних найбільш актуальних питань профорієнтації та самореалізації особистості. У посібнику аналізуються історико-культурні передумови виникнення профорієнтації, розглянуто основні етапи її розвитку як самостійної галузі психологічного знання, розкрито сутність і структуру, завдання і форми організації профорієнтаційної роботи у різних сферах діяльності, розкрито сутність професійного самовизначення та самореалізації, розглянуто особливості професійної діяльності, професійної мотивації та професійного вибору. Окремий розділ присвячено аналізу психології професій, їх класифікації, розглянуто психологічні засади правильного вибору професії. Значна увага у посібнику приділена висвітленню сутності професійної консультації та діагностики, розглянуто її види, напрями та форми організації.

Структура підручника побудована так, щоб, спираючись на теоретичні знання, можна було б ознайомитися з основними напрямками та методами практичної роботи, з особливостями їх реалізації у різних сферах професійної діяльності.

Профорієнтація, як важлива складова навчально-виховного процесу та формування нового покоління фахівців, здійснюється не лише у шкільних навчальних закладах, але й у вишах, науково-дослідних закладах, виробничих підприємствах, організаціях та центрах зайнятості. Кожна з цих структур має свою специфіку профорієнтаційної роботи, тому важливо, щоб майбутній фахівець був обізнаний з особливостями здійснення профосвітної та виховної роботи в умовах шкільних навчальних закладів, мав досвід проведення профорієнтаційного консультування і діагностики з особами різних вікових категорій, виробив навички проведення профпідбору і профвідбору та міг надати необхідну допомогу в адаптаційний період, адже метою профорієнтаційної роботи є цілеспрямований розвиток здібностей та інтересів людини, її трудового потенціалу, професійної ідентичності і самореалізації.

Підручник призначений для студентів вищих навчальних закладів напряму підготовки «Психологія» і написаний згідно з програмою дисципліни «Психологічні основи профорієнтації і самореалізації особистості», затвердженої Міністерством освіти і науки України.

Теоретичний і практичний матеріал посібника може бути корисним для аспірантів, слухачів ФПК, викладачів вузів, вчителів та вихователів, професійних консультантів та практичних психологів, випускників шкіл та тих, для кого проблема професійного вибору постає не вперше, хто шукає своє покликання і у зрілому віці.

Якщо людина не знає, в якому напрямку їй рухатися, то ніякий вітер для неї не буде попутним.

Сенека

Частина I. ЗАГАЛЬНІ ЗАСАДИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ І САМОРЕАЛІЗАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

Тема 1

Вступ до професійної орієнтації

План

- 1.1. Об'єкт, предмет та завдання профорієнтації.
- 1.2. Основні підходи і функції профорієнтації.
- 1.3. Основні методологічні засади профорієнтації.
- 1.4. Структура та основні напрями профорієнтаційної роботи:
 - 1.4.1. Професійна освіта і виховання;
 - 1.4.2. Професійна консультація і професійна діагностика;
 - 1.4.3. Профвідбір та профвідбір;
 - 1.4.4. Професійна адаптація.

1.1. Об'єкт, предмет та завдання профорієнтації

Профорієнтація є самостійною галуззю наукового знання, яка сформувалась на межі між психологією, педагогікою, соціологією, економікою, філософією, медициною та правом і розглядається як один із видів надання соціальної допомоги людині будь-якого віку в процесі її самовизначення та гарантується Конституцією.

Дослівний переклад слова «профорієнтація» (лат. *professio* — рід занять і фр. *orientation* — установка) вказує, що ідеться про орієнтацію людини на ту чи іншу професію [7].

Значення терміну «профорієнтація» змінюється у зв'язку із зміною уявлень у суспільстві щодо її сутності, цілей, завдань, методів і форм роботи, тому важливо звернути увагу на три основні значення, які несе в собі поняття профорієнтація: «професія», «орієнтація» і «діяльність».

Кожне з відомих у науці визначень профорієнтації відображає або якийсь один аспект або одну сторону в організації її діяльності, вказує лише на практичний або навпаки, лише теоретичний бік її розвитку, або розглядає профорієнтацію лише з позиції якоїсь однієї галузі знання, наприклад, педагогіки, психології праці, психології управління тощо.

Згідно з сучасною концепцією профорієнтації, розробленою українськими психологами в роки незалежної України, *профорієнтація* визначається як система соціально-економічних, психолого-педагогічних та методико-фізіологічних заходів, спрямованих на забезпечення активного, свідомого професійного самовизначення та трудового становлення особистості з урахуванням її потреб, індивідуальних можливостей і кон'юнктури ринку праці для повноцінної реалізації у професійній діяльності [1].

Об'єктом профорієнтації є процес професійного самовизначення особистості, а *предметом* — суб'єкт, що визначається у виборі професії [1].

Профорієнтаційна робота є складовою частиною цілісної системи шкільної навчально-виховної роботи, метою якої є підготовка учня до обґрунтованого вибору професії, що задовольняє потреби і особистості, і суспільства.

Звідси випливає, що *метою професійної орієнтації* є пошук оптимального співвідношення між здібностями, особистими бажаннями, можливостями людини, як суб'єкта діяльності та потребами суспільства і на цій основі надання допомоги у здійсненні самостійного і виваженого професійного вибору.

Завдання профорієнтації:

- формування суб'єкта самовизначення;
- вивчення мотивів, які обумовлюють вибір суб'єкта у процесі професійного самовизначення;
- вивчення нахилів, здібностей та інтересів суб'єкта самовизначення, його індивідуальних особистісних особливостей;
- вивчення факторів та умов, що впливають на вибір професії суб'єктом самовизначення;
- вивчення вимог, які висуває професія до людини з метою виявлення її професійної придатності до того чи іншого виду діяльності;

Завдання профорієнтації полягає не лише в тому, щоб допомогти молодій людині знайти професію, яка б відповідала її здібностям, інтересам та здоров'ю, але і *застерегти людину від такого вибору, який може призвести до швидкого виснаження та знесилення, а при наявності*

захворювання — підшукати таку професію, яка б мінімально була небезпечною для здоров'я людини.

Правильний вибір пов'язаний не лише із здібностями і потребами особистості. Можливість самореалізації у обраній професії у значній мірі залежить від запитів суспільства та ринку праці. Вибір – це складна психічна дія, яка передбачає урахування багатьох чинників, що визначають успіх і професійне зростання. Профорієнтація сьогодні виходить далеко за межі шкільної навчально-виховної роботи. Людина самовизначається у своєму професійному виборі упродовж усього періоду активної трудової діяльності, тому основним завданням профорієнтації на сучасному етапі є надання допомоги у професійному самовизначенні не лише школярам, а й людям різного віку. Ефективність і результативність профорієнтації визначається її спрямованістю на людину, на її включення у світ праці та можливість самореалізуватися у цьому світі.

1.2. Основні підходи і функції профорієнтації

Правильний вибір професії передбачає ознайомлення зі світом професій та розвитком професійних здібностей і інтересів людини.

Однак, сьогодні недостатньо знати лише особливості свого характеру, професійні нахили та спрямування, але й важливо бути обізнаним з ринком праці, мати уяву про потреби суспільства, про запити ринку праці.

Г. Лі та З. Лейбовіц у праці "Професійний розвиток людини"(1992) наголошують, що для правильного вибору професії у будь-якому віці, в тому числі і тоді, коли цей вибір здійснюється вперше, необхідно мати:

- 40% бажання навчитися чомусь;
- 10% домовленості з собою або з будь-ким іншим;
- 10% знань про професію та про свої індивідуальні особливості;
- 10% емоційного налаштування;
- 10% прагматизму;
- 10% здатності розумно ризикувати;
- 10 % почуття гумору

Правильний вибір професії передбачає, перш за все, формування готовності до здійснення професійного вибору, здатності поглянути на проблему комплексно, з урахуванням не лише психологічних, але й медичних, економічних, соціологічних та інших факторів. Для цього людині необхідно не лише володіти максимумом знань про ті професії, якими вона цікавиться, але й вивчити себе, свої індивідуальні психічні та

психофізіологічні особливості, особливості характеру та темпераменту, спрямувати себе на обрану професію, спланувати свої подальші дії для досягнення мети, націлитися на реалізацію своїх планів, незалежно від обставин та впливів інших людей, усвідомити і дати об'єктивну оцінку як позитивним, так і негативним сторонам обраної професії.

Щоб здійснити правильний вибір, необхідно урахувати усі чинники, що можуть мати вплив на професійну самореалізацію в майбутньому, а зокрема, і економічну ситуацію в державі та зміни на ринку праці, і інтереси, схильності, здібності, індивідуальні психологічні особливості оптанта та їх відповідність вимогам професії.

Отже, успішний професійний вибір вимагає від особистості урахування багатьох чинників та різнобічного погляду на проблему професійного самовизначення. У психологічній літературі знаходимо різні погляди на профорієнтацію та її реалізацію у наданні ефективної допомоги людині, що самовизначається. Більшість дослідників розглядають профорієнтацію як складну динамічну соціально-педагогічну систему заходів, що включає урахування цілого комплексу взаємопов'язаних підходів: психологічного, педагогічного, медичного, економічного та соціологічного, завдяки чому можна не лише попередити можливі невдачі, але й розраховувати на успіх у професійному самовизначенні.

Психолого-педагогічний підхід передбачає не лише вивчення особистості, діагностику на виявлення індивідуальних психологічних і психофізіологічних особливостей, здібностей, інтересів і схильностей людини до тієї чи іншої професії, але й виховання майбутнього суб'єкта самовизначення, вироблення умінь співвідносити свої особистісні якості з тими вимогами, які висуває до фахівця професія. Урахування психолого-педагогічного підходу передбачає й розвиток особистості майбутнього оптанта, зокрема становлення його характеру, особистісних рис, як найбільш загальних, тобто тих, які необхідні для успішної самореалізації у будь якій сфері діяльності (цілеспрямованість, відповідальність, самостійність, організованість, ініціативність, поведінкова гнучкість, мобільність, творче ставлення до обраної діяльності та ін.), так і спеціальних, професійно значущих якостей, що забезпечують успіх у тому виді діяльності, який людина має намір обрати. Крім того, педагогічний підхід передбачає виховання підростаючої особистості, розвиток її професійних інтересів, формування ціннісного ставлення як до самої праці, так і поваги до людини праці, усвідомлення значущості не лише престижних професій, але й тих, які не є особливо привабливими, але без

яких нормальне життя у сучасному суспільстві було б неможливим. Урахування педагогічного підходу у профорієнтаційній роботі передбачає розв'язання проблеми не лише "ким бути", але й "яким бути". Вимоги до фахівця сьогодні передбачають наявність не лише високого рівня кваліфікації, знань і умінь, але й, що більш важливо, таких особистісних якостей як мобільність, гнучкість, уміння працювати з людьми, цінувати колективний досвід, критично оцінювати досягнення, бути організатором та здатним постійно розвиватися. Він повинен бути людиною високої культури, широкої ерудиції, патріотом і інтелігентом, що готовий до будь-яких випробувань.

Медико-фізіологічний підхід – передбачає врахування стану здоров'я та вимог до фізіологічних якостей людини, які необхідні їй для виконання тої чи іншої професійної діяльності. Врахування цього підходу сприятиме вчасному виявленню фізіологічних та психофізіологічних обмежень, що можуть стати суттєвим бар'єром на шляху до самореалізації особистості за обраною професією. Вчасно виявлені протипоказники та грамотна психологічна корекція професійних планів відповідно до функціональних можливостей людини допоможуть уникнути багатьох небажаних наслідків та невдало здійсненого професійного вибору.

Економічний підхід передбачає врахування матеріальних та енергетичних ресурсів, заощадження часу та сил, необхідних для успішної самореалізації особистості у майбутній професійній діяльності.

Правильний вибір забезпечує швидке оволодіння професією, стимулює до професійного зростання і вдосконалення, забезпечує можливість швидкого повернення матеріальних витрат та економію часу в адаптаційний період.

Спонтанний, необдуманий вибір може мати небажані й непередбачувані наслідки, створити певні труднощі під час оволодіння професією, серед яких: надто тривалий адаптаційний період, відмова від професійного росту, часта зміна місця праці або навіть і професії. З іншого боку, якщо здібності людини залишаються не реалізованими або частково не реалізованими, людина переживає певний внутрішній дискомфорт, що може стати причиною виникнення професійних захворювань, виробничих травм, може призвести не лише до втрати активності, морального незадоволення, але й до серйозних соматичних порушень у організмі.

Соціологічний підхід передбачає врахування в профорієнтаційній роботі потреб суспільства, змін на ринку праці, що склалися під впливом науково-технічної революції та глобальних культурно-історичних та

суспільно-економічних процесів, зокрема активне впровадження у виробництво сучасних новітніх інформаційних технологій та широке застосування механізації, автоматизації, електроніки, кібернетики, нанотехнологій у всіх сферах суспільно-виробничої практики.

У зв'язку з цим, кількісно і якісно змінюється ринок праці, який стрімко поповнюється новими професіями та новими видами діяльності.

Кількісне зростання видів праці і їх якісні зміни призводять до відмирання старих професій та виникнення нових, більш актуальних і необхідних в суспільстві в даний час.

Вибір професії, яка користується соціальним запитом, забезпечує швидку професійну самореалізацію, дає шанс на працевлаштування за фахом після закінчення навчання, дає можливість, завдяки здобутій спеціальності, задовільнити свої матеріальні потреби. Врахування соціологічного підходу позбавляє молоду людину необхідності витратити свої енергетичні ресурси і час на тривалі пошуки роботи за спеціальністю, допоможе уникнути всіх негативних переживань, пов'язаних з безробіттям та неможливістю забезпечити себе в майбутньому.

Згідно з даними дослідників, правильний вибір професії в 2-2,5 рази зменшує плинність кадрів, на 20-40 % збільшує продуктивність праці, і в 1,5-2 рази знижує вартість навчання фахівців.

В історичному аспекті можна констатувати, що з розвитком промисловості та економіки, в процесі суспільного поділу праці (якісна диференціація трудової діяльності в процесі розвитку суспільства, яка призводить до виділення і співіснування різних її видів), кількість професій безперервно змінювалась.

Наприклад, в епоху патріархального рабства в Греції налічувалося лише близько *десяти професій*: гончарі, будівельники, майстри по обробці металу та ін. В період розквіту грецької цивілізації, за царювання Перикла (V-IV століття до н.е.) загальна кількість професій зросла до *п'ятдесяти*.

В XIV ст. згідно з переліком професій, який проводився у Франкфурті-на-Майні, було виділено уже близько *двохсот професій*.

Словник професій, який був виданий у 1965 році у США містить опис близько *22 тис. видів діяльності і понад 35 тис. назв професій і спеціальностей*.

В наш час, за підрахунками спеціалістів, нараховують понад п'ятдесят тис. професій. Крім того, статистичні дані вказують, що щорічно у світі в виникає більше 500 нових професій, причому, нові професії виникають значно швидше, ніж відмирають старі. Цікаво, що

більше 50% існуючих в наші дні професій ще 30 років тому взагалі були невідомими.

Дослідження американської компанії Sparks & amp, які склали рейтинг двадцяти найбільш затребуваних професій наступного десятиліття виявили, що більше 60% спеціальностей на сьогоднішній день ще не існує, наприклад, професія консультанта з продуктивності, або професія корпоративного дезорганізатора, завданням якого стане боротьба з застійними процесами в компаніях шляхом створення атмосфери стартапу або організованого хаосу.

Футурологи прогнозують, що економічний розвиток на межі з розвитком інформаційних технологій породить такі нові професії як трейдер альтернативних валют або керуючий акаунтами в соцмережах після смерті власників, звичайно згідно із заздалегідь залишеними вказівками, особистий цифровий куратор, який допомагатиме орієнтуватися у інформаційному хаосі інтернету, психологи, до функціональних обов'язків яких долучиться надання допомоги у боротьбі з мережевою залежністю та гаджет-залежністю. Згідно з прогнозами футуролога Реймонда Куцвелла, лише 3% населення працюватиме на фабриках і фермах, а и найпопулярнішими професіями стануть ті, які сьогодні ще навіть не існують. Навіть футурологам важко передбачити, як буде розвиватися чергова промислова революція і які нові професії з'являться разом з черговими технологічними проривами, вважає Р.Курцвейл.

Водночас, важливо не забувати, що і сама людина постійно розвивається і та професія, яка влаштувала її три роки тому, може більше не задовільняти її. Професійна орієнтація не завершується вибором професії, вона актуальна протягом усього життя людини, а професійне самовизначення не завершується професійним вибором, та й сам вибір може змінюватися з часом. Це – динамічний процес, що визначається як індивідуальними особливостями самої людини, як суб'єкта праці, так і розвитком суспільства в цілому, виробничими і соціальними умовами, характерними не лише для певно суспільства, але культури, епохи в цілому.

Функції професійної орієнтації

Головною метою профорієнтації є підготовка учня до виходу в самостійне життя після закінчення школи. Її спрямованість на виявлення, корекцію, розвиток і задоволення інтересів і потреб особистості, кінцевою метою якої є правильний вибір професії, передбачає новий погляд не лише

на предмет, об'єкт та завдання профорієнтації, але й нове розуміння її основних функцій.

В цілому можна виокремити чотири функції, які покликана здійснювати профорієнтація: психолого-педагогічну, медико-фізіологічну, економічну і соціальну, виділення яких впливає з зазначених вище підходів профорієнтації.

Психолого-педагогічна функція передбачає виявлення і формування інтересів, нахилів, здібностей школярів, надання їм допомоги у пошуку професії, яка б відповідала індивідуальним особливостям та потенційним можливостям молодшої людини.

Медико-фізіологічна – передбачає виявлення обмежень у стані здоров'я і розвитку фізіологічних і психофізіологічних функцій і якостей, важливих для забезпечення обраної професійної діяльності.

Економічна функція передбачає задоволення вимог молодшої людини щодо змісту праці, професійної активності, матеріальних вимог та умов праці, забезпечує економію часу на професійне становлення в цілому та протягом адаптаційного періоду.

Соціальна – передбачає засвоєння учнями певної системи знань, норм та цінностей, які дозволять їм здійснювати свою соціально-професійну діяльність в якості повноправного і повноцінного члена суспільства.

Як навчальна дисципліна, профорієнтація має свій категоріальний апарат. Серед найбільш уживаних понять у профорієнтації виділяють такі: професія, професійне самовизначення, професіограма, психограма, оптант, професійна діагностика, професійна консультація, професійна придатність, професійні здібності та схильності, професійна мотивація, професійні установки, професійна адаптація, професійна само-актуалізація, професійна мобільність тощо. Розглянемо деякі з них.

Професія — вид трудової діяльності, який є джерелом існування людини і який вимагає від неї певної кваліфікації. Це — необхідна для суспільства і обмежена внаслідок розподілу праці галузь застосування фізичних і духовних сил людини, яка в обмін на працю людини забезпечує її існування і розвиток .

Професійне самовизначення — процес пошуку молодшою людиною "своєї професії", тобто такої сфери діяльності, яка б відповідала її інтересам, покликанню, схильностям, здібностям тощо.

Професійні здібності — індивідуально-психологічні властивості особистості людини, що вирізняють її серед інших, які відповідають вимогам певної професійної діяльності і, одночасно, є умовою її успішного виконання.

Професійні установки — прагнення оволодіти певною професією, одержати спеціальну підготовку, досягнути професійного успіху, певного соціального статусу тощо.

Професійна придатність — це сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення успіхів в певній професійній діяльності. Професійна придатність не є даною людині від народження, вона формується в процесі навчання і вдосконалюється в процесі подальшої професійної діяльності індивіда при наявності позитивної мотивації.

Профвідбір і профпідбір — це система засобів, що забезпечують найпростіше оцінювання взамовідповідності людини і професії.

Профвідбір — система заходів, яка дає можливість виявити людей, що за своїми індивідуальними особливостями найбільш придатні до вивчення і подальшої професійної діяльності за певною спеціальністю.

У даному випадку здійснюється пошук особистості, яка б найбільше відповідала вимогам професії. Під час профвідбору ми керуємося інтересами роботодавця.

Профпідбір — система заходів, що спрямовані на пошук професії для конкретної особистості, яка б відповідала індивідуальним психічним та психофізіологічним особливостям оптанта.

Оптанта — людина, що визначається у світі професій.

Психограма (психофізіограма) — перелік вимог, який певна професійна діяльність пред'являє до індивідуальних психологічних якостей та психофізіологічних особливостей людини.

Професіограма — комплексний систематизований різносторонній опис конкретного виду роботи, який проводиться з метою психологічного вивчення праці та використання його в подальшій практичній діяльності. Професіорами використовуються для ознайомлення учнів і випускників з різними професіями в процесі професійного інформування та просвіти.

1.3. Основні методологічні засади профорієнтації

Методологія профорієнтації, як і будь-якої іншої галузі наукового знання – це вчення про основні положення, структуру і методи дослідження наукових проблем професійного самовизначення.

Серед основних положень, які визначають сутність профорієнтації є те, що профорієнтація – це цілісна система. Вона є частиною загальної

системи соціальної орієнтації особистості у сформованій структурі продуктивних сил і виробничих відносин на сучасному етапі розвитку суспільства та включає цілі, завдання, принципи, форми, методи, критерії ефективності, рівні, напрями, аспекти та інші системоутворюючі та структуроутворюючі елементи. Розвиток людського потенціалу у суспільстві, вивчення суб'єктивних і об'єктивних факторів, що детермінують цей розвиток дають підстави розглядати профорієнтацію однією з найважливіших і найскладніших сфер суспільного буття.

У психолого-педагогічній літературі досить широко представлені наукові засади побудови й керування системою профорієнтаційної роботи. Загалом виокремлюють цілу низку основних теоретичних положень, на які необхідно спиратися під час здійснення профорієнтаційної діяльності. Розглянемо деякі з них.

- *Принцип об'єктивності*, який передбачає комплексне застосування усіх підходів у профорієнтаційній роботі: психолого-педагогічного, економічного, соціологічного, медико-фізіологічного. Щоб надати різнобічну допомогу оптанту та забезпечити його готовність до здійснення самостійного професійного вибору, важливо представити усю необхідну інформацію, з урахуванням усіх об'єктивних чинників, що можуть вплинути на кінцевий вибір оптанта. При цьому важливо залучити до організації і проведення профорієнтаційних заходів фахівців з різних сфер наукового знання: психологів, лікарів, психофізіологів, профорієнтологів, соціальних працівників, тощо, щоб розкрити усі сторони професії, як привабливі, так і ті, які можуть мати негативний вплив на здоров'я людини, змінити звичний спосіб життя, сповільнити процес професійного розвитку і самореалізації.

- *Принцип цілісності і наступності* передбачає проведення профорієнтаційних заходів від початкової до старшої школи регулярно, цілеспрямовано, систематично та відповідно до вимог ринку праці в певному регіоні, в державі в цілому. Відомо, що інтерес до професій починає формуватися ще у дошкільний період життя, а починаючи з молодшого шкільного віку він коректується та конкретизується, набуваючи актуальності і значущості упродовж усього періоду навчання у школі. Важливо, щоб до переходу у старшу школу у школярів сформувалася свідома позиція щодо вибору профілю навчання і майбутньої професії, щоб період навчання у старшій школі став етапом поглибленої підготовки до конкретного профілю діяльності та обраної професії.

- *Принцип системності* передбачає інформаційно-методичний супровід на усіх етапах професійного самовизначення особистості упродовж усього активного трудового життя, щоб забезпечити людині можливість швидкого освоєння професії, професійного зростання і успішної самореалізації. Цей принцип передбачає включення в профорієнтаційну діяльність усіх ланок суспільного життя та навіть тісного взаємозв'язку між усіма ними: сім'єю, школою, виробництвом, громадськими організаціями тощо.

- *Принцип свідомості*, який передбачає аналіз як об'єктивних, так і суб'єктивних умов вибору професії. Вільний вибір — це самостійно прийняте особистістю рішення. Реалізація даного принципу передбачає обізнаність молодого людини у всьому, що стосується обраної нею професії, усвідомлення того, що необхідно знати й уміти, щоб успішно реалізувати себе в професійній діяльності. Вона повинна знати, які психічні та психофізіологічні вимоги пред'являє до неї професія, наскільки її індивідуальні психологічні та психофізіологічні особливості відповідають вимогам обраної нею професії. Людина, яка обирає ту чи іншу професію або спеціальність, повинна бути обізнана з умовами праці та рівнем заробітної плати, з перспективами професійного росту та можливістю задоволення житлово-побутових потреб, а також з тим, де і протягом якого часу вона може здобути дану професію. Людині, яка професійно визначається, необхідно ознайомитися з відповідною літературою, щоб зорієнтуватися, чи зможе вона протягом тривалого часу займатися даним видом діяльності, більше того, навіть бажано попередньо спробувати себе в обраній професії або на канікулах, або під час практики чи у будь-який інший час.

- *Принцип самостійності* передбачає право кожної молодого людини самостійно, без втручання сторонніх, обирати майбутню професію. Згідно з принципом самостійності, педагогічне керівництво і контроль сім'ї, школи, професійних навчальних закладів, виробництв, громадськості може здійснюватися, однак лише на рівні порад. Надаючи допомогу молодій людині у вивченні її інтересів, схильностей і здібностей, ніхто не має права втручатися в процес самовизначення. Остаточне право у виборі професії залишається за людиною. Рішення вона приймає самостійно. Розумне педагогічне керівництво дорослих покликане допомогти молодій людині збалансувати свої потреби і можливості з потребами держави.

- *Принцип свободи вибору і доступності*, який передбачає право кожного на власний вибір професії, рівність у можливостях, незалежно від

національного походження, раси, віросповідання, соціального і матеріального становища, які *держава* повинна гарантувати кожній людині. Свобода вибору немає нічого спільного зі стихійністю і самоплином. Професійний вибір передбачає, з одного боку, урахування *індивідуально-психологічних особливостей* та *стану здоров'я* опантанта, а з іншого — *урахування потреб народного господарства та інтересів суспільства*. В кінцевому результаті сама людина, усвідомивши сильні та слабкі сторони своєї особистості та зваживши свої власні потреби та потреби суспільства, скориставшись своєю свободою, має можливість самостійно прийняти рішення;

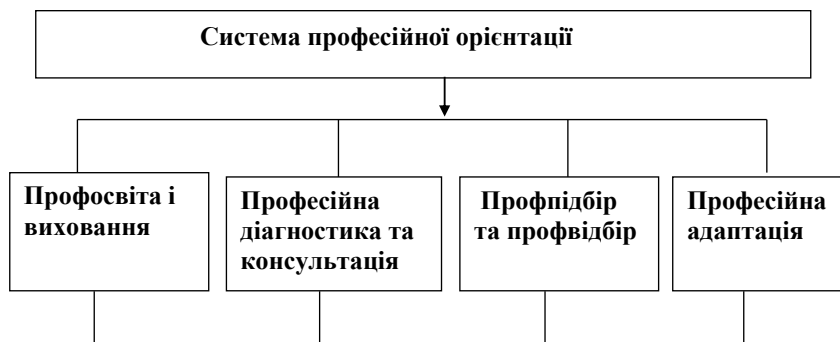
- *Принцип конфіденційності*, який передбачає додержання працівниками профорієнтаційних норм професійної етики, нерозголошення результатів тестування та здійснення рекомендацій щодо професійного вибору на рівні порад та побажань.

Згідно з думкою більшості українських дослідників [1], [2], [3], [4], [7], система профорієнтації є організованою системою взаємодії і співпраці різних державних і громадських організацій, підприємств, установ, вузів, шкіл, сім'ї тощо. Вона спрямована на вдосконалення процесу професійного та соціального самовизначення людини в інтересах особистості і суспільства.

1. 4. Структура та основні напрями профорієнтаційної роботи

Профорієнтація – складна система соціально-економічних, психолого-педагогічних та медико-фізіологічних заходів, спрямованих на забезпечення активного, свідомого професійного самовизначення та трудового становлення особистості, складовими елементами, і, одночасно, напрямками та етапами діяльності якої є: *професійна освіта та виховання, професійна консультація та діагностика, профпідбір та профвідбір і професійна адаптація*.

Професійна освіта – окремий, відносно самостійний елемент структури профорієнтації, а одночасно і напрям, і перший етап профорієнтаційної роботи, який являє собою систему організаційних і навчально-виховних заходів, спрямованих на засвоєння молодого людиною необхідних знань, що стосуються соціально-економічних, психологічних та психофізіологічних умов правильного вибору професії [1].



1.4.1. Професійна освіта і виховання

Мета профпосвіти — доведення до відома учнів знань про всі існуючі професії (відомі і маловідомі), про те, як оволодіти ними. Вона включає *профінформацію, профагітацію і профпропаганду*. Повноцінна профосвітня робота передбачає не лише надання інформації, що стосується світу професій, але, в першу чергу, заохочення, пропаганду та агітацію, кінцевою метою якої є формування активної позиції школяра, його готовності до професійного самовизначення[1], [3],[7].

Особливістю сучасної профінформації є те, що вона передбачає цілеспрямовану і систематичну роботу психолога у напрямку формування особистості як суб'єкта самовизначення, тобто створення таких умов, що стимулюють школяра до самопізнання, самокреації і саморозвитку із спрямуванням на оптимальне вирішення власних життєвих завдань. Свідоме професійне самовизначення передбачає аналіз особистістю суб'єктивних і об'єктивних умов професійного самовизначення з наступним вільним, самостійним прийняттям рішення щодо конкретного вибору професії або напряму професійної діяльності.

Таким чином, профінформація на сучасному етапі передбачає, в першу чергу, *специфічну пізнавальну діяльність самої особистості (профінформаційну), у якій особистість сама перетворює себе, формує себе як суб'єкта професійного самовизначення [1].*

Профінформаційна робота з школярами передбачає вирішення таких основних завдань, як ознайомлення з інформаційним матеріалом, що характеризує масові професії та інформування про умови оволодіння ними

(про навчальні заклади, навчальні предмети, термін навчання та кваліфікаційні перспективи тощо).

Професійне виховання передбачає задоволення і подальший розвиток пізнавальних потреб учня, створення необхідних умов для його саморозвитку, кінцевою метою якого є, з одного боку, формування позитивного ставлення до різних видів професійної діяльності, а з іншого — усвідомлення своїх власних професійно значущих психологічних особливостей та здібностей, розвиток стійких професійних інтересів і намірів, розуміння соціально-економічних умов вибору професії.

Професійне виховання одночасно включає в себе і такий важливий аспект у профорієнтаційній роботі, як формування у молоді людини загальних *професійно важливих якостей особистості*, таких, наприклад, як *особистісна спрямованість, поведінкова гнучкість, самостійність, творчість, ініціативність, відповідальність*, тобто тих, що необхідні у будь-якій професійній діяльності, а також, що особливо важливо, виховання у молоді людини тих професійно важливих якостей, які є найбільш необхідними у конкретній, обраній нею професійній діяльності. Наприклад, якщо це професія вчителя, то необхідно розвивати любов до дітей, організаторські та комунікативні здібності, емпатію та ін.

Для того, щоб інформація профорієнтаційного змісту була ефективною, необхідно, щоб вона була доступною для розуміння учнів, об'єктивною всебічною і актуальною, була професіографічною за характером.

Професіографічний характер профінформації передбачає розкриття психологічного змісту професії, тобто погляд на професію з точки зору здібностей молоді людини. Це означає, що в розмові з учнями необхідно розкривати не лише соціально-економічну значущість професії та її виробничу технологію, але й розкривати ті об'єктивні і суб'єктивні фактори, що обумовлюють успішність у професійній діяльності. Ідеться про вивчення психологічної структури професії та особистості школяра, тобто з'ясування вимог, які висуває до людини професія, а, також, вивчення учнями своїх індивідуальних особистісних особливостей з тим, щоб визначити свою придатність до обраної майбутньої професійної діяльності [3].

Таким чином, перший етап профорієнтаційної роботи зводиться до реалізації двох важливих функцій: інформаційно-довідкової та виховної.

1.4.2. Профорієнтаційна консультація та діагностика

Профорієнтаційна консультація розглядається як один з елементів і, одночасно, як один з етапів і напрямів профорієнтації, основним завданням якого є розвиток зацікавленості людини до проблеми вибору професії, формування спрямованості та мотивації до вибору професії, стимуляція та активізація внутрішніх сил людини на розвиток своїх потенційних можливостей і на досягнення поставленої мети.

У психології консультацію визначають як спеціально організовану діяльність з метою надання допомоги у вирішенні проблем з вибором професії або з працевлаштуванням з урахуванням основних психофізіологічних особливостей і реальної потреби у кадрах певної спеціальності.

Профконсультацію поділяють на довідкову, діагностичну (або психолого-педагогічну) та медичну.

Довідкова консультація – це консультація, під час якої зацікавлені особи з'ясовують вимоги професії до людини, умови та терміни оволодіння професією, можливості трудовлаштування та вимоги до кандидата на ту чи іншу посаду. Вони знайомляться з системою оплати праці, з перспективами професійного росту тощо.

Діагностична – це консультація, яка спрямована на вивчення особистості, її інтересів, схильностей, здібностей з метою виявлення відповідності між особистістю та обраною професією.

Медична — це консультація, під час якої виявляють стан здоров'я молоді людини, особливості її психофізіологічних властивостей у контексті відношення до обраної професії.

Окремі дослідники розглядають профконсультацію як єдиний з профдіагностикою процес, який, у такому випадку, поділяють на **три етапи**: *підготовчий*, який до певної міри співпадає з довідковою консультацією, *основний*, під час якого здійснюється психодіагностика та встановлюється стан здоров'я молоді людини, та *заклучний*, коли після обстеження надається кваліфікована порада щодо майбутнього професійного вибору.

Професійна діагностика як самостійний елемент і, одночасно, етап і напрям профорієнтації, являє собою систему методів дослідження, спрямованих на виявлення професійно важливих психологічних та психофізіологічних особливостей особистості з метою встановлення її профпридатності до певного виду діяльності.

1.4.3. Профвідбір та профпідбір

Професійний відбір. Профвідбір передбачає процедуру диференціації кандидатів на певну посаду за ступенем їх відповідності певному виду діяльності й прийняття рішення про їх придатність. Він може здійснюватися у школах, вузах військоматах, може бути пов'язаний із спеціальними умовами праці і стосуватися професій максимальної складності. При проведенні профвідбору вибирають найбільш придатного для даної професії кандидата. При здійсненні профвідбору до уваги береться конкретна професія з її вимогами до психологічної та психофізіологічної сфери людини. При цьому перевага надається тому, хто задовільняє вимоги професії, тому, хто має більш високий рівень професійно важливих якостей, властивостей і кращі перспективи їх розвитку в даній професійній діяльності. Якщо у претендента відсутня хоч одна професійно важлива якість, йому відмовляють у працевлаштуванні.

Профпідбір. Уся профорієнтаційна робота здійснюється з метою профпідбору. Профпідбір розглядається як система заходів, яка здійснюється з метою надання допомоги людині, що прагне знайти професію, яка б максимально відповідала і суб'єктивним, і об'єктивним умовам професійного вибору. В центрі профпідбору стоїть конкретна людина з її потребами, для якої необхідно серед численної кількості професій вибрати саме ту, яка б найбільше відповідала її здібностям та інтересам [3]. У професійному підборі (доборі) завдання психолога полягає в тому, щоб ,у першу чергу виявити стійкі властивості особистості, які змінити майже не можливо, але від яких залежить не лише професійний успіх, але й емоційне задоволення, що лежить в основі її фізичного і психічного здоров'я.

1.4.4. Професійна адаптація

Професійна адаптація це — елемент і, одночасно, етап і напрям профорієнтаційної роботи, який визначається як система заходів, що сприяють успішному пристосуванню людини до нових для неї умов, пов'язаних з першими кроками у професійній діяльності, адаптації до нового колективу і досягнення особистістю за оптимально короткий період часу необхідної продуктивності праці [3].

Цей важливий етап профорієнтаційної роботи виходить за межі навчально-виховного процесу. Він пов'язаний з початком трудової

діяльності молодшої людини, з труднощами, які виникають на початковому етапі перебування в організації. Практика свідчить, що 90% працівників, які звільнилися з роботи протягом першого року, прийняли це рішення уже в перший день перебування в даній організації. Саме тому, особливо актуальною стає процедура введення працівника в новий колектив, завдяки якій з'являється можливість зняти цілий ряд проблем, що виникають на початку трудової діяльності.

Весь процес адаптації триває близько 3-х років.

Професійну адаптацію поділяють на:

- ***попередню соціальну адаптацію*** — процес активного входження молодшої людини в систему міжособистісних стосунків, які панують у трудовому колективі, засвоєння норм і традицій, ціннісних орієнтацій та інтересів колективу. На цьому етапі важливо провести бесіду на тему «Історія і традиції підприємства», ознайомити з правилами внутрішнього розпорядку, з системою нарахування зарплати тощо. Перший період триває приблизно 10 днів;

- ***соціально-професійну адаптацію*** – період засвоєння професії, процес активного пристосування працівника до змісту професійних та функціональних обов'язків, до виробничих вимог, режиму праці, до особливостей свого робочого місця та засвоєння професії. На цьому етапі налагоджується вивчення технологічного процесу та здійснюється налагодження виробничих контактів з членами колективу.

Профадaptaція на цьому етапі покликана також виховувати у молодшої людини соціальні і професійні якості, установки та активну творчу позицію, спонукати потребу досягнення вищого рівня фахової майстерності, почуття професійного патріотизму тощо.

Цей період триває близько шести місяців, до присвоєння молодшому працівникові кваліфікації, розряду тощо.

- ***професійно-виробничу адаптацію***, коли новий працівник приступає до самостійної роботи на основі отриманих знань та навичок, і завершується приблизно на третьому році професійної діяльності, коли людина починає сприймати себе компетентним фахівцем.

- ***особистісну*** – адаптація до нової професійної ролі, її включення в систему особистісних сенсів, потреб і мотивів, певні зміни системи цінностей і образу «Я» у зв'язку з цим.

Контрольні запитання:

1. Дайте визначення об'єкта та предмета профорієнтації
2. Назвіть основні підходи профорієнтації.
3. Назвіть завдання профорієнтації
4. Які функції виконує профорієнтація?
5. Назвіть основні напрями профорієнтаційної роботи.
6. Назвіть основні методологічні принципи профорієнтації.
7. Назвіть основні структурні компоненти профорієнтації.
8. В чому полягає завдання профосвіти і виховання?
9. Назвіть основні види профконсультації та охарактеризуйте особливості кожного з них
10. Поясніть, в чому відмінність між поняттями «профпідбір» та «профвідбір».

Література:

1. Балл Г. О. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів / Г. О. Балл // Професійна діагностика / Упорядник Т. Гончаренко. – К.: Ред. загальнопед. газета, 2004. –120 с. – С.4-19. (Бібліотека «Шкільного світу»)
2. Баріхашвілі І. І., Воронова М. П., Грищенко Г. В., Стариков І. М. Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення / І. І. Баріхашвілі, М. П. Воронова, Г. В. Грищенко, І. М.Стариков. – К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2009. – 208 с.
3. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.1. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. – К.: МЗУУ, 1993. – С. 3-9.
4. Гончарова Н. О. Основи професійної орієнтації / За ред. В. Ф. Моргуна. Навчальний посібник. – К.: Видавничий дім «Слово», 2010. – 168 с.
5. Закон України «Про вищу освіту». Науково-практичний коментар / За ред. Ред.. В.Г.Кременя. – К., 2002. – 10 с.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
7. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник – Івано -Франківськ, 2005. – 236 с.

8. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Изд. центр "Академия", 2001. — С. 328.
9. Психологический словарь (под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова). — М.: Педагогика – Пресс, 1996. — 440 с.

Тема 2

Історія розвитку профорієнтації

План

- 2.1. Історія розвитку професійної орієнтації у зарубіжній психології
 - 2.1.1. Розвиток профорієнтації у філософських, педагогічних та психологічних науках.
 - 2.1.2. Розвиток профорієнтації в руслі психотехніки
 - 2.1.3. Профорієнтація і психологія праці
 - 2.1.4. Розвиток профорієнтації на сучасному етапі
- 2.2. Профорієнтація та проблема профпридатності у дослідженнях вітчизняних учених
 - 2.2.1. Проблема професійної орієнтації в кінці XIX на початку XX століття (В. Абрамов, Н. Кірсєв, І. Ріхтер, М. Рикачов, М. Рибнікова, І. Рибніков, А. Шор та ін.).
 - 2.2.2. Розвиток психотехніки у 20-30-х роках XX ст. та відкриття перших вітчизняних лабораторій з професійного консультування (В. Бехтерев, П. Блонський, А. Колодна, Г. Костюк, І. Кузьмін, А. Нечаєв, С. Мінц, С. Шацький, І. Шпільрейн та ін.).
 - 2.2.3. Розвиток профорієнтації в радянський період.
 - 2.2.4. Розвиток профорієнтації в сучасній Україні.

2.1. Історія розвитку професійної орієнтації у зарубіжній психології

2.1.1. Розвиток профорієнтації у філософських, педагогічних та психологічних науках.

Проблеми профорієнтації та профпідбору хвилювали людство з давніх часів, оскільки основне заняття людини у всі часи у значній мірі впливало на рівень її матеріального забезпечення, визначало і її соціальний статус, і становище у суспільстві, і спосіб життя і, навіть, світогляд.

Саме тому, такою важливою є проблема вибору професії, значущість якої важко переоцінити не лише у відношенні до самої людини, але й суспільства в цілому. Ще у стародавні часи мислителі помітили, що правильне використання особистісного потенціалу є

вигідним не лише для самої людини, але може приносити суттєву користь цілому суспільству.

Перші згадки, що свідчать про проведення, хоч і примітивних, але все ж таки профорієнтаційних заходів, знаходимо у стародавніх авторів, зокрема, наприклад, згадки про випробування, які в 3 тисячолітті до н.е. доводилось проходити випускникам шкіл, що навчалися на писарів у стародавньому Вавілоні. Професійно підготовлений писар в Месопотамському царстві вважався головною особою, тому вимоги до випускника школи, який претендував на цю посаду, були дуже високими. Рівень його компетентності оцінювався за такими показниками: знання чотирьох арифметичних дій, уміння вимірювати площу, складати і розподіляти раціони, ділити майно, розбиратися в тканинах, металах, рослинах, співати і грати на музичних інструментах тощо.

У Стародавньому Єгипті лише той міг навчатися мистецтву жерця, хто витримував цілу низку випробувань: співбесіду, під час якої з'ясовувались біографічні дані, рівень освіченості, при цьому, особлива увага зверталася на зовнішні дані, уміння вести бесіду, поводитися в товаристві, на працездатність кандидата, його вміння слухати і «тримати язик за зубами» та різноманітні фізичні випробування вогнем, водою, здатність долати страх під час перебування наодинці у темних підземеллях.

Усі ці випробування доповнювались загрозою смерті, якщо людина, через свою слабкість або страх, відступала від наміру і відмовлялась проходити випробування до кінця. Вона добре мала подумати, перш ніж зважитись на такий крок.

Описані вище випробування пройшов *Піфагор* (580-500 р. до н.е.), а у свою школу, яку він організував після повернення з Єгипту, також, допускав лише тих, хто міг перенести важкі фізичні та вольові випробування. Особливо вчений цінував в людях інтелектуальні здібності, наголошував, що не з кожного дерева можна „витесати Меркурія”. Особливу увагу він звертав на сміх і ходу, вважав, що манера сміятися є одним з найважливіших показників характеру людини.

У стародавньому Китаї ще за 2200 років до н.е. існувала система перевірки здібностей осіб, які претендували на посади урядових чиновників. Раз на три роки вони особисто екзамінувалися самим імператором, який перевіряв їх уміння грати на музичних інструментах, стріляти з лука, їздити верхи, читати, рахувати та добре знати традиції, звичаї, ритуали і церемонії. Це була система відбору, в якій надавали перевагу людям здібним, ерудованим і лояльним у ставленні до влади.

Відомий філософ **Платон** (428-347 до н. е.) вчив, що кожен повинен займатися справою, яка потрібна державі, але не будь-якою, а саме тою, до якої, відповідно до природних задатків, він є найбільш здібним. Платон, наголошував на важливості тестування дітей, яке дає можливість визначити не лише інтелектуальний рівень дитини, але й її схильності і здібності до майбутньої професійної діяльності. Вчений вважав, що вивчення схильностей до професійної діяльності та проектування майбутнього соціального статусу кожної дитини необхідно починати з дитинства, з раннього віку організовувати навчання і виховання так, щоб воно відповідало обдаруванням та здібностям підростаючої особистості. Вимоги щодо професійної ідентифікації та необхідності формування понятійного мислення і довільної свідомої регуляції поведінки є одними з найважливіших у теорії колективного виховання Платона, які він виклав у діалозі „Про державу”.

Філософ запропонував здійснювати професійний відбір відповідно до його вчення про душу. Так, поділяючи душу людини на розумну, мужню і хтиву, Платон доводив, що люди, у яких переважає розумна душа — народжені бути або філософами, або правителями. Люди, у яких домінує мужня душа — покликані стати воїнами, захисниками, охоронцями, а ті, у кого переважає хтива душа — можуть стати лише ремісниками або землеробами.

Як бачимо, ще 2,5 тисячі років тому, вчений висловив думку про необхідність розподілу праці, якісної диференціації діяльності людей в процесі розвитку суспільства та врахування здібностей кожної людини у визначенні її майбутньої професійної долі.

Хоча перші професії з'явилися разом з виникненням людського суспільства, вперше емпіричні дослідження у цій сфері ми знаходимо лише у 1575 році у праці іспанського вченого, лікаря за фахом **Хуана Уарте** (1533-1592) **"Вивчення здібностей до наук"**. Це була перша в історії психології праця, яка ставила завдання дослідити індивідуальні відмінності у здібностях з метою професійного відбору.

Уарте намагався встановити, якими саме здібностями необхідно володіти людині, щоб працювати у тій чи іншій сфері діяльності, наприклад, у медицині або юристпруденції, у військовій справі чи в управлінні державою тощо.

На той час основними здібностями визнавалися уява (фантазія), пам'ять та інтелект. Х. Уарте намагався встановити, яку з трьох вище названих здібностей найбільше потребує та чи інша сфера діяльності.

Вчений, також, вважав, що існує *взаємозалежність між зовнішніми тілесними ознаками та здібностями людини*, тому намагався встановити цю взаємозалежність. Так, він стверджував, що такими зовнішніми ознаками, за якими можна виділити індивідуальні відмінності між людьми є товщина волосся, особливість сміху, хода тощо.

Так, уже у ХУІ ст. Уарте пропонує на загальнодержавному рівні, призначивши уповноважених компетентних фахівців, з раннього дитинства виявляти здібності кожної дитини та спрямовувати її до вивчення того виду наукового, мистецького чи практичного знання, до якого у неї є здібності.

З розвитком капіталістичних відносин у ХУІІ-ХУІІІ ст. проблема здібностей людини і можливостей їх реалізації привертає ще більшу увагу.

Англійський філософ *Джон Локк* (1632-1704), наприклад, наголошував, що кожна людина від природи наділена різними талантами і вміннями, які необхідно розвивати з дитинства. Він вказував, що лише від виховання і навчання залежить, чи зможе вона реалізувати свої природні здібності, чи переросте природна дитяча допитливість у справжню любов до знань, чи не завадять обставини життя розвиватися і вдосконалюватися кожній людині, яка від природи є доброю і розумною. Він був переконаний, що правильно організоване навчання і виховання можуть допомогти людині стати тим, ким вона лише захоче.

Проблема розвитку здібностей цікавила *Вольтера* (1694-1778), *Жан-Жака Руссо* (1712-1778), *Дені Дідро* (1713-1784) та ін. просвітителів, які сприймали людину як вінець природи, в якій закладені невичерпні можливості до вдосконалення. Надаючи особливого значення вихованню, Руссо, Дідро і Вольтер були переконані, що завдяки справедливому соціальному устрою і порядку, кожна людина, користуючись своїми потребами і правами, зможе розвивати усі свої вроджені здібності.

З розвитком мануфактурного виробництва та зародженням капіталістичних відносин важкі умови праці стали причиною частих випадків виробничого травматизму та плинності кадрів. Виникла гостра потреба у вузькоспеціалізованих робітниках, які були б здатні до виконання важкої, монотонної фізичної роботи, причому протягом тривалого часу. Але, оскільки свободи у виборі професії на той час ще не існувало, тому можливості кожної людини визначались її походженням, суспільним становищем, становими традиціями та патріархальним суспільним устроєм.

Проте, навіть у таких складних умовах, зазначає сучасний британський соціальний історик *Г.Перкін*, які вкрай обмежували

можливості людини, поява приватної власності та виникнення вільних професій, можливість продавати свою працю, свої послуги, повноправно розпоряджатися продуктами власної діяльності у ХУІІ ст. призвели до створення об'єднань людей не на основі станової належності, а саме за професійною ознакою. Вчений вказує, що утворення таких професійних об'єднань можна вважати періодом, коли відбулась **перша професійна революція**, що призвела до виникнення ринку праці і розширення світу професій в епоху Нового часу.

Проте, своє право на вільний вибір професії людина змогла реалізувати значно пізніше, лише в кінці ХІХ на початку ХХ ст., коли, із зародженням спеціалізованого масового серійного виробництва та появою масових професій, з'явилася нова форма соціальної самоорганізації робітників — професійні спілки.

Г.Перкін вказує, що саме технологічний переворот на виробництві та зародження профспілок детермінували **другу професійну революцію**, що тривала з кінця ХУІІІ ст. до початку ХХ століття.

Першим літературним джерелом з профорієнтації стала праця **"Керівництво у виборі професії"**, яка вийшла **1849 році** у Франції. Перша профорієнтаційна лабораторія була створена також Франції, у Страсбурзі у 1903 році.

У 1883 році англійський дослідник **Френсіс Гальтон** (1822-1911), який займався проблемою вимірювання здібностей людини, вперше запропонував застосовувати тестові методики з метою професійного відбору.

У США, спираючись на праці Гальтона та розроблений ним метод рангування, починає досліджувати властивості людської психіки, природу і джерела розумових здібностей **Джеймс Маккін Кеттел** (1860-1944). Він був одним з перших, хто побачив у тестах ефективний засіб вимірювання психічних властивостей людини, ввів термін "тест розумових здібностей", розробив 50 лабораторних тестів з рекомендаціями щодо їх застосування. Проте, не зважаючи на доробок Гальтона, Кеттела та ін. дослідників, тестовий метод зазнає популярності і широко впроваджується у практику завдяки працям **Альфреда Біне** (1857-1911). Саме метод Біне знаменував початок сучасної тестології. Для виявлення критерію розумового розвитку А.Біне, на відміну від Гальтона і Кеттела, які застосовували тести сенсомоторних функцій, Біне А. пропонував вивчати такі пізнавальні функції, як пам'ять, мислення, увага, винахідливість. Американський вчений Л.Термен удосконалив тест Біне, в результаті чого був створений його

модифікований варіант — шкала Стенфорд-Біне (названа в честь Стенфордського університету, де вперше тест був представлений і апробований), який і сьогодні залишається одним із найбільш популярних методів дослідження інтелекту.

Так, починаючи з Гальтона в Англії, Дж. Кеттела в США, А.Біне у Франції, у психологію входить новий вид досліджень – тест. Під впливом запитів практики, спочатку медичної і педагогічної, а пізніше – промислової, метод тестів стає одним з найбільш популярних у всьому світі.

У зв'язку з широким впровадження тестів у практику, виникла необхідність організувати спеціальні координаційні центри для того, щоб скоординувати зусилля тестологів і спрямувати в єдине русло ту велику кількість тестових методик, що з'явилися на той час та вдосконалити техніку їх обробки.

З цією метою у США були створені два національні комітети, де для конструювання тестів запросили взяти участь *Альфреда Біне, Германа Еббінгауза* (1850-1909), *Вільяма Штерна* (1871-1938), *Едварда Лі Торндайка* (1874-1949), *Гуго Мюнстенберга* (1863-1916), *Георга Мюллера* (1850-1934) *та інших науковців з різних країн Європи та Америки.*

Стрімкий розвиток науково-технічного прогресу в промисловості, на транспорті, у військовій справі та необхідність розв'язання проблем, пов'язаних з підвищенням продуктивності праці, профілактики травматизму та плинності кадрів, зниження аварійності та професійних захворювань на виробництві сприяли швидкому переходу від інтуїтивних методів організації праці до їх наукового обґрунтування.

Наприкінці XIX ст. Г.Мюнстенберг, за завданням страхової спілки, розробив систему відбору на посаду машиніста потягу. Завдяки цьому дослідженню, страхові компанії надіялись не лише зменшити кількість аварій на залізничному транспорті, але й скоротити виплати потерпілим і, таким чином, одержати економічний зиск.

У 1907 році на XIV міжнародній конференції з питань гігієни та демографії в Берліні вперше була поставлена проблема професійної перевтоми. Зокрема, доктор *Ром* звернув увагу на ряд нещасних випадків, які сталися саме від перевтоми. Він вперше висловив думку про необхідність введення профвідбору, завдяки якому кожен робітник не лише зможе займатися роботою, яка відповідає його індивідуальним можливостям, але й яка буде безпечною і не створюватиме загрози для здоров'я та життя людини.

Професор Женевського університету *Едуард Клапаред* (1873-1940), в результаті аналізу значної кількості аварій на морському та залізничному транспорті, прийшов до висновку, що їх причиною була нездатність стернових та машиністів, які страждали від дальтонізму, розрізняти кольори та правильно приймати світлові сигнали. Коли причина була з'ясована, у кандидатів на ці професії стали обстежувати зір.

В якості об'єкта наукового дослідження, психологічні проблеми професійного відбору починають активно вивчатися в першому десятилітті ХХ ст.

У становленні профорієнтації, як галузі наукового знання, виділяють три етапи: розвиток профорієнтації у руслі психотехніки, психології праці та психології професій [5, с.13-15].

2.1.2. Розвиток профорієнтації в руслі психотехніки

Психотехніка – напрям, який виник у психології **в кінці ХІХ ст.**, метою якого було надання психологічної допомоги у розв'язанні проблем, що пов'язані з науковою організацією праці.

Завдання психотехніки:

- раціоналізація трудових засобів, способів та умов праці;
- зниження аварійності і травматизму;
- вдосконалення процесу виробничого навчання.

Засновниками психотехніки вважають німецько-американських психологів Гуго Мюнстенберга та Вільяма Штерна.

Завдання психотехніки, принципи і методи професіографії були розроблені і втілені у практику *Г.Мюнстенбергом*, хоча сам термін „психотехніка” ввів у психологію В.Штерн в 1903 році. Дослідження Г.Мюнстенберга у галузі профвідбору, займають таке ж місце у розвитку психотехніки, як праці *Фредеріка Тейлора* з теорії і практики організації праці [2, 58].

Найбільшого розквіту психотехніка досягла завдяки розробкам *Вільяма Штерна, Гуго Мюнстенберга, Фредеріка Тейлора* (1856-1915), *Уолтера Ділла Скотта* (1869-1955), *Фредеріка Парсонса* та ін.

Розвиток психотехніки в США пов'язаний з іменем професора Гарвардського університету *Фредеріка Парсонса* (*F.Parsons*), автора книги "Вибір професії".

У 1908 році у Бостоні Ф.Парсонс організував першу на американському континенті лабораторію з профорієнтації, метою якої

було надання допомоги школярам у професійному самовизначенні.

Діяльність лабораторії зводилась до розв'язання наступних завдань:

- вивчення вимог, які висуваються різними професіями до психофізичної організації людини;
- детальне дослідження психічних властивостей і здібностей молодих людей з використанням психологічних тестів;
- надання кваліфікованої рекомендації щодо вибору майбутньої професії.

Завдання профконсультанта полягало в тому, щоб на основі тестування знайти кожній людині ту професію, яка не лише стане засобом для існування і забезпечить матеріальний достаток, але й стане запорукою психічного здоров'я, принесе успіх і задоволення, почуття гідності і радості від життя.

У своїй профорієнтаційній роботі Ф.Парсонс використовував метод інтерв'ю, опитування, самоаналізу.

Серед основних принципів професійного добору Парсонс виділяв принцип свідомості та раціональності. Сам процес професійного добору розглядав як певний компроміс між здібностями, інтересами та цінностями індивіда та можливістю їх реалізації у різних професіях. В 1909 році для проведення психологічного тестування клієнтів Парсонс запросив Г. Мюнстенберга.

З діяльністю цього бюро пов'язують початок профорієнтаційного руху в США. Невдовзі аналогічне бюро було відкрито у Нью-Йорку, а згодом, досвід цих бюро став широко розповсюджуватись по всій Америці. Робота проводилась у взаємодії із шкільними вчителями.

Слід зазначити, що теорія Парсонса мала значний вплив на розвиток профорієнтації в подальшому. В руслі його теорії був нагромаджений величезний досвід щодо вивчення професій та факторів, що впливають на їх вибір. Ним була розроблена класифікація професій, проведені дослідження по вивченню окремих професій, складена велика кількість професіограм, розроблені принципи і методи проведення профвідбору та профпідбору.

Фредерік Тейлор відзначився тим, що вперше, в умовах виробництва, науково обґрунтував і розробив основні засади теорії управління людським потенціалом. Тейлор відверто говорив, що основним завданням створеної ним системи є турбота про забезпечення максимального прибутку для підприємця, але він також не менш відверто додавав, що цього можна досягнути лише за умови створення максимального добробуту для кожного робітника.

На основі аналізу трудової діяльності в реальних умовах конкретного виробництва Ф.Тейлор розробив практичні рекомендації щодо оптимізації праці.

В системі Ф.Тейлора виділяють чотири основних принципи, якими слід керуватися в управлінні людьми. По-перше, він узагальнив та класифікував уміння і навички усіх робітників, по-друге, він вніс пропозицію проводити ретельний відбір претендентів на ті чи інші посади на основі науково обгрунтованих критеріїв. По-третє, з метою підвищення продуктивності праці, він запропонував застосовувати так званий принцип „сердечного співробітництва” адміністрації з робітниками, тобто запропонував практику впровадження винагород за швидко і якісно виконану роботу. По-четверте, Ф.Тейлор запропонував ввести максимально рівний розподіл праці та відповідальності між робітником та керівником.

Активно розвивалася профорієнтація і в країнах Європи. В 10-х роках ХХ ст. в Англії був прийнятий закон, який давав право шкільній адміністрації з дозволу міністерства освіти відкривати при школах центри, в яких учні могли б отримувати консультативну допомогу у професійному виборі. Зокрема, їм надавалась інформація про стан справ на ринку праці, про умови роботи у різних професіях тощо.

У 1911 році в Англії починають видавати спеціальний циркуляр, основним завданням якого стало налагодження спільної діяльності між біржами праці та шкільними закладами. Згідно з цим циркуляром у містах Англії створювались спеціальні комітети, які займались наданням допомоги у виборі професії випускникам шкіл та іншим людям, які з різних причин опинилися у ситуації пошуку нового робочого місця.

В кінці навчального року члени комітетів звертались до учнів та їх батьків з особливими листами, в яких пропонувалась допомога у професійному самовизначенні. Обстеження дітей проводилось, за звичай, шляхом анкетування і тестування. Крім того, після закінчення школи, адміністрація намагалась не втрачати зв'язок з випускниками: протягом трьох років один із шкільних радників час від часу відвідував своїх випускників вдома і на роботі.

Подібна профорієнтаційна робота мала місце і в інших європейських державах, таких як Бельгія, Іспанія, Швеція, Швейцарія, Чехія та ін.

Розвитку професійної орієнтації та профвідбору сприяла перша світова війна. Німецьке військове відомство користувалось послугами психологів для визначення придатності на посади військових водіїв, пілотів,

телефоністів. В Італії і Франції розроблялись методи відбору в авіацію. Але найбільш ґрунтовно і з найбільшим розмахом дослідження в цій галузі були зроблені в США.

На початку війни у США не було регулярної армії. Термінова необхідність у її формуванні вимагала вирішення багатьох завдань. Зокрема, необхідно було організувати і провести набір кандидатів для формування військових підрозділів з метою прискореного навчання військовій справі, визначення найбільш придатних кандидатів на навчання в унтер-офіцерські школи та військові училища, виявлення непридатних до військової служби через розумову відсталість або емоційну нестійкість та ін.

Для розв'язання цих завдань були залучені провідні психологи країни. Був створений Комітет з психології при Національній академії наук. Цей комітет очолив президент Американської психологічної асоціації **Роберт Єркс**.

Для психологічного відбору використовували тести А.Біне. З появою тестів А.Біне в американську психологію ввійшов термін „коефіцієнт інтелектуальності” (IQ), хоча сам термін був введений в психологію трохи раніше, в 1911 році В.Штерном, який запропонував вживати його для вираження співвідношення між розумовим і фізичним віком людини.

Протягом першої світової війни в США, з метою профвідбору, було досліджено 1млн.700 тисяч солдатів та 40 тисяч офіцерів.

Ефективність розробленої системи профвідбору військових виявилася такою високою, що однією з умов Версальського договору, який був підписаний після війни, була заборона переможній Німеччині використовувати психологічні тести у військовий установах.

В цілому, досвід першої світової війни продемонстрував, що успіхи у авіації у великій мірі залежали, в першу чергу, від особистісних якостей пілотів. Так, згідно з *даними англійської статистики, лише "2% аварій були пов'язані безпосередньо з бойовими діями, 8% — мали місце через дефекти матеріальної частини, а 90% — через непридатність пілотів до роботи в авіації*.

Значний вклад у розвиток профорієнтації вніс **Гуго Мюнстенберг (1863-1916)**, директор психологічної лабораторії Гарвардського університету, якого вважають одним із засновників психотехніки.

Профорієнтаційна діяльність Мюнстенберга починається з виходу в 1909 році його статті "Психологія і ринок", в якій вчений вказує, що

психологію можна активно використовувати на виробництві, зокрема пропонує застосовувати знання з психології у сфері професійно-технічної підготовки, у рекламі, управлінні персоналом та ін галузях. З метою профвідбору вчений рекомендує використовувати тести на інтелект, наголошує на необхідності вивчення мотивації найманих робітників, займається дослідженням впливу монотонності на результативність праці.

Мюнстенберг провів ряд досліджень у тих компаніях, де він працював в якості консультанта. Результати своїх досліджень він опублікував у праці "Психологія і ефективність виробництва" (1915). Книга ввійшла в список бестселерів. У цій праці він доводив, що найкращий спосіб підвищити ефективність і продуктивність виробництва — підбирати робітникам посади відповідно до їх характеру та розумових здібностей.

Мюнстенберг проводив дослідження з представниками різних професій, демонструючи, як техніка психологічного відбору впливає на підвищення продуктивності праці у різних видах діяльності. Він виділив три основні проблеми, розв'язанням яких повинна займатись психотехніка:

- 1) пошук людей на посади шляхом профвідбору і профконсультування;
- 2) підвищення продуктивності праці;
- 3) розвиток індивіда в процесі праці.

Загальновідомо, що розмови в робочий час знижують продуктивність праці. Для усунення цього недоліку в організації трудової діяльності Мюнстенберг пропонував не забороняти робітникам спілкуватися між собою, що могло б викликати ворожість, незадоволення робітників, а розмістити робочі місця так, щоб спілкування в робочий час зробити неможливим: збільшити віддалі між станками в цеху або розділити перегородками робочі зони в офісі.

З метою профвідбору Г.Мюнстенберг розробив психотехнічні тести, основним завданням яких була діагностика та прогнозування професійних здібностей людини.

Швидкий розвиток промисловості після першої світової війни сприяв тому, що увага психологів була звернена саме на сферу виробництва, на проблеми організації трудової діяльності, основною метою якої було підвищення ефективності праці на підприємствах.

Одним з перших, хто почав застосовувати психологію в управлінні з метою профвідбору був *Уолтер Ділл Скотт (1869-1955)*.

У 1919 році він відкрив власну консалтингову фірму, яка називалась "Компанія Скотта". Фірма займалась пошуком персоналу для багатьох найбільш відомих і могутніх корпорацій США і стала однією з найпопулярніших в Америці.

Для відбору працівників Скотт розробив спеціальні шкали і сконструював на їх основі групові тести, за допомогою яких він вивчав якості (психофізичні та особистісні характеристики) людей, яким вдалося досягнути успіхів у певному виді діяльності. З цією метою він звертався з проханням до керівників комерційних фірм, армійських чиновників тощо оцінити зовнішність, манери, щирість, характер, життєві цінності найуспішніших на їх підприємствах та організаціях працівників.

Пізніше, коли Скотт сам безпосередньо проводив професійний відбір кандидатів на ті чи інші посади, він порівнював індивідуальні характеристики претендентів на вакансію з індивідуальними характеристиками найбільш успішних працівників у даній сфері і, таким чином, встановлював, чи вони дійсно підходять для тої чи іншої вакансії.

Скотт розробив психологічні тести, які були придатні для використання не лише в індивідуальному консультуванні, але й які давали можливість проводити дослідження у великій аудиторії, тобто працювати одночасно з великою кількістю кандидатів, що особливо було цінним для кадрових служб на великих підприємствах та в армії, де потреба давати швидко й адекватну оцінку здібностей великої кількості людей була особливо необхідною.

Тести Скотта були спрямовані на виявлення інтелекту, який він розглядав не з точки зору пізнавальних здібностей, а з практичних позицій. Його цікавив практичний інтелект, зокрема, здатність людини завдяки інтелекту адаптуватись до різних умов та різних життєвих ситуацій. Його цікавили швидкість, скуппульозність, вправність та ін. якості, якими, в першу чергу, повинен володіти хороший виконавець.

Шкала оцінки якостей особистості У. Д. Скотта
складалась з п'яти підшквал:

I. *Фізичні якості*: будова тіла, осанка, голос, охайність, енергійність, витривалість.

II. *Інтелект*: скуппульозність, схильність до навчання, здатність швидко схоплювати думки керівника, уміння формувати чіткі і розумні розпорядження, швидко оцінювати ситуацію, приймати розумні рішення в екстремальних умовах.

III. *Лідерство*: ініціативність, авторитет, впевненість у собі, рішучість, такт, здатність надихати людей і керувати ними;

IV. *Особистісні якості*: працьовитість, надійність, відданість, відповідальність, відсутність марнославства і егоїзму, готовність і уміння співпрацювати.

V. *Якості, необхідні для виконання певного виду діяльності*: професійні знання, навички і досвід, адміністративні і організаторські здібності, здатність бути наставником та здатність добиватися результатів.

Кожна з цих якостей оцінювалася за п'ятьма критеріями: найвища оцінка — 15 балів, висока оцінка — 12 балів, середня оцінка — 9 балів, низька оцінка — 6 балів, а найнижча оцінка — 3 бали.

Учень В.Вундта, Уолтер Скотт майже не займався проблемами академічної психології. Значну частину свого життя він присвятив вивченню проблем ефективності і мотивації в сфері виробництва, торгівлі та споживання. Він був першим, хто застосував психологію у сфері реклами, профвідбору та управління. Він став першим, хто отримав звання професора прикладної психології. Він став засновником першої консалтингової компанії у США.

Активне впровадження тестів мало позитивний вплив і для профорієнтації, і для розвитку суспільства, оскільки акцентуючи увагу саме на індивідуальних здібностях людини, тести автоматично стали сприйматися як засіб боротьби з привілеями тої категорії населення, яка вважала себе вищою за походженням, спадковістю чи особистими зв'язками. Можна сказати, що тести, до деякої міри, утверджували демократичні принципи у суспільстві [2, с.61].

Розвивається психотехніка і в Європі. Найбільшого розвитку серед європейських держав вона досягла в Німеччині, де був створений перший Інститут Індустріальної психотехніки. Очолив цей інститут відомий соціальний психолог В. Меде. Однією з найбільш популярних тем, дослідженням яких займалися в цьому інституті, було вивчення особистісних рис характеру. Зокрема, були розроблені тести на виявлення таких особистісних характеристик як мужність, егоїзм, мстивість, хитрість, брехливість, терпеливість, альтруїзм та ін. З усіх європейських держав саме в Німеччині було видано найбільшу кількість підручників з психотехніки.

У 1920 році в Женеві відбулась перша міжнародна психотехнічна конференція, де була створена Міжнародна психотехнічна асоціація, президентом якої з 1920 по 1941 рік був Едуард Клапаред.

У 1922 році в Німеччині був прийнятий закон про систему профорієнтації та профконсультації. Згідно з цим законом, в обов'язки профконсультаційних бюро входило:

- здійснення планової підготовки підлітків до професійного самовизначення;
- надання практичної та інформаційної допомоги, як випускникам шкіл, так і людям старшого віку, які силу обставин змушені були вдруге чи втретє змінювати свою професію;
- психологічне діагностування;
- направлення на роботу або навчання.

В 30-х роках до влади в Німеччині прийшов військово-фашистський режим і проблема кадрів на військових підприємствах вирішувалась за допомогою матеріальних та дисциплінарних засобів. Таким чином, потреба в профорієнтації в цій державі відпала.

В подальшому розуміння психотехніки звузилось і набуло нового трактування, а саме, її відносять до галузі практичного психологічного знання, яка розвивається у руслі психології праці. Психотехніка, як галузь практичної психології, проіснувала приблизно до 1939 року. За увесь період її розвитку було організовано і проведено вісім міжнародних психотехнічних конференцій, зокрема сьома міжнародна психотехнічна конференція була проведена в 1931 році в Москві М.І.Шпільрейном. На той час, це був один з найбільш популярних напрямів у психології.

2.1.3. Профорієнтація і психологія праці

Другий етап розвитку профорієнтації пов'язаний з розвитком самостійної наукової галузі знання – психології праці. Найбільш видатні представники цього періоду: Фредерік Парсонс, Макс Вебер, Анрі Файоль (1841-1925), Елтон Мейо (1880-1957), Абрахам Маслоу (1908-1970), Ф.Херцберг та ін.

Завдання профорієнтації на цьому етапі полягало у розв'язанні таких проблем:

- вивчення закономірностей розвитку і прояву психіки людини в процесі трудової діяльності;
- дослідження проблем, пов'язаних з профвідбором, профконсультаванням та трудовою експертизою.

У 30-х роках ХХ ст. посилилася критика „класичних” підходів, що виникла через загострення соціально-економічних суперечностей у

суспільстві. На перше місце в цей час все більше висуваються проблеми, що стосуються не лише організації праці, але проблеми, що пов'язані з людським (психологічним) фактором, стосунками між людьми, серед яких такі як задоволення працею, проблема лідерства, згуртованості. Названі вище проблеми намагались розв'язати представники *концепції „людських відносин” Елтон Мейо, А.Маслоу, Ф. Херцберг та ін.*

Концепція «людських відносин» бере початок від знаменитих Хотторнських експериментів, які проводив *Елтон Мейо* з 1927 до 1932 року на заводі компанії *Western Electric*. Дослідження у Хотторні поклало початок вивченню таких складних явищ, як мотивація, міжособистісні стосунки та організаційна динаміка. *Під час Хотторнських експериментів* з'ясувалось, що на продуктивність праці визначальний вплив мають не об'єктивні фактори, серед яких фізичні характеристики робочого приміщення, зокрема освітлення, температура, вологість повітря, а так звані „неконтрольовані” раніше соціальні і психологічні чинники, а саме — перерви для відпочинку робітників, другий сніданок за рахунок компанії, скорочений робочий день тощо. Проте наступний етап експерименту продемонстрував, що ще більш вагомий вплив на продуктивність праці мають міжособистісні взаємовідносини між членами групи, зокрема тиск групи, під впливом якого формується позиція і статус кожного, хто входить в дану групу. Хотторнські експерименти поклали початок вивченню таких феноменів як лідерство, неформальні групи та неформальне спілкування, установки тощо.

Нову концепцію трудової мотивації створив *А.Маслоу*, який стверджував, що ефективність та результативність діяльності у значні мірі залежить від можливості задоволення людиною своїх фізіологічних, сексуальних, екзистенційних та інших потреб. Дана концепція узгоджується і з позицією З.Фройда, який був переконаний, що якщо людина не задовольняє свої потреби на вищому рівні, то вона буде намагатися задовольнити їх на нижчих рівнях.

В цей час, також, виникають теорії, які, з одного боку, акцентують увагу на проблемі наукової організації праці, а з іншого – на «людських взаєминах», проте з урахуванням традиційних для певної країни форм організації трудового і суспільного життя. Наприклад, в Японії розвивається концепція колективістських взаємовідносин — рінгісьо (рін – пропозиція керівника, „гі” – обговорення), згідно з якою стратегічні рішення щодо діяльності фірми приймаються спільно, коли пропозиція керівництва обговорюється з усіма працівниками фірми колегіально. Такий підхід

забезпечує впевненість робітника у своїй значущості, піднімає статус кожного, зводить до мінімуму наявність розбіжностей та конфліктів. Проте, як зазначає А.С.Федосеев, такі демократичні способи управління є не більше, ніж ілюзія, яка дає можливість «створити атмосферу зацікавленості персоналу у тій чи іншій проблемі, а рішення все одно керівник приймає одноосібно».

Повоєнні роки в США відзначались застоєм в економіці, труднощами, пов'язаними з працевлаштуванням демобілізованих з армії і високим рівнем плінності кадрів, яка на деяких підприємствах досягала 200% і навіть 300%. Для розв'язання кадрової проблеми на промислових підприємствах США з метою профвідбору активно застосовують тестування, зокрема, відомі вже „Альфа” і „Бета” тести, які були створені в часи першої світової війни на основі тесту інтелекту Біне.

У 1947 році в США була створена спеціальна служба тестування в освіті, основним завданням якої було створення програм тестування для професійних училищ, університетів, державних закладів тощо.

До 1964 року 80% приватних компаній з метою розв'язання проблем, що стосувались профвідбору, використовували тести. Найбільш популярними серед них стали тести на виявлення офісних (канцелярських), інтелектуальних та механічних здібностей, особистісні опитувальники, такі як ММРІ, створений Старком Хаттуеєм і Джоном Мак-Кінлі, 16-Pf опитувальник Р. Кеттелла (1905-1998), опитувальники Айзенка (1916-1997), Тейлора, Спілбергера, тест на визначення схильностей до діяльності Дж. К'юдера, тест на визначення інтересів Стронга, а також проєктивні методи дослідження особистості, зокрема тест Роршаха (1884-1922), тест тематичної аперцепції (ТАТ) Х.Хекхаузена та ін., за допомогою яких намагаються виявити скриті або неусвідомлені аспекти поведінки людини.

У зв'язку з активним використанням тестів 40-50-ті р.р. ХХ ст. називають роками „глобального тестового буму”.

Проте, найбільш масштабно й організовано психологічне тестування використовувалось і до цих пір продовжує використовуватися в армії США. При міністерстві оборони існує комітет консультантів, які займаються питаннями тестування новобранців. До складу комітету входять найвідоміші в країні спеціалісти з професійної психодіагностики. Вони не лише займаються оцінкою програм, що використовуються в різних видах військ, але й дають рекомендації щодо майбутніх досліджень.

З 1982 року в армії США почалось впровадження автоматизованих систем профвідбору. В комп'ютерах формуються бази даних на вільнонайманих та кандидатів на навчання у військові училища, здійснюється паспортизація даних періодичних психологічних обстежень кожного військовослужбовця протягом усього періоду його служби.

Однак, незважаючи на таку популярність тестів в армії, слід зазначити, що, починаючи приблизно з 60-70-х років, в передових країнах Європи та Америки настає період „боротьби з тестоманією”. Необхідність боротися з «тестоманією» посилюється ще й тим, що в цей період, поряд з агентствами з підбору персоналу, виникають спеціальні бюро, які надавали консультації щодо того, як „краще” і „правильніше” відповідати на запитання тестів, щоб у вигіднішому для себе світлі представитися роботодавцеві.

2.1.4. Розвиток профорієнтації на сучасному етапі

Третій етап розвитку профорієнтації пов'язаний з виникненням нової галузі знання – профпсихології або психології професій. Її розвиток починається в 70-х роках ХХ ст., коли в психології праці та в індустріальній психології виділяється особлива група проблем, що пов'язані з вивченням відносин людини і професії. Виділення психології професій, як окремої галузі знання, пов'язують з тим, що на сучасному етапі відбувається зміна акцентів у системі відносин «людина-професія», зокрема, якщо раніше в центрі уваги стояла проблема пристосування людини до професії, то на сучасному етапі постає **проблема взаємозв'язку людини як з конкретною професією, так і зі світом професій в цілому. Основним завданням профпсихології на сучасному етапі є виховання у молоді здатності до самостійного професійного вибору.**

В межах профпсихології об'єднуються дослідження, пов'язані з профконсультацією, вибором професії та професіографією. Зокрема, це — опис і аналіз професійної поведінки людини, її професійної біографії, опис розвитку особистості з початку професійної діяльності і до завершення професійної кар'єри.

Найбільш відомі його представники ***Е.Боннеман, Е.Гінзберг, К.Зайферт, Д.С'юпер, А. Хут та ін.***

Багатолітній досвід застосування професійного відбору в промисловості та армії США показав, що його ефективність є надзвичайно високою. Так, відсів «непридатних» до певної професійної діяльності в

процесі навчання скоротився з 30-40% до 5-8%, аварійність з вини персоналу зменшилась на 40-70%, надійність систем управління зростає на 10-25%, витрати на підготовку спеціалістів зменшились на 30-40%.

Застосування професійного відбору в авіаційні училища дає 6 млн. доларів економії на кожних 100 підготовлених пілотів, а кожен долар, витрачений на розробку тестів, створює економічний ефект в 1000 доларів [2, с.69].

Досить інтенсивно розвивається система профорієнтації та профвідбору в школах США, яка здійснюється шкільними інструкторами з профорієнтації, або як їх ще називають – профрадниками. В їх компетенцію входить виявлення та розвиток здібностей учнів, ознайомлення учнів з особливостями різних професій, надання допомоги у виборі професії та пошук найбільш придатного для кожного учня виду діяльності. Крім цього, профрадник протягом усього періоду навчання в школі займається збором даних про учнів, проводить експериментально-психологічне дослідження. Починаючи з дев'ятого, а іноді і з сьомого класу, за порадою профрадника, учні, крім загальноосвітніх дисциплін, обирають для навчання спеціальний курс, метою якого є підготовка дитини до майбутньої професійної діяльності. Він може мати різне спрямування: комерційне, промислове, академічне, господарське та ін.

В центрах зайнятості, які підпорядковуються міністерству праці, працює декілька тисяч спеціалістів у галузі профвідбору. Крім державних організацій, в США працює декілька тисяч приватних профбюро та спеціалізованих центрів при коледжах та університетах. Великі підприємства мають свої бюро та служби, які займаються не лише профвідбором, але й за завданням адміністрації здійснюють профвідбір кадрів на вакантні посади.

В США активно дбають про організацію профінформації. З цією метою видаються для молоді „Словник професій”, „Довідник професій”, „Довідник молодого робітника”, „Довідник найбільш необхідних професій” тощо. В них міститься опис кількох тисяч видів професійної діяльності, їх особливостей з переліком вимог, що пред'являються до фахівця, величина зарплати, умови підготовки тощо.

Особливістю профорієнтації на сучасному етапі є те, що тестування, як один із способів діагностики на профпридатність, втрачає популярність. В розвинених країнах, в тому числі і в США, більшої популярності набуває індивідуальне профконсультування. Тестування процвітає лише у країнах з невисокою психологічною культурою [12, с. 48].

Сьогодні світ переживає *третю транспрофесійну революцію*, яка виникла у 70-х роках ХХ ст. і характеризується появою фахівців нової якості, а саме – транспрофесіоналів, які, завдяки своєму мисленню і способу організації своєї діяльності, здатні вільно працювати у різних професійних середовищах. Вони можуть легко входити у різноманітні професійні організації, діагностувати їх проблеми, створювати цілі комплексні програми ефективного господарювання та підвищення рентабельності на різних підприємствах, брати на себе моральну відповідальність за реалізацію створених ними програм та залишати підприємство після успішного завершення своєї діяльності.

Транспрофесіонал має бути не лише різностороннім технічним спеціалістом, що володіє і здатний реалізувати трансдисциплінарний синтез знань, застосовуючи найрізноманітніші методи, засоби і способи мислення та діяльності для вирішення конкретної проблемної ситуації, бути готовим до виконання функцій не лише підприємця, але й менеджера.

З викладеного вище бачимо, що в США та країнах Західної Європи склалась досить чітка система професійного відбору, яка ґрунтується на чіткій організаційній основі та має можливість залучати в цей процес широке коло фахівців. У зв'язку з цим, актуальними стають різноманітні кадрові агенції та консультативні центри, які надають допомогу у пошуку професії людям різного віку. Вони не лише підбирають для них той вид діяльності, який найбільше їм підходить, відповідно до їх індивідуальних психологічних особливостей, але й підтримують з ними контакти з метою супроводу їх професійного самовизначення протягом кількох років їх роботи за обраною професією.

2. 2. Розвиток профорієнтації у дослідженнях вітчизняних учених

2.2.1. Проблема професійної орієнтації та профпридатності у дореволюційній Росії

В дореволюційній в Росії профорієнтації, як науково-практичного напрямку в освіті не було, але умови до її зародження створювались. Зокрема, окремі професори при університетах та гімназіях проводили добровільні і безоплатні консультації зі вступниками, де давали поради, що стосувались вибору факультету або спеціальності (М.Кіреєв, М.О.Рибнікова, І.О.Рибніков та ін.). Крім того, у навчальних закладах видавались часописи, такі як «Студентський альманах» або «Адрес-календар», в яких містилась

профорієнтаційна інформація, наприклад, подавались адреси навчальних закладів, де можна було здобути певну професію [12, с.8].

Перша служба з працевлаштування в Росії з'явилася у 1897 році, а в 1900 в одному з енциклопедичних видань у розділі, присвяченому вибору професії, зазначалось, що найтипівішими мотивами професійного вибору на той час були сімейні традиції, випадковий вибір, вибір за покликом, вибір за розрахунком [13, с.8].

Однак, за звичай, домінуючим чинником у виборі професії був один – родинні традиції. Не можна не згадати про династії землеробів, цукроварів, садоводів, купців та ін. Якщо батько мав наділ землі або шинок, — сини, за звичай, продовжували справу батьків. Батьки-інтелігенти спонукали своїх дітей вчитися та залучали їх до суспільно-громадської діяльності (І.Франко, Л.Українка та ін).

Даючи оцінку профорієнтації в Росії на початку ХХ ст., завідувач Педологічного музею Н.А.Рибніков у праці «Психологія і вибір професії», яка вийшла у 1918 році зазначав, що вибір професії в тогочасному суспільстві здійснювався випадково і хаотично. Через необхідність заробітку, більшість людей бралися за будь-яку роботу, в результаті — втрачало не лише суспільство, яке могло б отримати від робітника значно більше в умовах правильної організації праці, але й сама людина, яка почувалася невдахою лише тому, що своєчасно не отримала належної допомоги у професійному самовизначенні. Праця без творчості – рабство, якого можна було б уникнути завдяки вчасній і фаховій допомозі, вказує Н.А.Рибніков.

Проте, профорієнтаційні дослідження у дореволюційній Росії, все-таки, здійснювались і вони були пов'язані з розвитком авіації, зокрема повітроплавання. Щоправда, вони обмежувались вивченням психофізіологічних особливостей та особистісних якостей кандидата, за якими визначалась його придатність до діяльності пілота. Так, у 1882 році М.Рикачов, вивчаючи якості, які необхідні людині для того, щоб вправно керувати повітряною кулею зазначав, що найбільш важливими серед них є тямущість, спритність, хоробрість, воля, обачність та ін. [2, 46].

У 1895 році вийшла монографія І.Ріхтера "Використання психології на залізничному транспорті", в якій на основі матеріалів вивчення індивідуальних відмінностей сприймання сигналів, розпізнавання світлових команд та оцінки швидкості реакцій, піднімається питання про необхідність визначати професійну придатність до діяльності машиніста потягу на залізниці. А у 1909 році, після трагічної загибелі Мінкевича, першої жертви

російського військового повітроплавання, Рада всеросійського аероклубу вперше у світі підняла питання про необхідність проведення спеціального відбору для тих, хто бажає займатися повітроплаванням.

Протягом 1909-1912 р.р. у Військово-медичній академії (клініка В.М.Бехтерева) В.В.Абрамов, застосовуючи особистісні опитувальники, проводив клініко-психологічні дослідження пілотів.

Перша світова війна продемонструвала, що не кожна фізично здорова людина може стати хорошим пілотом, що для успішної самореалізації у цій професії кандидат повинен володіти необхідними психічними і психофізіологічними якостями.

2. 2. 2. Розвиток психотехніки в 20-30-ті роки XX ст. в СРСР

В 1917 році в Петрограді вперше була створена спеціальна комісія для вивчення праці пілотів та для планового психологічного відбору кадрів у авіацію. Піонерами досліджень у авіації були відомий військовий лікар С.Є. Мінц та відомий психолог А.П.Нечаєв. Профвідбір у військовій професії та в авіацію проводився за результатами виконання завдань із застосуванням технічних засобів і шляхом заповнення бланкових тестів. Для дослідження психологічних та психофізіологічних якостей використовували так звані батареї тестів, зокрема тести на гостроту зору, швидкість виконання доручень, оцінку просторових відношень, координацію рухів, технічне мислення тощо.

А.П.Нечаєв, наприклад, визначав „коефіцієнт авіаздібностей” та приймав остаточне рішення щодо придатності кандидата до роботи у авіації на основі практичного дослідження семи необхідних для пілота якостей, таких як об’єм уваги, адаптаційні здібності кандидата, емоційна стійкість, навіюваність, визначення різниці часу при прямій і зворотній лічбі, визначення середньої швидкості написання чисел та визначення середньої швидкості роботи у звичайних та екстремальних умовах.

Автор першої вітчизняної праці з авіаційного права А.С.Шор стверджував, що пілот, щоб відповідати тим вимогам, які висуває до нього професія, повинен мати не лише розвинені уміння і досвід керування літаком, але й володіти певними фізичними та розумовими якостями.

Теоретик авіації М.Жуковський наголошує, що "не кожен може стати пілотом", вказував, що сучасний стан розвитку літакобудування вимагає від кандидата на цю професію міцної нервової системи, стійкої уваги, координації рухів, винахідливості та ін. [2, с.46].

В 1924 році для розв'язання практичних завдань та для розробки теоретичних проблем професійного відбору була створена Центральна психофізіологічна лабораторія ВВС СРСР, за зразком якої, подібні психологічні лабораторії були організовані при авіаційних училищах та в округах, де здійснювався психологічний відбір на навчання, проводилась експертиза з метою встановлення причин поганої успішності та відрахування курсантів з авіаучилищ, з'ясовувались причини помилкових дій курсантів.

В 1931 році була видана перша „Інструкція з проведення психофізіологічних випробувань в школах ВВС”, в якій подавались вказівки щодо організації тестування та створювались тести для оцінки сприймання, уваги, сенсомоторики курсантів тощо.

В 1933 році було видано „Керівництво з проведення медичного та психофізіологічного відбору кандидатів, що вступають на навчання в школи ВВС”. До вступників пред'являлись такі вимоги: класова свідомість, тямущість, логічне мислення, швидкість реакції, технічне мислення, уміння добре розподіляти увагу, стійкість уваги, добре розвинена моторика, гострота і точність зору, сила волі, сміливість, фізична сила, вправність, витривалість.

Негативними якостями вважались розгубленість, підвищена вразливість, напруженість, страх висоти.

У сфері виробництва та транспорту профорієнтація почала розвиватись десь у середині 20-х років ХХ ст. Зокрема, активно в той час вивчалися психологічні особливості різноманітних професій, розроблялись тестові методики, за допомогою яких визначалася професійна придатність до цих професій.

У 1921 році в Москві була організована Перша Всеросійська ініціативна конференція з наукової організації праці, яка проводилась під керівництвом В.М. Бехтерева та при активній участі І.Н.Шпільрейна. Створивши з групою однодумців-ентузіастів лабораторію, І.Н.Шпільрейн почав проводити перші експериментальні дослідження в галузі профвідбору.

В цьому ж році, за вказівкою В.І.Леніна, в Москві було відкрито Центральний інститут праці, в якому була створена лабораторія, що займалась профорієнтацією. Проблеми профорієнтації розроблялись, також, у Всеукраїнському інституті праці, що діяв у Харкові, в лабораторії професійного відбору при психофізіологічному відділенні Казанського бюро НОТ, в Московському інституті професійних захворювань ім. Обухова та ін.

З 1922 р. почалось активне використання тестів для визначення професійної придатності у автомобільній галузі та на залізничному транспорті, а до 1933 року такі дослідження проводились практично в усіх провідних галузях промисловості — металургії, машинобудуванні, гірничо-видобувній, нафтовій, текстильній, зв'язку та ін. Випробування професійно важливих якостей проводились за допомогою тестів, шляхом моделювання професійних ситуацій та задач.

Перше бюро з профконсультування в СРСР було відкрито в 1927 році при Ленінградській біржі праці. В школах питаннями профорієнтації та профвідбору займалися педологи. Підготовка спеціалістів-психотехніків проводилась Ленінградським педагогічним інститутом та Другим Московським державним університетом на відділеннях педології. Крім того, були організовані 3-4-місячні курси з підготовки психотехніків для осіб, які мали медичну або педагогічну освіту.

В 1927 році в Москві відбулась перша Всесоюзна конференція, присвячена проблемі психофізіології праці і профвідбору. Психологі, профконсультанти та психотехніки створили в цьому ж році Всеросійське товариство психотехніки та прикладної психофізіології. Очолив товариство І.Н.Шпільрейн, якого вважають засновником вітчизняної (радянської) психотехніки. Товариство видавало свій часопис "Психотехніка і психофізіологія праці", а з 1932 по 1934 — "Радянська психотехніка".

Загалом, в 20-30-х роках в основному, здійснювались дослідження, основною метою яких було вивчення співвідношення між вимогами, які висувались кожним видом професійної діяльності до людини та індивідуальними особливостями кожної людини, між видом діяльності та типом особистості, трудовим процесом та працездатністю особи.

Для багатьох видів діяльності були створені професіограми і психограми. Велика робота проводилась у напрямку *боротьби з професійним виснаженням та явищами травматизму на виробництві, активно вивчались проблеми професійних захворювань та охорони здоров'я.* Опис професійно важливих якостей, властивостей і умінь проводився у взаємозв'язку з завданнями, ситуаціями, що пов'язані з професійною діяльністю. При цьому, поряд з текстовим описом професії, у психограмі подався перелік якостей та здібностей із зазначенням ступеня значущості кожної якості для професії, яка описувалась.

Як бачимо, в цей час були здійснені вдалі спроби створити серйозну науково обгрунтовану систему профорієнтації, активну участь у становленні і розвитку якої приймали В.М.Бехтерев, І.Н.Шпільрейн, С.Є.

Мінц, А.П.Нечасів, С.Г.Геллерштейн та ін. Результатом їх діяльності стало створення відділів наукової організації праці в різних відомчих установах та на підприємствах. По всій країні з'явилася велика кількість лабораторій та науково-дослідних інститутів, в яких проводились перші експериментальні дослідження з профвідбору, які, в основному, займались вивченням психофізіологічних особливостей людини та їх впливу на її діяльність. В цей час були створені Центральний інститут праці, Інститут охорони праці, Центральна психофізіологічна лабораторія у транспортній галузі (керівник — А.І.Колодна), Центральна психотехнічна лабораторія у поштово-телеграфному відомстві (керівник — І.О. Кузьмін) та ін. Загалом, до 1930 року таких лабораторій налічувалось близько 150.

В 1930-ті роки Центральна лабораторія з профконсультування та профвідбору ВЦСПС зайнялась розробкою системи шкільної профорієнтації, а в 1932 році був створений штаб, який займався координацією досліджень з проблем шкільної профорієнтації. Таким чином в період непу та на початку 30-х років профорієнтація активно розвивалась в нашій країні.

Це було пов'язано з тим, що країні на той час була потрібна робоча сила, щоб покращити матеріальне становище та підняти рівень добробуту. Одночасно велика кількість людей в той час мріяла про покращення своїх доходів та підвищення рівня життя, яких можна було досягнути завдяки роботі на заводі чи фабриці. Радянська держава свідомо рекламувала робітничі професії, стимулювала не лише матеріально, у вигляді премій, але й морально, шляхом вшанування на дошці пошани, або статтею, надрукованою в газеті чи присвоєнням звання – «найкращий за професією», або «герой праці» тощо.

Серед нових завдань, які постали перед профорієнтацією в той час, була проблема професійної майстерності, зокрема, виявлення закономірностей формування і вдосконалення трудових умінь і навичок, пошук нових раціональних методів професійного навчання, вивчення умов навчання, зокрема тих, які б забезпечували розвиток здібностей та професійно важливих якостей. Науковцями проводилася велика кількість експериментальних досліджень з метою вдосконалення змісту і форм виробничого навчання, розроблялися інструкції з формування трудових навичок, вивчалася їх динаміка.

Однак, не зважаючи на значні досягнення, психотехніка, як галузь психологічного знання, мала ряд недоліків, серед яких найбільш суттєвими були зневага теоретичними дослідженнями та фетишизація цифрових результатів без спроби виявити закономірності, що стояли за цифрами. "Механістичні" позиції у профвідборі стали причиною грубих помилок у

прогнозуванні придатності до діяльності. Саме за ці недоліки вона була піддана гострій критиці багатьма поважними посадовцями та психологами.

В 1933-1934 роках були відмінені психотехнічні випробування на залізничному транспорті та у вугільній промисловості.

Вказані вище недоліки були усвідомлені психотехніками, а провідні радянські вчені, серед яких С.Г.Рубінштейн, Б.Г.Ананьєв, О.М.Леонтєв, Б.М.Теплов, К.К.Платонов, С.Г.Геллерштейн та ін. накреслили шляхи їх подолання.

Л.С.Виготський висунув тезу, згідно з якою в основі трудової діяльності лежать не механічні функції, вивченням яких за допомогою тестів займалися психотехніки, а вищі психічні процеси. Вчений доводив, що праця — це діяльність, яка опосередкується не лише знаряддями праці, але й свідомою поведінкою, тобто трудовий акт являє собою органічну єдність мислення та умінь, "теорії і практики".

С.Л.Рубінштейн розробив фундаментальне теоретичне положення про єдність діяльності і свідомості, який став головним методологічним принципом у радянській психології.

Однак, незважаючи на спроби вчених реабілітувати психотехніку, Постанова ЦК ВКП(б) 1936 року «Про педологічні перекручення в системі Наркомпросу» заборонила використання психологічних тестів з метою профвідбору.

Так, не проіснувавши і 10 років, психотехніка була заборонена, а її засновник І.Н.Шпільрейн, якого звинуватили у контрреволюційній пропаганді та троцькізмі, арештований і розстріляний в 1937 році.

Популярність професійної орієнтації зросла з новою силою під час другої світової війни, коли психологи були безпосередньо залучені до роботи в армії. Вони займалися *тестуванням, відсівом і розподілом призовників, оскільки управління складними видами військової техніки, наприклад швидкісними літаками, вимагало відповідних здібностей і навичок*. Для відбору кандидатів, які б легко і швидко навчалися та володіли іншими необхідними для військових професій якостями, були розроблені нові, більш досконалі тести та методики підготовки кадрів.

2.2.3. Становлення і розвиток профорієнтації у 40-80 роках ХХ ст.

У перші повоєнні роки психологічні методи використовувалися для вивчення індивідуальних відмінностей між відмінниками в навчанні та невстигаючими курсантами в авіаційних училищах.

В 1955 році вийшли „Методичні вказівки щодо вивчення індивідуально-психологічних якостей курсантів та пілотів”, а в 1958 році під керівництвом К.К. Платонова була здійснена перша після 1936 року науково-дослідна робота з метою вивчення можливостей застосування психологічних методів для відбору курсантів на навчання в авіаційні училища, зокрема було розпочато системне вивчення професійно важливих якостей, необхідних для освоєння професії пілотів і космонавтів, а в 1961 році був проведений експериментальний психологічний відбір кандидатів для вступу в авіаційні училища з використанням цілого комплексу психометричних тестів.

У 1964 році психологічний відбір був офіційно введений в якості обов'язкової процедури під час вступу на навчання до училищ ВПС.

В 1960-х роках у зв'язку з широким впровадженням нових технологічних процесів у приладобудуванні, швидким розвитком мікроелектроніки та комп'ютерної техніки, виникла необхідність у дослідженнях та всебічному науковому обґрунтуванні нових видів діяльності, що пов'язані з такими новими на той час професіями як оператор ЕОМ, зварювальник мікросхем, монтажник друкованих плат, працівник різноманітних диспетчерських служб тощо. Для розв'язання цих завдань була організована група з профорієнтації в НДІ теорії і історії педагогіки АПН СРСР (керівник Волковський А.Н.), відкрита лабораторія з профорієнтації в Інституті психології в Києві (керівник Б.А.Федоришин), організований науково-дослідний інститут трудового навчання і профорієнтації при Академії педагогічних наук СРСР – (керівник А.М.Голомшток).

В 70-80-х роках ХХ ст. професійна орієнтація в СРСР почала поступово відроджуватися завдяки працям Б.Г.Ананьєва, С.Г.Геллерштейна С.О.Клімова, К.К.Платонова, Н.А.Побірченко, В.В.Рибалки, Б.М.Теплова, В.В.Синявського, Б.А.Федоришина, С.М.Чистякова, П.А.Шавіра та ін.

Зокрема, С.О.Клімов, який на той час працював у Ленінграді в Інституті профтехосвіти, серйозно займався вивченням теоретичних і методологічних основ професіографії та вибору професії. Його класифікація професій та створена ним методика ДДО (диференційно-діагностичний опитувальник) для виявлення професійних інтересів і сьогодні є однією з найбільш популярних і надійних і слугує стандартом, за яким вивчають професії як в Росії, так і в Україні.

Одночасно, можна сказати, що з середини 60-х до середини 80-х рр. профорієнтація здійснювалась з урахуванням, в першу чергу, інтересів

держави і переважно реалізувалась у руслі патріотичних закликів на зразок: «Всім класом – на ферму!», або «...на завод!» чи «... на комсомольську будову!». За цими закликами стояли не інтереси людини, а держава, якій необхідно було розвивати народне господарство та обороноздатність. Проте, щоб людина працювала, держава створювала усі необхідні умови: відкривала ясла для новонароджених дітей, навіть цілодобово, щоб матері могли працювати без відриву від виробництва і не брали декретних відпусток по догляду за дітьми.

Коли державу було відбудовано і зросло матеріальне становище народу, профорієнтаційна робота дещо послабилась, проте, акцент, як і раніше, ставився на робітничі професії, тому профорієнтаційна робота зводилась до агітації молоді вступати до профтехучилищ та поповнювати ряди робітничого класу.

В період «перебудови» велика робота проводилась з метою відродження профорієнтації та становлення шкільної психологічної служби. Керував цією роботою Державний комітет праці, на базі якого почалась активна підготовка профконсультантів (спеціальності «практичного психолога» в той час ще не навчали), в школах ввели курс «Основи виробництва. Вибір професії».

В 1984 році вийшла Постанова ЦК КПРС «Основні напрями реформи загальноосвітньої і професійної школи», в якій особлива увага приділялась розвитку трудового навчання і профорієнтації молоді, а в **1986** році була створена державна служба профорієнтації. У зв'язку з цим, велика кількість профорієнтаційних центрів була відкрита у великих містах СРСР. Це були спеціалізовані міжгалузеві науково-методичні осередки, керівництво та фінансування якими здійснювали Міністерство освіти та Міністерство праці.

Цей період став найбільш сприятливим для самореалізації та здійснення самостійного професійного вибору. Країна отримала відомих лікарів, вчителів, письменників, поетів, діячів у різних галузях та напрямках. Тоді найбільш актуальним став лозунг — «Всі професії важливі!» Держава забезпечувала житлом, роботою, зарплатнею, давала можливість і навчитись, і працювати кожному, не замислюючись про матеріальне становище. Збувались мрії багатьох, хто хотів стати геологом, журналістом, дослідником, кіноактором, науковцем тощо.

Як бачимо, на кожному етапі суспільного розвитку профорієнтація вирішувала завдання, які були найактуальнішими для держави та виробництва у цей період: у 30-х роках – це була орієнтація молоді на

робітничі, інженерні та військові професії, в середині 50-х – на робітничі, а в 80-х роках особливо актуальними стають професії, які забезпечують розвиток сільського господарства та сфери обслуговування, педагогічні, робітничі, інженерні та військові професії.

2.2.4. Розвиток профорієнтації в сучасній Україні

Коли розпався Радянський Союз, в період переходу до ринкової економіки, створена в радянські часи централізована система профорієнтаційної роботи була зруйнована, чимало людей залишилися без роботи, внаслідок чого, велика кількість фахівців була змушена виїхати за кордон або перекваліфікуватися.

Намагаючись виявити причини, що призвели до руйнування системи профорієнтації, створеної в радянські часи, українські дослідники вказують, що вона не прижилась в сучасних умовах в Україні саме через застарілі методико-теоретичні підходи, через надмірну централізацію у керуванні і фінансуванні як обласних центрів професійної орієнтації, так і науково-дослідних профорієнтаційних центрів. Брак фінансування, яке здійснюється в основному за рахунок держбюджетних коштів, прискорив руйнування старої системи профорієнтації і, на жаль, не було створено умов для розробки і втілення в практику нової концепції профорієнтації, придатної до умов ринку та ринкової економіки. Українські учені констатують, що сьогодні в Україні недостатньо розвинена цілісна система профорієнтаційної роботи, практично призупинена робота з координації і технологічної взаємодії між підприємствами, органами освіти, навчальними закладами, плановими органами і аналітичними відділами центрів зайнятості. Через відсутність розподілу функцій між усіма учасниками процесу професійної орієнтації і самовизначення система втратила свою дієспроможність, тоді як у розвинених економічних країнах активну участь у профорієнтаційній роботі беруть самі підприємства, фірми і особи, які зацікавлені у проведенні профорієнтаційних заходів [1].

Підтвердженням цьому є приклад США, де під кінець XX ст. при Міністерстві праці було створено 1200 державних профорієнтаційних центрів, які щороку обслуговують більше мільйона підлітків. Теоретичні і практичні проблеми, що стосуються профорієнтації у США, вивчають приватні агентства, фірми і різні центри, які організуються при навчальних закладах, університетах і великих фірмах. Прикладом такої співпраці є американська фірма ВМ, яка ще у 70-х роках XX ст. у рамках

комплексної програми «Талант» займається вивченням індивідуальних особливостей своїх співробітників і їх дітей з метою їх подальшого працевлаштування, відповідно до індивідуальних особистісних особливостей кожного. Характерною особливістю американської системи профорієнтації є високий ступінь децентралізації, де конкретні профорієнтаційні заходи розробляються і здійснюються місцевими службами зайнятості, радами та асоціаціями ділових кіл та місцевих громад, а Міністерства праці, охорони здоров'я, освіти та соціальної політики, головним чином, здійснюють контроль за виконанням ними державного законодавства.

В Англії і Франції існує розвинена мережа державних і приватних компаній і організацій, де консультанти-фахівці або їх помічники підбирають робочі місця для молоді з метою супроводу їх професійного самовизначення та підтримують з ними контакти до досягнення 18 років. Україна, також, має зрозуміти, що у сучасних умовах ринкових відносин лише зростання участі приватного фінансування у організації і проведенні профорієнтаційної роботи зможе забезпечити її ефективність.

Другим важливим недоліком системи освіти є те, що вона спрямована на розвиток тих професійно важливих якостей особистості, які забезпечують високу продуктивність праці, однак, не звертається увага на розвиток особистості фахівця, зокрема розвиток самосвідомості, соціальної самостійності та поведінкової гнучкості, підприємницької активності та мобільності, готовності до пошуку, відкриття та успішного впровадження власного бізнесу, тобто тих якостей, які найбільш необхідні фахівцю в ринкових умовах.

Спроба відновити і на належному рівні реорганізувати профорієнтаційну роботу сьогодні робиться, однак недостатньо. З метою її оптимізації в Україні було прийнято кілька законодавчих актів, що регламентують трудову зайнятість та професійну підготовку населення. Наприклад, у Постанові Кабінету Міністрів України «Про концепції професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації незайнятого населення» (1996), вказано, що організаційно-методичне забезпечення роботи місцевих центрів зайнятості з питань профінформації, профконсультації, профвідбору і профпідбору здійснюють у регіонах Центри професійної орієнтації незайнятого населення, завдання яких полягає у наданні кваліфікованої допомоги молоді у її професійному самовизначенні, зокрема, у здійсненні молодими людьми обґрунтованого вибору професії й, відповідно, вибору навчально-професійного або вишого

навчального закладу». На жаль, не зважаючи на заходи держави та постанови уряду, сьогодні система профорієнтаційної роботи в Україні залишається недостатньо розвиненою. На даний час обласні центри зайнятості через відсутність належного фінансування, в основному, працюють лише з безробітними.

Здавалося б, у ситуації ринкової економіки створилися найбільш сприятливі умови для розвитку профорієнтації, оскільки зросла потреба у послугах, що пов'язані з пошуком кваліфікованих кадрів для приватних підприємств та послугах, необхідних кожному, хто в умовах жорсткої конкуренції на ринку праці потребує кваліфікованої допомоги з боку психолога чи профорієнтолога у зв'язку з професійним самовизначенням або професійною переорієнтацією. Адже, сьогодні, серед вимог, що висуваються до фахівця, крім професіоналізму, необхідно мати добре розвинені особистісні якості, такі як ініціативність, мобільність, гнучкість, підприємливість тощо.

У зв'язку з цим, для значної частини населення процес самовизначення не просто ускладнюється, а навпаки – значна частина українців, яка не витримує конкуренції на внутрішньому ринку праці, змушена покидати країну і шукати кращого життя за кордоном. Розуміючи критичність ситуації в сучасній системі професійного навчання, науковці наголошують, що освіта сьогодні повинна стати професійно орієнтованою, що необхідно з початкової школи готувати дітей до майбутньої професії, орієнтувати їх на професійний успіх, виховувати в них ті особистісні якості, які забезпечать у майбутній успішну професійну кар'єру.

Важливим кроком у цьому напрямку є запровадження профільного навчання у старшій школі, коли свій перший професійний вибір школярі здійснюють у межах школи, коли вони мають шанс переконатись і виправити ситуацію, якщо помилились у своєму виборі.

Сьогодні суспільство, у прагненні створити всі умови для повноцінного розвитку особистості фахівця, його творчих здібностей, розробляє і формує нову систему професійної освіти, яка передбачає безперервний розвиток особистості фахівця, можливість одержання і відновлення професійних знань, умінь і навичок протягом усього періоду трудової діяльності людини.

Великий вклад у розвиток профорієнтації на сучасному етапі здійснюють українські дослідники, серед яких О. М. Алексюк, Г. О. Балл, М. Й. Боришевський, Н. О. Гончарова, І. А. Зязюн, В. В. Колінько, В. Г. Кремень, С. Д. Максименко, В. Ф. Моргун, В. В. Рибалка, Є. М. Павлутенков,

Н. А. Побірченко, В. А. Семиченко, В. В. Синявський, Т. М. Титаренко, Б. А. Федоришин, Н. В. Чепелєва, Т. С. Яценко та ін.

Значний вклад у розвиток профорієнтаційної роботи в Україні здійснюють викладачі філософського факультету Прикарпатського національного університету, а саме І.М.Гоян, М.В.Дойчик, О.М.Коропецька, С.Д.Литвин-Кіндратюк, Л.І.Макарова, Л. М. Романкова, З. В. Юрченко та ін.

Сьогодні, коли людство переживає третю — **транспрофесійну** революцію, яка пов'язана з науково-технічним прогресом та розвитком нових технологій, розвинені країни світу прагнуть створити такі умови для діяльності фахівця, за яких він зможе безперервно поповнювати і поновлювати свої професійні знання, уміння і навички. Крім того, в умовах інтенсивного розвитку науки і техніки, широкого впровадження прогресивних інформаційних технологій спостерігається різке скорочення терміну життя масових професій, що спонукає фахівця протягом життя двічі або й тричі змінювати професію.

Цьому сприяє і швидкий перерозподіл сфер вкладення капіталів, тому чисельність фахівців у різних сферах виробництва змінюється, що відображається у запитах на ті чи інші професії і змушує здобувати нову спеціальність або вчитися адаптуватися до діяльності в нових умовах, застосовувати свої професійні знання, уміння, навички в умовах нового виробництва. У зв'язку з цим, актуальною стає проблема становлення особистості фахівця, розвитку таких особистісних якостей як мобільність, адаптивність, здатність вільно працювати у різних професійних середовищах, вільно входити у різноманітні професійні організації, надавати комплексну допомогу у вирішенні проблемних ситуацій в цих організаціях і виходити з них після розв'язання поставлених перед ними завдань.

У зв'язку з цим, сучасна профорієнтаційна робота в Україні орієнтується не лише на надання допомоги школярам, але й на ґрунтовну працю з дорослим населенням.

Як бачимо, пріоритетною у розробці нової системи профорієнтації стає особистість фахівця, її розвиток, який забезпечується державою на усіх рівнях професійної освіти, починаючи з дошкільного навчання і виховання і завершуючи навчанням і перенавчанням у державних центрах зайнятості та працевлаштуванням населення у дорослому віці [1, с.129-130].

Головною особливістю професійного навчання, що здійснюється в сучасних умовах неперервної освіти є орієнтація на розвиток, коли особистість, виступаючи суб'єктом власної діяльності, сама мобілізує свої

власні сили та внутрішні резерви не лише на саморозвиток протягом навчання у школі і вузі, але й у процесі усієї трудової діяльності, протягом усього життя.

Контрольні запитання:

1. Опишіть відомі вам факти, що свідчать про значущість проблеми профорієнтації та як її вирішували в стародавні часи?
2. Що Вам відомо про Х.Уарте та його внесок у розвиток профорієнтації?
3. Коли і де з'явилась перша профорієнтаційна лабораторія?
4. Що сприяло виокремленню профорієнтації в самостійну галузь знання?
5. Вкажіть, на які періоди поділяють розвиток профорієнтації як окремої галузі знання.
6. Що Вам відомо про становлення психотехніки за кордоном, назвіть її засновників?
7. Опишіть, як відбувався розвиток профорієнтації в країнах Західної Європи
8. Вкажіть, яка роль в розвитку профорієнтації Ф. Ф.Тейлора та Ф.Парсонса?
9. Що Ви знаєте про «компанію Уолтера Скотта»
10. Назвіть основні проблеми та завдання профорієнтації в період становлення.
11. Що Вам відомо про розвиток профорієнтації в нашій країні?
12. Чому профорієнтація була заборонена в СРСР?
13. Коли відродилась профорієнтація в Радянському Союзі?
14. Назвіть найбільш відомих сучасних вітчизняних вчених-профорієнтологів та розкажіть про їх внесок в розвиток профорієнтації.
15. Назвіть основні завдання профорієнтації на сучасному етапі.

Література:

1. Баріхашвілі І.І., Воронова М.П., Грищенко Г.В., Стариков І.М. Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення. – К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2009. – 208 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – С. 45-70. – 511 с.
3. Гончарова Н. О. Основи професійної орієнтації / За ред. В. Ф. Моргуна. Навчальний посібник. – К.: Видавничий дім «Слово», 2010. – 168 с.

4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., переаб., доп.. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
5. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Изд. МГУ, 1988. – 200 с.
6. Климов Е. А., Носкова О. Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие. – М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. – 221 с.
7. Климов Е. А. Психология профессионала. Избр. психол. труды. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. – 400 с.
8. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. – Обнинск: МГУ, Центр «Детство», 1993. – 57 с.
9. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. –Івано -Франківськ, 2005. – 236 с.
10. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Изд центр "Академия", 2001. – С. 25-28, 42-49.
11. Пряжникова Е.Ю. Профорientация: учеб пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.Ю.Пряжникова, Н.С.Пряжников. – 2-е изд., стер. – М.: Изд. центр «Академия», 2006. – 496 с.
12. Сахаров В.Ф., Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация школьников: Учебное пособие для студентов пединститутов. -М.: Просвещение, 1982. – С.7-40.
13. Укке Ю.В. Психологические концепции профессиональной ориентации в Соединенных Штатах Америки... автореф..канд психолог. наук. – М., 1972. – 22 с.
14. Д. Шульц, С. Е. Шульц История современной психологии. -СПб. Евразия, 1998. – 528 с.
15. Шульц С. Е. Психология и работа – СПб .: Питер, 2003. – 560 с.

Тема 3

Особливості організації профорієнтаційної роботи зі школярами

- 3.1. Особливості організації профорієнтаційної роботи у сучасній українській школі
- 3.2. Етапи профорієнтаційної роботи у школі
- 3.3. Форми та методи профорієнтаційної роботи зі школярами
- 3.4. Навчально-методичний кабінет профорієнтації
- 3.5. Особливості організації навчання у старшій школі
 - 3.5.1. Загальні положення щодо організації профільного навчання у школі;
 - 3.5.2. Допрофільна підготовка
 - 3.5.3. Особистісна готовність до профільного навчання
 - 3.5.4. Напрями профілізації та профілі навчання у старшій школі

3.1. Особливості організації профорієнтаційної роботи у школі в сучасній Україні

Основним джерелом поповнення трудових ресурсів у всіх сферах виробництва в сучасних умовах є випускники шкіл, **тому профорієнтаційна робота з учнями, особливо випускниками загальноосвітніх шкіл є такою важливою.**

Випускнику школи нелегко уявити собі потребу виробництва в кадрах, дослідити запити суспільства на ту чи іншу професію, спрогнозувати свою майбутню професійну діяльність, побачити свої реальні можливості працевлаштування, зрозуміти специфіку тієї чи іншої професії, правильно оцінити свої нахили та здібності.

Дослідження психологів вказують, що 50% здібностей людини передається по спадковості (окремі вчені вважають, що — 80%), що інтелект формується до 10-12 років, тому так важливо не лише знати фактори, що можуть впливати на її розвиток у дитинстві, а саме умови, в яких вона зростає, духовні і моральні цінності та соціальні установки, які панують у родині, але й вивчати саму дитину, її інтереси, задатки і здібності, розвивати ті сторони її особистості, які в майбутньому зможуть забезпечити успіх і ефективність у професійній діяльності.

Статистика доводить, що *продуктивність праці працівників, які за своїми якостями відповідають вимогам професії, в середньому на 20-40% вища, ніж у тих, хто цим вимогам не відповідає, а серед працівників, які часто змінюють місце роботи, 40% це ті, що обрали роботу не за здібностями.* Із сказаного вище зрозуміло, чому такою важливою є профорієнтаційна робота саме із школярами і чому цей напрям навчально-виховної роботи є завжди актуальним.

За радянських часів профорієнтаційна робота у школах здійснювалась систематично і мала цілеспрямований характер. Керівництво профорієнтаційною роботою здійснювало Міністерство освіти, зокрема загальна початкова професійна підготовка, яка вважалась частиною цілісного навчально-виховного процесу, була включена у навчальні плани і програми у старших класах і проводилась комплексно, у тісному взаємозв'язку сім'ї, школи і суспільства.

В наш час, профорієнтаційна робота у школі визначається керівництвом кожної школи самостійно і в більшій мірі залежить від того, як її організовує шкільний психолог, у функціональні обов'язки якого входить організація і проведення профорієнтаційних консультацій.

Важливо зазначити, *що відповідальність за організацію профорієнтаційної роботи в школі несе директор, який відповідає за:*

- планування та прогнозування розвитку профорієнтації, її актуальність в умовах сучасної школи;
- розробку змісту профорієнтаційної роботи з учнями;
- створення кабінету профорієнтації та забезпечення його навчально методичними матеріалами;
- готовність випускників школи до свідомого професійного вибору;
- налагодження контактів з батьками для вироблення спільного рішення щодо майбутньої долі кожної дитини.

Для того, щоб профорієнтаційна робота проводилась систематично, і цілеспрямовано, необхідно, щоб в кожній школі була створена *рада з профорієнтаційної роботи*, до складу якої входили б: заступник директора з навчально-виховної роботи, психолог, класні керівники та вчителі-предметники випускних класів, представники підшефних підприємств та профтехучилищ, з якими співпрацює школа та батьки.

Завідувач кабінетом (як правило психолог), який підтримує зв'язки з усіма вчителями школи і батьками, повинен не лише проводити з ними навчальні семінари та консультації, але й надавати психологічну допомогу учням з метою:

- ознайомлення школярів зі світом професій та вивчення професіограм;
- вивчення індивідуальних психологічних особливостей дітей та надання їм консультативної допомоги щодо їх подальшого професійного самовизначення;
- формування особистості учня як суб'єкта професійного самовизначення, його готовності до здійснення самостійного професійного вибору;

Крім психолога, профорієнтаційну роботу на різних рівнях у школі проводять:

- вчителі-предметники;
- класні керівники;
- шкільний лікар;
- соціальний педагог.

До них залучаються батьки та засоби масової інформації. Важливо, щоб у кожному класі був профорієнтаційний куток, а у школі — навчально-методичний кабінет.

Як зазначалось вище, профорієнтація, як важлива складова усієї навчально-виховної роботи в школі, повинна проводитися усім педагогічним колективом. Вчителі-предметники повинні включати в систему опитування та під час пояснення нового матеріалу інформацію профорієнтаційного характеру, зокрема, розповідати, де можна застосувати знання з даного предмету, людям яких професій вони необхідні, ознайомити учнів з різними видами трудової діяльності.

Таким чином, підготовка учнів до вибору професії повинна здійснюватися поетапно, в процесі широкої загальної політехнічної та гуманітарної підготовки, протягом усіх дванадцяти років навчання в школі

3.2. Етапи профорієнтаційної роботи у школі

Перший етап (I-IV класи) – знайомство зі світом професій, основне завдання якого – сформувати правильне емоційне ставлення до праці, сформувати бажання займатися корисною справою, відповідально ставитися до справи, якісно виконувати доручену роботу. Завдання школи на цьому етапі полягає в тому, щоб ознайомити школярів не лише з найбільш популярними професіями, але й тими, що є соціально не привабливими або не престижними, проте важливими і необхідними, сформувати почуття поваги до людини праці, незалежно від виду

діяльності. Результатом діяльності психолога з профорієнтаційної роботи в цей період є сформованість професійної позиції, яка проявляється у позитивному ставленні до будь-якого виду праці, у обізнаності хоча б з основними масовими професіями (13-16 професій), в умінні виокремлювати основні вимоги професії до людини,

Другий етап (У- УІІ класи). **Основним завданням на цьому етапі є** формування інтересу до проблеми професійного самовизначення та активної профорієнтаційної позиції школяра, спрямування його активності на реальні перспективи майбутньої професійної діяльності. Важливою ланкою профорієнтаційної роботи є, також, знайомство з ринком праці свого регіону, врахування специфічних для даного економічного регіону потреб у кадрах та можливостей задоволення цих потреб суспільством. Діти повинні знати, де і які знання вони зможуть застосувати саме у своєму регіоні, щоб не лише задовільнити потреби регіону у фахівцях, але й сприяти розвитку тих галузей промисловості та сільського господарського виробництва, які мало розвинені в даному регіоні.

Третій етап (УІІІ-ІХ) – підготовка до профільного навчання, надання допомоги у виборі профілю навчання. Підготовка до профілю навчання – це перший серйозний етап вибору професії, тому саме на даному етапі важливо активізувати профорієнтаційні заходи, які передбачають формування у школярів стійких професійних інтересів, надання допомоги у вивченні власних здібностей та компетентних порад щодо подальшого професійного вибору, які передбачають або продовження навчання в профтехучилищі чи в будь-якому іншому середньому спеціальному навчальному закладі, або ж вибір профілю навчання у старіших класах середньої загальнотехнічної школи.

Особливе значення на цьому етапі має курс „Основи вибору професії”, під час якого учні знайомляться з класифікаціями професій (С.О.Клімова, Холланда, К'юдера та ін.) та за допомогою діагностичних методик виявити, до якої сфери професійної діяльності вони мають схильність і яким видом діяльності хотіли б займатися у майбутньому.

Четвертий етап — вибір профілю навчання та вивчення предметів за вибором допоможуть з'ясувати, наскільки правильним був вибір учнів, чи їх професійно важливі якості та стан здоров'я відповідають вимогам тієї професійної діяльності, яку вони планують обрати. Основне завдання – надання допомоги учням в самооцінці своїх психофізіологічних та психологічних особливостей, здібностей і інтересів з метою остаточного самовизначення.

Навчання за профілем у спеціалізованій загальноосвітній школі передбачає перехід від загальноосвітнього до більш конкретного профілю діяльності, зокрема спеціалізацію та концентрацію навчальної діяльності навколо визначеної професії.

3.3. Форми та методи профорієнтаційної роботи зі школярами

Форми роботи зі школярами можуть бути найрізноманітніші, зокрема такі як:

1. Профінформаційна, профагітаційна та профпропагандистська діяльність учителів-предметників, коли учитель не просто викладає свою дисципліну, а подає навчальний матеріал під кутом зору його значущості і практичної цінності, спрямовує увагу учнів на ту сферу професійної діяльності, де найбільш ефективно можна буде в майбутньому застосувати знання з дисципліни, яку він викладає. Така організація навчання має великі потенційні можливості, оскільки формування у школярів стійкого інтересу до того чи іншого предмету чи навчальної дисципліни має безпосередній вплив на вибір професії в майбутньому. Формування інтересу позитивно впливає на розвиток пізнавальних здібностей дитини, спонукає до глибшого вивчення самої навчальної дисципліни, відвідування факультативних занять тощо.

2. Профінформаційний урок, одна із форм роботи зі школярами, основна мета якої :

- а) активізувати інтерес учнів до проблеми вибору професії;
- б) виховання активного і відповідального ставлення та здійснення свідомого самостійного вибору професії;
- в) стимулювання до самовиховання професійно значущих якостей особистості.

Профінформаційні уроки проводяться в рамках програми профінформаційного курсу "Основи вибору професії" або «Основи психології та профорієнтації».

3. Професіографічна зустріч — один із способів вивчення професії, який передбачає зустріч з представником певної професії, що знайомить дітей змістом своєї професійної діяльності, описує вимоги професії до психологічної сфери особистості. Даючи аналіз своєї професійної діяльності, представник тої чи іншої професії обов'язково повинен зупинитися на таких питаннях як:

- а) Чим приваблює професія?
- б) Чому ця професія не кожному до вподоби?
- в) Які вимоги висуває професія до того, хто збирається обрати чи іншу професію?
- г) Чому не всі можуть справлятися з завданнями, які ставить перед ними професійна діяльність?
- д) Якими особистісними рисами необхідно володіти та які індивідуальні якості необхідно розвивати, щоб успішно працювати в даній сфері?

4. Професіографічна екскурсія — це одна із форм профінформаційної роботи, який передбачає екскурсії на підприємства, в організації, профтехучилища, середні спеціальні та вищі навчальні заклади, зокрема під час проведення днів "відкритих дверей" у цих закладах. Метою такого заходу є ознайомлення учнів із структурою сучасного підприємства, організації чи закладу, технікою, технологією, організацією праці сучасного виробництва. Крім того, на основі побаченого учні будуть мати можливість самостійно робити аналіз професій, сформувані своє особисте ставлення до певної професії.

5. Професіографічне дослідження — передбачає самостійну діяльність учнів з метою пошуку інформації про певну професію. Вивчення професії відбувається за такими параметрами:

- а) загальні відомості про професію;
- б) характеристика процесу праці;
- в) санітарно-гігієнічні умови праці;
- г) вимоги професії до фізичної та психічної сфери людини;
- д) вимоги до професійної підготовки.

6. Організація вечорів — зустрічі з представниками різних професій та організація художньо-мистецьких заходів на тему «Свято праці», «День врожаю», «Тиждень саду» тощо;

7. Бесіди, диспути, усні часописи, присвячені вивченню професій, наприклад «Що потрібно знати, обираючи професію», «Що я знаю про свою майбутню професію» тощо;

8. Організація конкурсів, вікторин, виставок, наприклад "Світ професій", «Трудова біографія моєї родини»;

9. Виготовлення фотоальбомів, підготовка рефератів, яка передбачає збір інформації про різні професії, перспективи їх розвитку в певному районі чи місцевості, потреби народного господарства в тих чи інших професіях тощо;

10. Демонстрація й обговорення фільмів та телепередач профінформаційного змісту;

11. Участь школярів у роботі гуртків та секцій радіоелектроніки, автоматики, авіа-, авто-, судномодельовання, станції юних техніків, художньої творчості, заняття у факультативних та предметних гуртках, пов'язаних з професіями, які діти збираються обрати у майбутньому;

12. Організація виробничо-господарських об'єднань школярів, шкільних ферм, трудових об'єднань старшокласників, шкільних кооперативів дослідницька робота на пришкільній ділянці або в оранжереї, шефська робота з молодшими школярами, участь у шкільному самоврядуванні, школі молодих менеджерів тощо.

Методи дослідження школярів:

- педагогічне спостереження,
- анкетування;
- бесіда-інтерв'ю;
- тести;
- педагогічний експеримент;
- аналіз документів (особових справ, результатів медичних обстежень, класних журналів тощо) та продуктів діяльності, творчих робіт учнів, зокрема малюнків, творів на вільну або задану тему тощо;
- аналіз практичних дій учнів в школі, в громадських місцях, сім'ї;
- метод узагальнення незалежних характеристик.

Важливу роль в організації і проведенні профінформаційної роботи відіграють навчально-методичні кабінети профорієнтації в школах, профтехучилищах, міжшкільних навчально-виробничих комбінатах.

3.4. Навчально-методичний кабінет профорієнтації

Кожна школа чи організація повинні мати свій організаційний навчально-методичний центр профорієнтаційної роботи, в якому був би зосереджений довідково-інформаційний матеріал, де можна було б провести бесіду, конференцію, диспут, професіографічну зустріч, отримати консультацію або провести діагностику щодо професійної придатності.

Незважаючи на важливість і необхідність наявності кабінету, досить часто його заміняє куток профорієнтації, який досить бідно оформлений, де міститься мінімум інформації, не завжди актуальної.

В зміст роботи кабінету входить:

- ознайомлення з професіями, найбільш поширеними і мало відомими;
- виявлення і розвиток професійних інтересів, здібностей;
- формування у дітей професійних спрямувань, які б відповідали психофізіологічним особливостям та індивідуальним особистісним якостям школяра і одночасно враховували потреби суспільства в кадрах;
- організація консультацій для учнів з питань, що стосуються вибору професії, трудовлаштування та продовження освіти;
- робота з вчителями і батьками учнів (збори, лекції, зустрічі, індивідуальні консультації)
- встановлення зв'язку з трудовими колективами та громадськістю з питань профорієнтації та ін.

Матеріальне забезпечення кабінету:

1) стенди, які містять опис найбільш поширених професій, інформацію про потреби народного господарства країни, матеріали про учнів старших класів, які відображають їх навчання, позакласну громадсько-корисну працю, успіхи в певних видах діяльності;

2) папки з професіограмами;

3) бібліотека з профорієнтаційною літературою;

4) відеоманітофон та касети з розповідями про найбільш поширені професії;

5) комп'ютер для збору банку даних інформаційного характеру та для діагностики школярів чи працівників з метою вивчення їх схильностей та здібностей; в комп'ютері повинен бути створений файл на кожного учня, який би вмщував наступну інформацію: демографічні дані, відомості про сім'ю, про зміни в інтересах та захопленнях, починаючи з УІІ класу і до завершення навчання, участь у гуртках, семінарах, факультативах, а також відомості про особливі успіхи дитини (в навчанні, участь та перемоги на олімпіадах, змаганнях тощо) та психолого-педагогічну характеристику за кожен рік навчання. Ці матеріали можуть використовуватися під час довідкової та індивідуально-психологічної консультації.

6) Сценарії семінарів, практикумів, наприклад, " Профорієнтаційна робота в процесі викладання літератури, історії, математики тощо", "Сценарій вивчення особистості учня з метою профорієнтації" тощо.

Бажано, щоб при кабінеті сформувався актив старшокласників, які б безпосередньо допомагали психологу та вчителям-предметникам в оформленні профорієнтаційної діяльності, у проведенні факультативних занять, присвячених проблемі вибору професії, тобто були тією ланкою, яка б єднала учнів з психологом, вчителями, представниками підприємств чи організацій.

3.5. Особливості організації профільного навчання

3.5.1. Загальні положення щодо організації профільного навчання у школі

Законодавчо закріплене профільне навчання у старшій школі в Україні є прогресивним кроком у підготовці школярів до майбутнього професійного вибору та самовизначення. На відміну від поглибленого, профільне навчання дозволяє учням вибрати не один-два предмети, а конкретну галузь для більш глибокого вивчення.

Концепція профільного навчання в старшій загальноосвітній школі розроблена на виконання Закону України „Про загальну середню освіту”, постанови Кабінету Міністрів України від 16. 11 2000 р. №1717 „Про перехід загальноосвітніх навчальних закладів на новий зміст, структуру і 12-річний термін навчання”. У названих документах закладено нові підходи до організації освіти в старшій школі. Вона має функціонувати як профільна. Це створюватиме сприятливі умови для врахування індивідуальних особливостей, інтересів і потреб учнів, для формування у школярів орієнтації на той чи інший вид майбутньої професійної діяльності. Впровадження профільного навчання забезпечить реалізацію принципу особистісно орієнтованого навчання, що значно розширить можливості учня під час професійного вибору в майбутньому [6].

Загальною тенденцією розвитку старшої профільної школи є її орієнтація на диференціацію, варіативність, багатопрофільність, інтеграцію загальної і допрофесійної школи.

Згідно з Законом України «Про загальну середню освіту», профільне навчання запроваджується:

- у профільних класах звичайних загальноосвітніх шкіл I-III ступеня навчання (I ступінь — початкова, II — основна, III — старша школа);
- у спеціалізованих школах (школах-інтернатах) — загальноосвітніх навчальних закладах (I-III ступенів навчання) з поглибленим вивченням окремих предметів та курсів;

- гімназіях — загальноосвітніх навчальних закладах II-III ступенів навчання з поглибленим вивченням окремих предметів відповідно до профілю;
- ліцєях — загальноосвітніх навчальних закладах III ступеня з профільним навчанням і допрофесійною підготовкою;
- колегіумах — загальноосвітніх навчальних закладах III ступеня навчання філологічно-філософського або культурно-естетичного профілів
- вищих навчальних закладах I-III рівнів акредитації, де задовольняються потреби громадян за освітньо-кваліфікаційними рівнями молодшого спеціаліста і бакалавра з одночасним завершенням здобуття повної загальної середньої освіти.

Першими профільними школами ще у 1963 році стали Республіканська спеціалізована школа-інтернат фізико-математичного профілю при Київському державному університеті ім. Т.Г.Шевченка та Київська фізико-математична школа № 145 МО України. Основним завданням організатори цих профільних шкіл вважали пошук талановитих підлітків, вміле їх залучення у творчий процес з метою формування відданого науці і суспільству фахівців.

Успішний вибір і засвоєння профілю навчання забезпечує особистісна психологічна готовність учня до профільного навчання. У зв'язку з цим, перш ніж обрати профіль навчання, важливо звернути увагу на формування особистісної готовності учнів до профільного навчання, що передбачає їх здатність стати суб'єктом навчальної і професійної підготовки, професійного саморозвитку і самовдосконалення.

3.5.2. Допрофільна підготовка

Поняття «допрофільна освіта» є новим для вітчизняної педагогічної науки та практики. Уперше воно з'явилося і «набуло права» в Концепції профільного навчання у старшій школі.

Згідно з Концепцією, допрофільна підготовка здійснюється у 8-9-х класах із метою професійної орієнтації учнів, створення сприятливих умов для їх самовизначення і самореалізації, подальшого профільного навчання шляхом диференціації та індивідуалізації навчання в основній школі.

Форми її реалізації: курси за вибором, поглиблене вивчення окремих предметів на диференційованій основі. Поглиблене вивчення окремих дисциплін, крім розширення й поглиблення їх змісту, має сприяти

формуванню стійкого інтересу до обраних дисциплін, розвитку відповідних здібностей та орієнтації на професійну діяльність.

Допрофільна підготовка має здійснюватись через факультативи, предметні гуртки, наукові товариства учнів, Малу академію наук, предметні олімпіади, кабінети профорієнтації. Ефективність допрофільного навчання вимагає налагодження дієвої діагностики рівня навчальних досягнень учнів основної школи, профконсультаційної психодіагностики з метою визначення професійних інтересів та якостей школярів для створення однорідних за підготовленістю та інтересами мікроколективів (класів, груп).

В умовах профільного навчання старшокласнику треба зробити життєво важливий вибір. Водночас загальновідомо, що дев'ятикласники мають серйозні труднощі при виборі профілю навчання у старшій школі. Дуже часто вони роблять свій вибір під впливом випадкових факторів. Наприклад, за компанію з товаришами або за порадою дорослих, які переоцінюють можливості дітей. Іноді школярі попадають під вплив засобів масової інформації та суспільних стереотипів. Саме тому головна мета допрофільної підготовки — формування в дітей здібності робити усвідомлений вибір подальшого профілю навчання. Школярі повинні вміти об'єктивно оцінювати свої здібності до навчання за різними профілями, здійснювати вибір профілю, який співпадає зі здібностями та інтересами, бути готовими докласти зусилля для отримання якісної освіти. На етапі допрофільної підготовки важливо створити умови для випробування учня в різних видах навчальної діяльності, яка має здійснюватись на діагностичній основі й мати за мету не тільки виявлення професійних орієнтацій учнів, переважних схильностей у різних галузях знань, а й формування інтересів, потреб, самомотивованого, самостійного навчання як усвідомленої навчальної діяльності. На цьому етапі важливою стане своєчасна оцінка комплексу індивідуальних особливостей школярів з точки зору їх готовності до успішного навчання за певним профілем, попередження дезадаптації в умовах виникнення навчальних труднощів і стресів, пов'язаних зі спілкуванням у новому колективі. Важливо досягти усвідомлення учнем себе як суб'єкта вибору профілю навчання.

Завдання допрофільної підготовки:

- оптимальний вибір учнем майбутнього спрямування профільного навчання;
- розвиток особистості учня, розкриття, розвиток і реалізація його задатків і здібностей;

- підтримання і розвиток мотивації навчально-пізнавальної і творчої діяльності, продовження навчання, формування в учня інтересу до певного профілю (профілів), до профільного навчання загалом;
- інформування учня про переваги, цілі й завдання профільного навчання, перелік профілів, їхній зміст і особливості, можливий вплив вибору навчального профілю на подальше професійне навчання і його потенційний зв'язок з трудовою (професійною) діяльністю;
- розвиток досвіду самопізнання, самовизначення і самореалізації у процесі здійснення допрофільної підготовки, вибору навчального профілю.

Форми та технології реалізації допрофільної підготовки.

До основних форм допрофільної підготовки необхідно віднести: поглиблене вивчення окремих навчальних предметів, курсів за вибором, у тому числі профорієнтаційного спрямування, факультативних курсів, створення допрофільних груп, проведення профільної орієнтації, профільного консультування, інформаційної роботи, заняття в предметних гуртках, наукових товариствах учнів, конкурс-захист науково-дослідницьких робіт у Малій академії наук, участь у предметних олімпіадах, співбесіди в кабінетах профорієнтації та ін.

Поглиблене вивчення окремих навчальних дисциплін крім розширення і поглиблення змісту, має сприяти формуванню стійкого інтересу до дисципліни, розвитку відповідних здібностей і орієнтації на професійну діяльність, де можуть використовуватися одержані знання. Поглиблене вивчення здійснюється за спеціальними програмами і підручниками, або за модульним принципом — програма загальноосвітньої школи доповнюється набором модулів, які поглиблюють відповідні теми.

Курси за вибором (в основній школі) – обов'язкові навчальні курси, самостійний вибір яких здійснюється учнем з двох і більше альтернатив, запропонованих школою. Курси за вибором сприяють вибору учнем його подальшого навчального профілю і розвитку відповідних предметних компетентностей шляхом формування цінностей і ставлень, поглиблення і розширення теоретичних і прикладних знань, формування вмінь і навичок, набуття досвіду пізнавальної і творчої діяльності, розкриття й розвитку задатків і здібностей.

Факультативні курси (в основній школі) – необов'язкові навчальні курси (предмети), що сприяють вибору учнем майбутнього навчального

профілю шляхом поглибленого вивчення нормативного навчального предмета або певної галузі практичної діяльності.

Допрофільна підготовка може здійснюватися в межах одного класу, для її організації також можуть створюватися групи з учнів різних класів навчального закладу або різних навчальних закладів (освітній округ, МНВК, дистанційне навчання тощо).

Технології допрофільної підготовки – це різновид освітніх технологій; сукупність способів діяльності працівників системи середньої освіти, спрямованих на надання учневі допомоги в раціональному виборі майбутнього навчального профілю, створення сприятливих умов для самовизначення і самореалізації, подальшого профільного навчання.

Серед технологій допрофільної підготовки можна виділити такі: профільної діагностики, профільного консультування, профільного інформування та ін.

Ефективність допрофільної підготовки вимагає налагодження дієвої діагностики рівня навчальних досягнень учнів основної школи, профільно-консультаційної психодіагностики з метою визначення професійних інтересів і якостей учнів для створення однорідних за підготовленістю та інтересами мікроколективів (класів, груп).

Враховуючи специфіку навчального закладу, психологічний супровід вирішує такі завдання:

- надання допомоги учням, що зазнають труднощів у навчанні, професійному самовизначенні, плануванні професійної кар'єри, спілкуванні чи психічному стані;
- формування у учнів навичок самопізнання, самоаналізу, саморефлексії, готовності до повноцінної професійної самореалізації у сучасних соціально-економічних умовах;
- надання допомоги педагогу через форму "співпраці" у вирішенні різних шкільних проблем і професійних завдань самого педагога.

Психолого-педагогічний супровід процесів професійного самовизначення учнів обов'язково включає в себе і допрофільну підготовку. З цією метою в навчальних закладах, районних ресурсних центрах, методичних центрах (кабінетах) можуть передбачатися посади психологів, методистів з профорієнтаційної роботи.

Форми психологічного супроводу:

- профорієнтаційна діагностика, спрямована на виявлення інтересів, нахилів, здібностей та професійно важливих якостей особистості у контексті майбутнього професійного самовизначення учнів. Профорієнтаційні діагностичні методики допомагають оцінити рівень готовності до освітніх і професійних перспектив;
- профконсультативна діяльність, що має три етапи: підготовчий, основний і формуючий, і покликана допомогти учням на основі діагностичних даних визначитися із основним та резервним планом здобуття обраної професії, вивчити вимоги професійного середовища та співвіднести їх із власними психофізіологічними показниками, скоригувати особистісні якості, уміння та устремління, знайти альтернативні варіанти професійного вибору. Дана форма психологічного супроводу передбачає корекційно-розвивальні тренінги, інформаційні бесіди, семінари, професіографічні екскурсії;
- профінформаційна робота є обов'язковим етапом перед професійним вибором. Результати діагностики, проведеної в рамках профінформаційної роботи, використовуються при комплектуванні (формуванні) груп учнів для здійснення професійних спроб у міжшкільному навчально-виробничому комбінаті чи іншому навчальному закладі.

Отже, важлива роль у організації профільного навчання належить допрофільній підготовці, яка найбільш повно здійснюється у 7-8 класах з метою професійної орієнтації учнів, надання їм фахової допомоги у виборі напряму профільного навчання під час переходу у старшу школу. Форми її реалізації різні: введення курсів за вибором, поглиблене вивчення окремих предметів на диференційній основі, проведення різноманітних тренінгів тощо.

3.5.3. Особистісна готовність до профільного навчання

Особистісну готовність учня до профільного навчання представляють за трьома вимірами:

1. Готовність за соціально-психолого-індивідуальним виміром, в якій виокремлюють такі її складові, як *психофізіологічна, інтелектуальна, едукаційна, рефлексивна характерологічна, мотиваційна та комунікативна готовність* [3, 10-11].

Психофізіологічну готовність розглядають як базову у відношенні до інших видів готовності. Активізація та інтенсифікація навчальної діяльності, збільшення навантаження на нервову систему у 1,5 – 2 рази вказує на необхідність врахування психофізіологічної готовності учня до профільного навчання, яку слід сприймати як вроджену доцільність, що майже не піддається змінам, а тому її необхідно не змінювати, а враховувати як важливий внутрішньо особистісний чинник вибору профілю навчання, а згодом і – напряму професійної підготовки та професійної діяльності.

Профільне навчання – це передусім збільшення навантаження на інтелектуальну сферу особистості учня, тому *інтелектуальна готовність* виступає як найважливіша серед інших видів готовності. У цьому контексті розвиток інтелектуальних здібностей, як умови успішності профільного навчання вимагає особливої уваги як з боку вчителів, так і батьків. Ідеться про здатність до сприймання і запам'ятовування навчальної інформації, мислительної її переробки, тобто аналізу і синтезу, узагальнення і конкретизації, систематизації в процесі постановки і розв'язання різноманітних навчальних і творчих завдань відповідно до профілю. Вияв інтелектуальних здібностей необхідний в опануванні будь-якого профілю, а особливо для інтелектуально і творчо насичених профілів.

Едукаційна готовність стосується спеціальних знань, умінь і навичок відповідного напрямку, яка передбачає рівень освіченості учня за певними дисциплінами і визначається академічними оцінками учня.

Рефлексивна готовність, як здатність до самопізнання, самоорганізації, саморегуляції, самостійності у виконанні завдань навчальної діяльності та життєдіяльності є особливо актуальною у період профільного навчання у старшій школі. Перш за все учень повинен усвідомити себе суб'єктом профільного навчання, тобто ініціатором, організатором, реалізатором, від якого залежить успіх професійному навчанні і розвитку.

Характерологічна готовність передбачає наявність тих рис характеру, які сприяють успішній напруженій продуктивній діяльності, зокрема таких як чесність, працелюбність, акуратність, відповідальність тощо.

Мотиваційна готовність вимагає від учня значної відповідності його потреб, мотивів, інтересів, схильностей, спрямувань, мотивів-емоцій специфіці профілю навчання і передбачає його здатність активізувати, прогнозувати та програмувати свою навчальну діяльність на перспективу, докладати максимум зусиль для їх реалізації.

Комунікативна готовність передбачає розвиток комунікативних умінь, зокрема уміння встановлювати контакти, обмінюватися інформацією

як на вербальному, так і невербальному рівні, у формі діалогу і монологу, бесіди, дискусії, уміння адекватно сприймати і розуміти партнера по спілкуванню, ефективно взаємодіяти та здатність не лише до емоційної, але й поведінкової саморегуляції.

II. Готовність за діяльнісним виміром — *суб'єктна* готовність, яка передбачає *готовність виконувати повноцінну навчальну, продуктивну, творчу діяльність* у всіх її компонентах: потребнісно-мотиваційному, інформаційно-пізнавальному, цілеформувавальному, операційно-результативному та емоційно-почуттєвому.

III. Готовність за генетичним виміром – *вікова готовність* учня до профільного навчання, що визначає зрілість і сформованість його *здатків і здібностей* по всіх підструктурах особистості [3, с.11].

В цілому важливо зауважити, що усі перелічені види готовності є складовими інтегрованого утворення, тобто особистісної готовності. Види готовності, які в більшій мірі мають соціальний характер (комунікативна, мотиваційна, характерологічна, рефлексивна, едукаційна) піддаються змінам, тому їх необхідно розвивати у процесі навчання і виховання, різноманітних тренінгів тощо. Ті складові особистісної готовності, які найближчі до індивідуального (біологічного), зокрема психофізіологічна готовність є незмінною, тому її слід лише враховувати під час вибору профілю навчання [3].

3.5.4. Напрями профілізації та профілі навчання у старшій школі

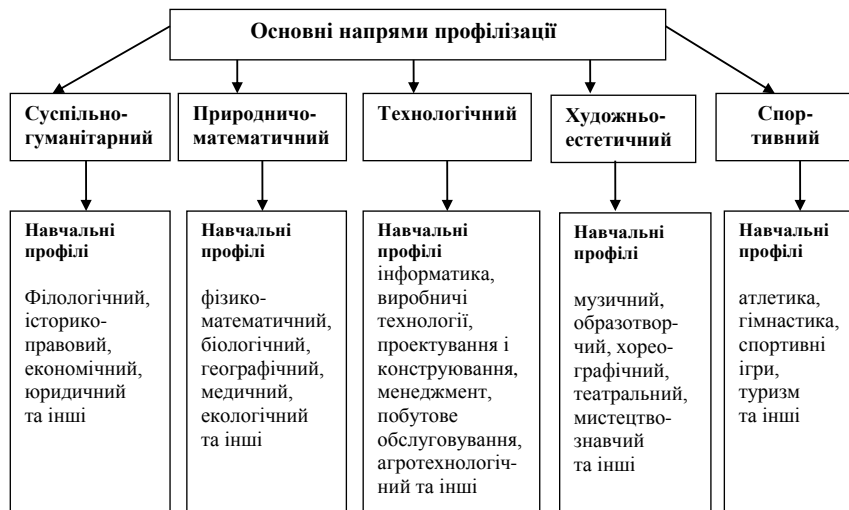
Профільне навчання у старших класах здійснюється за такими напрямками: суспільно-гуманітарний, природничо-математичний, технологічний, художньо-естетичний та спортивний

Профіль навчання охоплює таку сукупність предметів: базові, профільні та курси за вибором [6].

Базові предмети є обов'язковими для всіх профілів, які покликани реалізувати цілі і завдання загальної середньої освіти.

Профільні загальноосвітні предмети реалізують цілі і завдання кожного профілю і є обов'язковими для учнів, які обрали даний профіль навчання. Профільних предметів має бути не більше двох-трьох з однієї або споріднених галузей, наприклад: фізика, інформатика і математика, або хімія і технології; біологія та екологія; географія й економіка тощо. У профілях, де профільними обрано природничі предмети, наприклад

біологія і екологія – усі інші природничі предмети вивчаються за програмою загальноосвітнього рівня.



Курси за вибором покликані розширити і поглибити вивчення профільних предметів, зокрема їх основна функція — це забезпечення профільної прикладної та початкової професійної спеціалізації навчання.

Основна функція курсів за вибором – профорієнтаційна. Крім курсів, введення яких є обов'язковим за рахунок годин варіативного освітнього компонента, пропонується здійснити поділ класів на групи, однорідні за рівнем підготовленості та інтересами. Введення поглибленого вивчення окремих предметів має сприяти розвитку відповідних здібностей і орієнтації на професійну діяльність. Поглиблене вивчення має здійснюватись або за спеціальними програмами, або за модульним принципом, коли програма загальноосвітньої школи доповнюється набором модулів, що поглиблюють відповідні теми.

Профільне навчання може проводитися у найрізноманітніших формах: як на рівні внутрішкільних профільних класів в загальноосвітніх і багато-профільних школах, так і на рівні індивідуальних навчальних планів і програм, а також в так званих динамічних групах, коли протягом навчального року учні мають право переходити з однієї профільної групи в іншу.

Профільне навчання може реалізуватися в міжшкільних профільних групах, наприклад в міжшкільних навчально-виробничих комбінатах, де діти мають можливість більш змістовно й організовано вивчати спецкурси, де більш глибоко здійснюється допрофесійна підготовка та профорієнтаційна робота.

Контрольні запитання:

1. Які основні форми профорієнтаційної роботи зі школярами Ви знаєте?
2. Назвіть методи дослідження у профорієнтації.
3. Назвіть етапи профорієнтаційної роботи в школі та охарактеризуйте кожен з них.
4. Яким повинно бути матеріальне забезпечення кабінету профорієнтації?
5. Які Ви можете назвати загальні положення щодо профілізації сучасної школи?
6. Назвіть основні напрями профілізації сучасної української школи
7. Назвіть основні профілі навчання?
8. Що означає поняття особистісна готовність до профільного навчання?
9. За якими вимірами визначають особистісну готовність до профільного навчання?
10. Назвіть основні складові особистісної готовності
11. Поясніть, що означає готовність за діяльнісним виміром.
12. Що означає готовність за генетичним виміром?

Література:

1. Балл Г.О. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів //Професійна діагностика /Упорядник Т.Гончаренко. – К.: Ред. Загальнопед. газ., 2004. – 120 с. – С.4-19. — (Бібліотека «Шкільного світу»).
2. Гончарова Н. О. Основи професійної орієнтації / За ред. В. Ф. Моргуна. Навчальний посібник. – К.: Видавничий дім «Слово», 2010. – 168 с.
3. Готовність учня до профільного навчання / Упорядник : В.Рибалка. За заг. ред. С.Максименка, О.Главник. – К.: Мікрос-СВС, 2003. – 112 с. (Психологічний інструментарій).
4. Концепція профільного навчання в старшій школі //Газета «Завуч», №16, 2004. – С. 3-19.
5. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. – Івано- Франківськ, 2005. – 236 с.

6. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Изд. центр "Академия", 2001. — С.353-362.
7. Психологический словарь (под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова). — М.: Педагогика — Пресс, 1996. — 440 с.
8. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом / Науч. ред. А.А. Деркач/. — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — С. 34-35. — 400 с.
9. Резапкина Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки (учебно-методическое пособие для школьных психологов и педагогов) / Г. В. Резапкина. — М.: Генезис, 2010. — 208 с.
10. Рибалка В. В. Психологія професійного самовизначення для здорових старшокласників: Методичні рекомендації. / В. В. Рибалка. — К.: ІПППО АПН України, 2004. — 24 с.
11. Синявський В. В. Професійна орієнтація у реформуванні загально-освітньої та професійної школи // Педагогіка і психологія професійної освіти. — 2000. — №2. — С.142-150.

Тема 4

Психологічні основи професійного самовизначення і самореалізації особистості

План

- 4.1. Психологічний зміст та співвідношення понять «професійне самовизначення», «професійна орієнтація», «кар'єра» та «професійний вибір».
- 4.2. Психологічна сутність, типи та рівні професійного самовизначення.
- 4.3. Етапи професійного самовизначення.
- 4.4. Теорії професійного самовизначення.
 - 4.4.1. Психодинамічні теорії (З.Фройд, А.Адлер, К.Хорні, У.Мозер);
 - 4.4.2. Теорія батьківських установок Еллі Роу;
 - 4.4.3. Теорія професійного розвитку Дж.С'юпера;
 - 4.4.4. Теорія компромісу з реальністю Е.Гінзберг.
 - 4.4.5. Сценарна теорія Еріка Берна
- 4.5. Поняття самореалізації у психології
- 4.6. Потенціал самореалізації особистості

4.1. Психологічний зміст та співвідношення понять «професійне самовизначення», «професійна орієнтація», «кар'єра» та «професійний вибір», «професійна самоактуалізація», «професійна самореалізація»

Згідно з завданнями, які сьогодні стоять перед профорієнтацією в Україні, можна сказати, що наше суспільство, подібно до сучасного західного суспільства, набуває ознак профорієнтаційного.

Орієнтація на «життєвий успіх» і «успішну кар'єру», які активно пропагуються з раннього дитинства у сучасному західному суспільстві, сьогодні, в умовах входження України в європейський простір та у зв'язку зі вступом у Болонський процес, стають актуальними і в Україні. У цьому контексті все більшої значущості набуває проблема професійного самовизначення, розв'язання якої забезпечує не лише оптимальне використання людиною своїх задатків і здібностей, свого фізичного і духовного потенціалу, але й можливість в умовах ринкової економіки та конкуренції забезпечити гідні для себе умови життя.

Традиційно на Заході профорієнтація ототожнювалася з поняттям «кар'єра», тому досить часто там її називають «психологією кар'єри». У зв'язку з цим стає зрозумілим, чому відомий американський дослідник Д. С'юпер слово «кар'єра» вживає як синонім до нашого поняття «життєве самовизначення» [24, с.6-8].

В Україні ж, як і в інших державах, що входили до Радянського Союзу, слово «кар'єра», як успіх у певній діяльності, за звичай, вживався з негативним відтінком — «кар'єризм», а «профорієнтація» в радянські часи розглядалася, як певна комплексна система державних заходів, метою якої було забезпечення провідних підприємств робочою силою. Сьогодні профорієнтація проводиться з метою надання допомоги людині у її професійному самовизначенні.

Професійне самовизначення, згідно з поглядами більшості сучасних дослідників це — активний і свідомий пошук людиною свого місця у світі професій, пошук можливостей реалізації себе у професії, який триває протягом усього життя.

Сьогодні, як бачимо, змінився погляд не лише на профорієнтацію, але й змістилися акценти щодо її мети і завдань. Якщо раніше вона забезпечувала інтереси держави, то сьогодні її ціль — надати допомогу, в першу чергу, людині, що самовизначається. Профорієнтація слугує засобом, який допомагає людині у її професійному самовизначенні.

Розмежовуючи поняття «профорієнтація» і «професійне самовизначення» М.С.Пряжніков вказує, що різниця між ними полягає в тому, що «профорієнтація» орієнтує опантанта на вибір, а «професійне самовизначення» більше співвідноситься з поняттям «самоорієнтація», що передбачає здатність людини до самостійної орієнтації і самовизначення. Воно є більш спорідненим з такими поняттями як самоактуалізація, самореалізація, самоздійснення, самотрансценденція [24, с.6].

У цьому значенні професійне самовизначення є важливою складовою соціально-психологічної зрілості людини і в значній мірі залежить від того, наскільки сильно виражена в ній потреба в самореалізації та самоактуалізації (А.Маслоу).

Самовизначення, наголошує М.С.Пряжніков, передбачає не лише «самореалізацію», але й розширення своїх початкових можливостей — «самотрансценденцію» (за В.Франклом), здатністю «виходити» за межі самого себе, а головне у самовизначенні — це здатність людини знаходити нові сенси у конкретній справі протягом усього життя (В.Франкл).

В умовах творчого підходу людина створює кожен раз інший сенс. Саме завдяки цьому вона стає суб'єктом самовизначення. Власне, пошук сенсу є одним з найскладніших і, одночасно, найбільш творчих завдань, які стоять перед людиною протягом усього професійного, а досить часто, і життєвого шляху (М.С.Пряжніков).

Щедровицький П.Г. з цього приводу наголошував, що професійне самовизначення – *це здатність людини творити саму себе, свою індивідуальну історію, уміння переосмислювати власну сутність*” ...

Самовизначення, підкреслює К.О.Абульханова-Славська, як «процес втілення своєї особистісної лінії у соціальній дійсності», передбачає активність самої особистості, оскільки вона сама організує своє життя, регулює його перебіг і реалізує обраний напрям [1, с.23].

Професійне самовизначення це — прагнення до гармонійного розкриття й утвердження свого природного творчого потенціалу через самоаналіз, самопізнання і самооцінку власних здібностей і ціннісних орієнтацій, через усвідомлення, наскільки відповідають власні індивідуальні особливості вимогам професії, вказує Н.В.Самоукіна. У зв'язку з цим, самовизначення, може бути пасивним і активним.

Активне самовизначення передбачає не лише уміння ставити цілі і прагнення їх реалізувати, але, що найважливіше, здатність створювати необхідні для цього умови.

У випадку, коли людина вступає у залежність від обставин або цілей інших людей і нехтує своїми власними цілями заради інших, її професійне самовизначення є пасивним [28, с.30].

Наголошуючи на тривалості процесу професійного самовизначення, Клімов Є.О. стверджував, що такі важливі аспекти професійної діяльності як вибір професії, пошук свого власного місця та самоутвердження в обраній професії, аналіз та рефлексія власних професійних досягнень, поточення і корекція кар'єри та ін. вимагають уваги та вирішення на різних етапах професійного становлення.

Детально аналізуючи професійне самовизначення, Є.О.Клімов розглядає його як важливу ознаку психічного розвитку, формування себе як повноцінного учасника спільноти «творців» чогось корисного, спільноти фахівців [11, с.39].

Центральним моментом у процесі професійного самовизначення є усвідомлення людиною своїх особистісних особливостей та можливостей, обізнаність щодо вимог, які ставить професія перед людиною та розуміння соціально-економічних умов, в яких здійснюється *свідомий вибір професії*.

На відміну від професійного самоизнячення, професійний вибір, наголошує Є.І. Головаха – це рішення, що стосується ближньої життєвої перспективи школяра, який може бути здійсненим як з урахуванням, так і без віддалених наслідків прийнятого рішення. Наголошуючи на самодетермінації особистості у її професійному виборі, вказує, що людина у побудові своєї життєвої перспективи керується власними цілями. Спрямовуючи власну активність на узгодження майбутньої діяльності з актуальною життєвою ситуацією, людина вибудовує образ свого майбутнього професійного життя.

Д.С'юпер вважає, що протягом життя (кар'єри) людина здійснює безліч таких виборів, оскільки сама кар'єра розглядається як чергування виборів, які здійснює людина протягом життя.

4.2. Психологічна сутність, типи та рівні професійного самовизначення

Проблема професійного самовизначення розглядається з різних теоретичних підходів [15]:

Соціологічний підхід трактує професійне самовизначення як процес розв'язання задач, які суспільство ставить перед людиною, які їй необхідно вирішити протягом певного періоду часу.

Соціально-психологічний підхід розглядає професійне самовизначення як процес прийняття рішень, через які людина формує і оптимізує баланс власних здібностей і уподобань з вимогами розподілу праці у суспільстві.

Диференційно-психологічний підхід — як процес формування стилю життя, частиною якого є професійна діяльність (людина орієнтується виключно на свої інтереси, цінності, здібності).

Серед факторів, що впливають на процес професійного самовизначення, виокремлюють вік, стать, расу, вплив батьків, учителів, рівень інформованості, Я-концепцію, рівень домагань, практичні міркування, соціально-економічні умови та певні традиції, що домінують у суспільстві у певну історичну епоху.

Так, у період відміни кріпосного права та одержання селянами певних свобод, профорієнтація у суспільстві визначалась родинними традиціями, тобто, якщо батько мав наділ землі, то син, як і батько повинен був займатися землеробством, якщо батько мав трактир, то і син мав займатися «родинною справою», а батьки-інтелігенти залучали дітей до діяльності у сфері культури. Подібна ситуація спостерігалась і у містах.

На початку ХХ ст. на вибір професії значний вплив мають класові протиріччя, що склалися в цей час у державі. Політична нестабільність і технічний прогрес створили усі умови для людей, які прагнули змінити свою професію, а разом з нею і спосіб життя. Селяни мріяли про життя у місті, прикладали максимум зусиль, щоб перейти з класу селян в робітничий клас, а при нагоді, зайняти вище становище у суспільстві, яке означало збільшення доходів та зростання рівня життя.

У радянські часи основну роль у виборі професії відіграла соціальна реклама, яка пропагувала робітничі та селянські професії.

Актуалізація професійного самовизначення ініціюється такими подіями як закінчення загальноосвітньої школи, професійного навчального закладу, підвищення кваліфікації, зміна місця проживання, атестація, прагнення одержати задоволення від роботи.

Розглядаючи психологічну сутність самовизначення, М. С.Пряжніков виділив такі типи самовизначення: *професійне, життєве і особистісне [24]*.

Між ними є дуже багато спільного, а у вищих своїх проявах вони майже взаємопосднуються, зливаються в єдине ціле. Наприклад, фахівець, який бачить у професійній діяльності сенс усього свого життя, реалізує себе не лише як професіонал, але й як особистість. З іншого боку, людина у своєму захопленні, наприклад, складанням віршів або пісень, може досягнути таких успіхів, яким міг би позаздрити фахівець. Проте, як наголошує М.С.Пряжніков, між ними є певна відмінність.

Життєве самовизначення — передбачає свободу вибору і реалізацію людиною життєвого стилю і навіть способу життя. У цьому випадку професія виступає як засіб реалізації того чи іншого способу життя, або життєвого стереотипу.

Особистісне самовизначення – розглядається як вищий прояв життєвого самовизначення, коли людині вдається стати господарем ситуації у своєму житті, піднятися над професією, соціальними ролями і стереотипами. Особистісне самовизначення виражається в активному пошуку можливостей розвитку, наприклад, формування себе як повноцінного члена спільноти, творця чогось нового, корисного. Принциповою відмінністю особистісного самовизначення від життєвого є те, що людина не просто «опановує роль», а створює нові ролі, нові сторони свого «образу Я».

Особистісне самовизначення залежить від самої людини. Оформити його, вказує Пряжніков, офіційно – неможливо, наприклад, отримати диплом на звання «особистості».

Професійне самовизначення це — активний пошук можливостей розвитку, формування себе як повноцінного учасника професійної спільноти, творця чогось нового, корисного.

Головна (ідеальна) мета професійного самовизначення – сформувати у людини внутрішню готовність самостійно і усвідомлено планувати, коректувати і реалізувати перспективи свого розвитку.

Професійне самовизначення залежить від зовнішніх умов, наприклад, соціального запиту, освіти тощо. Актуалізація професійного самовизначення ініціюється певними подіями в житті особистості, наприклад, закінченням загальноосвітньої школи, профтехучилища, підвищенням кваліфікації, зміною місця проживання, атестацією або звільненням з роботи. Його можна оформити офіційно, формально. Формалізм відображається у дипломах, сертифікатах, трудовій книжці, результатах праці.

Аналізуючи потенційні можливості професійної самореалізації особистості, **Пряжніков М.С. виокремлює сім типів самовизначення [24]:**

1) самовизначення в межах певної трудової діяльності, в процесі виконання конкретних трудових операцій, коли людина знаходить сенс своєї діяльності у якісному виконанні трудових операцій (робота на конвеєрі);

2) самовизначення на певній трудовій посаді, наприклад, токаря, яка передбачає значно ширший діапазон функцій та завдань (робота токаря може бути різною за своїм характером, наприклад, токар-верстатник, токар-фрезерувальник);

3) самовизначення на рівні конкретної спеціальності, яка передбачає зміну різних трудових посад і тим самим розширює можливості самореалізації особистості, наприклад, водій автотранспорту легко може керувати будь-якими іншими видами транспорту, вчитель молодших класів може викладати уроки музики, малювання, мови;

4) самовизначення в конкретній професії, коли робітник може виконувати суміжні види діяльності, оскільки професія передбачає об'єднання суміжних спеціальностей в межах певної професії (вибір спеціальності, а не просто місця праці);

5) життєве самовизначення, або самовизначення в житті, куди поряд з професійною діяльністю відносять навчання, відпочинок, вимушене безробіття тощо, тобто йдеться про **вибір способу або стилю життя людини**. Деякі бачать сенс життя поза професійною діяльністю. В даному випадку професія може стати засобом реалізації певного способу життя;

6) особистісне самовизначення – коли людина сама творить своє життя. Особистість, у даному випадку, — найважливіша. Вона ніби

піднімається над професією, над соціальними ролями та стереотипами. Особистісне самовизначення – це пошук власного образу „Я”, розвиток цього образу та його утвердження серед оточуючих людей;

7) самовизначення особистості в культурі – вищий рівень особистісного самовизначення – внутрішня активність, спрямована на продовження себе в інших людях, ідеться про досягнення соціального безсмертя (виробництво, наука, релігія, культура тощо).

В процесі розвитку та вдосконалення як в особистісному, так і в професійному плані, людина одночасно реалізує себе як особистість і як фахівець. Саме тому, професійне і особистісне самовизначення в процесі розвитку і творчої самореалізації зближуються та взаємопроникають один в одне.

В кожному з виділених вище типів самовизначення Пряжніков Н.С. виділяє **п'ять рівнів самореалізації, окремо для професійного і окремо для особистісного самовизначення**[24].

За критерій автор бере внутрішнє прийняття людиною професії та ступінь творчого ставлення до професії і виділяє такі рівні реалізації людиною своїх можливостей:

I рівень – агресивне неприйняття діяльності, яку виконує людина (деструктивний рівень);

II рівень – прагнення мирно уникнути даної діяльності;

III рівень – виконання діяльності за зразком, за шаблоном (пасивний рівень);

UI рівень – прагнення вдосконалити, виконати по-своєму окремі елементи діяльності;

У рівень – прагнення збагатити, вдосконалити діяльність в цілому (творчий підхід).

Є.О. Климов виділяє всього два рівні професійного самовизначення:

1. Гностичний, який передбачає перебудову свідомості і само-свідомості;
2. Практичний – реальні зміни соціального статусу людини [11].

А.К.Маркова, на основі вироблених в суспільстві та прийнятих кожною людиною критеріїв, виділяє такі типи самовизначення:

- життєве – детермінується загальнолюдськими критеріями пошуку сенсу в житті;
- особистісне – критерії становлення особистості;
- соціальне – критерії приналежності до певних соціальних груп та встановлення певних взаємин на рівні цих груп;

- професійне – пошук себе відносно вироблених у суспільстві критеріїв професіоналізму;
- індивідуальне – визначення себе відносно встановлених у суспільстві критеріїв людини, поняття людяності;
- сімейне — визначення себе відносно встановлених у суспільстві критеріїв щодо сім'ї та формування себе як сім'янина.

На думку багатьох дослідників, формування особистості фахівця починається задовго до початку професійної діяльності, з ранніх років життя людини. Під впливом сім'ї формується вихідна система відношень дитини до світу професій і до себе, як суб'єкта майбутньої діяльності. На різних стадіях розвитку професійне самовизначення має свої особливості.

4.3. Етапи професійного самовизначення

Згідно з віковою періодизацією більшості вітчизняних дослідників, у професійному самовизначенні виділяють такі етапи:

1. Емоційно-образний етап – період дитячої гри (дошкільне дитинство), коли граючись, діти наслідують дорослим, відтворюють їх дії та діяльність, адже недарма Д.Б.Ельконін наголошував, що «гра — це дитина праці». У процесі сюжетно-рольових ігор вони ніби «приміряють» кожен з них до власної особи, випробовують різні професії: лікарів, продавців, вихователів, водіїв транспортних засобів тощо, коли відбувається знайомство з основними професіями. За звичай, це професії батьків, від яких діти отримують інформацію про особливості кожної професії. На цій стадії вони знайомляться з професіями лише за назвами та зовнішніми ознаками, наприклад, за формою одягу, манерами поведінки, на основі оцінок ближніх.

2. Пропедевтичний етап – період первинного вибору професії (молодший шкільний вік), коли у дітей ще не виникає запитань щодо змісту професії, умов праці тощо. Дитина не має чіткого уявлення про світ професій, про свої внутрішні ресурси, вона більше орієнтована на значущого дорослого, прагне наслідувати його, а тому й орієнтація на професію у значній мірі залежить від цього дорослого: батька, вчителя, когось із родичів, близьких знайомих. У дітей формується уявлення про бажану професію на основі трудової, ігрової та навчальної діяльності, коли вони тільки починають усвідомлювати свої здібності та можливості. Це період, коли інтенсивно розвиваються функції самоконтролю, самоаналізу, здатності планувати свою діяльність тощо (дитина планує свій час під час виконання

домашніх завдань, долаючи бажання прогулятися або розважитися після школи). Це, також, період формування любові та сумлінного ставлення до праці, однак професійні інтереси проявляються слабо і відзначаються нестійкістю. На цьому етапі іноді затримуються підлітки.

3. Пошуково-зондуючий етап (підлітковий вік – 12-15) — період підліткової фантазії.

В цей період хлопчики досить часто ідентифікують себе з романтичним образом „справжнього чоловіка”, для якого характерні такі риси як сильна воля, мужність, витримка, сміливість (космонавт, спортсмен, пілот-випробовувач тощо). Дівчатка орієнтуються на красивих і популярних жінок (топ-модель, телеведуча, естрадна співачка тощо). Динаміка формування професійних інтересів у підлітковому віці поділяється на ряд стадій за принципом уподобань, здібностей і цінностей. Так, спочатку молода людина оцінює різні види діяльності на основі інтересів («я люблю історичні романи, тому буду істориком»), трохи згодом – на основі здібностей («мені вдається математика, чи не стати мені математиком») і, насамкінець — цінностей (наприклад, «я хочу допомагати людям, чи не стати мені лікарем», або «хочу заробляти багато грошей, ким мені бути?»). Вияв інтересу сприяє прояву здібностей, тому їх диференціація відбувається майже паралельно і взаємопов’язано, тоді як цінності формуються значно пізніше.

4. Етап формування професійної спрямованості (рання юність 15-17 років). Це період підготовки до життя, праці, свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху. Це кульмінаційний момент у професійному самовизначенні, бо в цей період відбувається вибір професії, який пов’язаний із закінченням навчання у школі. Найважливішими факторами, які впливають на вибір школярів, є усвідомлення дитиною своїх інтересів, здібностей та цінностей, рівень домагань, який включає оцінку своїх об’єктивних можливостей. Людина може знаходитися в ситуації професійного самовизначення, оптації у будь-якому віці, наприклад безробітний.

5. Етап формування професійної свідомості (юність – 17-23) – період первинної професіоналізації, який співпадає з періодом професійного навчання у вузі. В цьому віці формуються професійні наміри та початкова орієнтація у різних сферах праці. На цьому етапі молоді люди здобувають професійні знання або в навчальних закладах, або на підприємстві. Це — час, коли бажане майбутнє стає днем сьогоднішнім. Відбувається процес кристалізації професійної спрямованості або корекції професійного старту, якщо він був зроблений невдало, коли в процесі самовизначення молода

людина знаходить свій особистісний сенс, коли вибір професії співвідноситься з її ідеалами і здійснюється з урахуванням психологічних та психофізіологічних ресурсів.

6. Етап професійної адаптації (молодість — до 27 років) – період соціально професійної активності, професійного росту.

7. Етап самореалізації в праці (зрілість до 45 років) або період вторинної професіоналізації, який пов'язаний із здійсненням або нездійсненням професійних сподівань, період реалізації свого професійно-психологічного потенціалу, реалізації себе як фахівця

8. Етап становлення професійної майстерності (літній вік — до 60 років) повне занурення в професійну діяльність, визначення себе в професійній культурі. Це є період самовизначення в суспільно корисному та сімейно-побутовому житті, період наставництва, передачі професійного досвіду.

4.4. Теорії професійного самовизначення

Детермінація професійного самовизначення різними психологічними школами трактується по-різному. Соціально-психологічні теорії розглядають професійне самовизначення як результат соціальної селекції і попереднього соціального вибору, досвіду соціалізації. Психодинамічні теорії в якості детермінант розглядають інстинктивні потяги та емоційний досвід раннього дитинства. Важливе значення також надається реальній ситуації у світі професій, за якою спостерігає дитина в дитинстві і ранній юності.

Метою всіх теорій професійного розвитку є спроба передбачити напрямок майбутньої професійної діяльності, плани побудови кар'єри, можливість професійних досягнень або невдач, особливості поведінки на робочому місці, задоволення своєю професійною діяльністю, здібність до навчання, стабільність чи схильність до змін місця роботи або професії тощо.

Серед теорій професійного розвитку, які розглядають сутність і детермінанти професійних виборів і досягнень особистості, виділяють:

- психодинамічні теорії (З.Фройд, А.Адлер, К.Хорні, У.Мозер);
- теорія батьківських установок Еллі Роу;
- теорія професійного розвитку Дж.С'юпера;
- теорія компромісу з реальністю Е.Гінзберг;
- сценарна теорія Еріка Берна.

4.4.1. Психодинамічні теорії

Теорія З. Фрейда базується на положенні, що професійний вибір та задоволення людини своєю професією залежить від раннього дитячого досвіду. Зокрема, професійний вибір особистості, згідно з теорією З.Фрейда, детермінується підсвідомою структурою основних потреб, що склалися в ранньому дитинстві, наприклад таких, як потреба у догляді, турботі, необхідність у вивільненні оральної агресії, маніпулюванні з предметами та маніпуляції з людьми, задоволення анальної та генітальної потреб, ексгібіції, фіксації на течії води, у ритмічних рухах (наприклад під час колісання), які закладаються в ранньому дитинстві, впливають на майбутній професійний вибір особистості.

Задоволення, яке отримує людина від смоктання, відкушування, жування, ковтання у вигляді специфічної енергії трансформується у доросле життя. Обираючи професію, людина підсвідомо вдається до цих видів діяльності уже за допомогою тих інструментів, використання яких передбачене самою діяльністю: ніж, свердло, слово тощо. Потреба у вивільненні оральної агресії (гризти, кусати, різати) може реалізуватися безпосередньо в процесі маніпуляції з предметами, наприклад, робота з гайковим ключем, скальпелем, бор-машиною, або в маніпуляції словами (символічна реалізація оральної агресії), наприклад, у таких професіях як, екскурсовод, диктор, вчитель тощо. Обравши професію військового – людина задовільняє свої потреби в наступі, атаці. Сублимація агресивного впливу може проявитися у виборі таких професійних занять, як хірургія, землеробство, спортивні змагання, різьба по дереву, живопис або драматичне мистецтво тощо.

Потреба підглядати в дошкільному віці переростає в пристрасть до пізнання.

Люди, у яких спостерігається фіксація енергії лібідо на анальній стадії, виділяються трьома рисами: охайністю, ошадливістю і впертістю. Протилежні в цьому відношенні риси: безлад, непорядність, недбалість. Акуратність, пише Фрейд, означає не лише фізичну чистоплотність, але добросовісне ставлення до будь-яких дрібних доручень. На таких людей можна покласти в будь-якій справі. Вони хороші виконавці. Проте і ошадливість може доходити до скупості, наполегливість іноді переходить у впертість, яку легко доповнюють схильність до гніву та помсти. Ошадливість і впертість найбільш тісно пов'язані між собою. Ці риси характеру виступають як сублимація продуктів анальної еротики. Фрейд був переконаний, що здатність до сублимації корелює зі статевими ознаками, тобто вона у жінок слабша, ніж у чоловіків.

К.Хорні погоджувалась з поглядом Фрейда щодо труднощів у прояві сублімацій у жінок, проте вона наголошувала, що дане явище має місце виключно через вплив соціально-культурних традицій, зокрема через те, що більшість звичайних професій завжди були орієнтовані на чоловіків, а не на жінок. Крім того, Хорні констатує, що заздрість чоловіків до материнства є однією з рушійних сил, що спонукає чоловіків до створення культурних цінностей і спонукає чоловіків обирати професії художника, скульптора, письменника та ін. Комплекс маскуліності у жінок проявляється через несвідоме прагнення користуватися перевагами, які дає становище чоловіка у суспільстві. Прагнення жінок до керівних посад, вибір професії батька або професії, що спонукає постійно змагатися з представниками протилежної статі пояснюється несвідомою реалізацією заздрості жінки до суспільних переваг, якими користуються чоловіки. У зв'язку з цим пояснюються особливості жіночого характеру і професійної поведінки жінок, що вперто і наполегливо намагаються зробити кар'єру, здобути високий статус у суспільстві, зайняти місце керівника. Вплив цього комплексу проявляється як у здорових, так і у невротичних жінок. Виникнення комплексу маскуліності зумовлюється, головним чином, культурно-історичними традиціями, вважає К.Хорні і може бути причиною формування у жінок заниженої самооцінки, проявлятися у порушеннях їх статево-рольової поведінки, проявлятися у вираженому почутті непевненості навіть у обдарованих та успішних жінок.

Проблема вибору професії, професійного покликання поряд з проблемами соціального життя, любові та шлюбу розглядалася **А.Адлером** як одна з трьох найважливіших у житті людини. Основні поняття в його теорії, такі, як почуття неповноцінності та прагнення переваги, впливають на вибір професії та обумовлюють розвиток артистичних, художніх кулінарних та ін. здібностей.

Адлер вважав, що враження раннього дитинства найбільше впливають на стиль життя. Наприклад, якщо в дитинстві дитина пережила хворобу або втрату близької людини, то вона в майбутньому обере професію або лікаря, або аптекаря.

Визначивши форму дитячих спогадів, консультант може давати рекомендації щодо вибору професії: якщо це візуальна форма спогадів, то клієнт може обирати професію, яка б була пов'язана з візуальним сприйняттям. Якщо спогади пов'язані з рухами, то клієнту слід зайнятися торгівлею, комерційними операціями тощо. Художники малюють, тому що вони є садомазохістами, артисти – ексгібіціоністами, танцюристи – прагнуть сексуально звабити аудиторію.

Теорія оперотропізмів У. Мозера, як і викладені вище психодинамічні теорії З.Фрейда, К.Хорні, А.Адлера, спирається на твердження, згідно з яким центральна роль у професійному виборі та у професійному житті в цілому залежить від потреб. Зокрема, якщо базальні потреби, що мали місце в дитинстві через певні соціальні перешкоди залишилися незадоволеними, то у поведінці індивіда виникає особлива форма заміщення дійсності – *оперотропізм*.

У.Мозер, обгрунтовуючи думку, згідно з якою професійний вибір детермінується незадоволеними дитячими потребами та виокремивши чотири форми оперотропізмів, вказує, що кожен з них може бути основою для формування певного типу професійного розвитку:

1) вибір професії розглядається як спроба *знайти в професійному житті розв'язання певних конфліктів*, що мали місце в минулому через незадоволення первинних потреб і залишилися нерозв'язаними (*захисний механізм*);

2) *регресію* поведінки, тобто *повернення до більш примітивних її форм*, тих, які характерні для того періоду, який пов'язаний з незадоволеними первинними потребами і приводять до десоціалізації (клапанний оперотропізм);

3) *сублімацію*, яка тримає незадоволені потреби під контролем і дає їм вихід у соціально дозволений спосіб;

4) *інтегральний оперотропізм* — форма поведінки, яка поєднує в собі усі три вище названі.

4.4.2. Теорія батьківських установок Еллі Роу

Еллі Роу вважає, що професійний вибір обумовлюється атмосферою та стилем виховання в сім'ї в дитячі роки. Зокрема дослідниця наголошує на тому, що потреби, які не були задоволені на ранніх стадіях розвитку дитини, впливають в подальшому на формування домінуючих мотивів, що визначають спосіб життя людини та її професійний вибір.

У дітей, які з дитинства знаходились в центрі уваги в сім'ї, які відчували любов і турботу, формується потреба належати до групи, необхідність відчувати любов і повагу з боку інших. В наступні роки вони будуть досить легко відчувати і схоплювати думки інших, розуміти та сприймати їх. Саме тому, їх будуть приваблювати професії, в яких вони зможуть реалізувати своє прагнення знаходитися в центрі уваги, користуватися повагою інших, допомагати їм. Вони можуть мати потяг

до професій у сфері освіти і виховання, медицини і соціальних служб, культури, мистецтва і розваг.

Діти, яким батьки в дитинстві приділяли мало уваги, не намагались задовільнити їх потребу в любові і повазі, в майбутньому не будуть відчувати прагнення до активної соціальної взаємодії, у них не буде розвинена потреба приналежності до групи, вони не будуть прагнути вступати у контакт з іншими людьми. В майбутньому вони будуть проявляти інтерес до професій, які вимагають усамітнення, зокрема, це можуть бути люди, що присвячують себе науці, техніці, або ж обиратимуть професії, що не передбачають спілкування з іншими.

Сім'я може слугувати моделлю способу життя. У цьому контексті вона є джерелом формування важливих життєвих цінностей і переконань. В сім'ї формується певний рівень прояву індивідуальності й автономії, що також може підкріплювати певні зразки майбутньої професійної кар'єри. Так, у дівчаток, матері яких працюють, формується більш висока мотивація досягнення успіху та прагнення зробити професійну кар'єру, ніж у дівчаток, матері яких не працюють.

4.4.3. Теорія професійного розвитку Дональда С'юпера

Згідно з Дональдом С'юпером, професійне самовизначення — це багатовимірний і багатоступеневий процес. Вибір професії вчений пов'язує з Я-концепцією суб'єкта.

На думку С'юпера, індивідуальні професійні переваги та типи кар'єр можна розглядати як спробу людини реалізувати свою Я-концепцію, що представлена усіма твердженнями, які людина хоче висловити про себе. Усі твердження, які людина може висловити відносно професії, визначають її професійну Я-концепцію.

Вибір суб'єктом професії можливий тоді, коли вимоги професії співпадають з відповідною до його Я-концепції роллю. Так, якщо молода людина вважає себе спокійною, ерудованою, інтелектуально розвиненою та красномовною і, якщо вона думає у таких самих категоріях про викладача вузу, то вона може стати викладачем. Жінка, яка вважає, що вона цікавиться суспільними проблемами, володіє якостями лідера, є енергійною і привабливою і так само думає про тих, хто займається політичною діяльністю, може стати політиком.

Проте одну і ту ж професію ми можемо сприймати по-різному: професія інженера може сприйматися одними молодими людьми як

можливість проводити дослідження, іншими — як джерело матеріального достатку, третіми — як така, що забезпечує соціальний статус, тому кожен з них прийме на себе ту роль в професії інженера, яка відповідатиме його цінностям.

Професійний шлях людини вчений поділяє на п'ять етапів: ріст (розвиток), пошук, утвердження, стабілізація і спад.

Дональд Сьюпер виділив такі стадії професійного розвитку:

1. **Стадія пробудження, або розвитку (0-14).** Розвиток Я–концепції починається з того, коли в дитинстві в іграх діти апробують різні ролі, пробують себе у різних видах занять, з'ясовуючи, що їм подобається, що найбільше вдається. У них з'являються свої інтереси, які можуть мати вплив на вибір професії в майбутньому. Я-концепція розвивається через ідентифікацію себе із значущим дорослим, оскільки діти в першу чергу знайомляться з тими видами занять, якими займаються батьки, рідні, знайомі.

2. **Стадія пошуку (15-24).** Це — період, коли юнаки і дівчата намагаються розібратися і визначитися у своїх потребах, інтересах, здібностях, цінностях і можливостях. Спираючись на результати такого самоаналізу, вони намагаються підібрати для себе майбутню професію і починають її освоювати. В цей період вони роблять спробу відчутти себе в різних професійних ролях, орієнтуючись при цьому на свої реальні професійні можливості.

Вибір професії передбачає врахування:

- свого образу «Я», який регулює процесом інтеграції, диференціації та організації професійної кар'єри;
- інтелекту, який включає структуру загальних здібностей, здібність до навчання і учіння;
- спеціальних здібностей;
- інтересів (проявляється у пошуку і бажанні займатись певними видами діяльності);
- цінностей;
- відношення до праці, професії;
- потреб;
- особистісних рис;
- професійної зрілості

3. **Стадія консолідації, зміцнення кар'єри або професійного росту (25-44).** В цей період працівники намагаються зайняти стійке становище в обраній ними діяльності. На початку трудової діяльності вони можуть змінювати місце роботи, навіть спеціальність. В другій половині цієї

стадії спостерігається прагнення утвердити себе в обраній професії, забезпечити у знайденому професійному полі стійку особистісну позицію. Цей період виявляється найбільш творчим в житті людини.

4. Стадія стабілізації або збереження того, що вдалося досягнути (45-64). Працівники намагаються зберегти те становище, якого вони досягнули на попередньому етапі.

5. Стадія спаду (після 65). Це період, коли фізичні і розумові сили починають погіршуватися. Змінюється характер роботи, коли людина намагається привести її у відповідність зі своїми послабленими можливостями. Можуть з'являтися нові ролі, частково участь в професійному житті може продовжуватися у формі спостереження за діяльністю інших людей. Проте в кінцевому результаті все закінчується тим, що її трудова діяльність припиняється.

Людина, утверджуючи себе в професії, яка відповідає її Я-концепції, тим самим, досягає самоактуалізації.

4.4.4. Теорія компромісу з реальністю Е.Гінзберг

У теорії Еллі Гінзберг основна увага акцентується на тому, що вибір професії – це тривалий процес, який відбувається не миттєво, а продовжується протягом певного періоду часу. Цей процес включає в себе кілька «проміжних рішень», сукупність яких в кінцевому результаті приведе до остаточного рішення. Кожне «проміжне рішення» є важливим, оскільки воно в подальшому обмежує свободу вибору і пошук нових цілей.

У процесі професійного вибору Гінзберг виділяє три стадії:

1) **стадія фантазії – триває до 11 років**, коли діти уявляють собі, ким би вони хотіли бути. Незалежно від реальних потреб, здібностей, підготовки, можливостей, діти мріють стати лікарем, вчителем, космонавтом тощо.

2) **гіпотетична стадія – триває з 11- 17 років** і поділяється на чотири періоди. Протягом *першого періоду, який називають періодом інтересів* (11-12 років) діти роблять свій вибір відповідно до своїх нахилів та інтересів. *Другий період* (13-14 років) – це період *здібностей*, коли діти починають думати про вимоги, які висуває професія до людини, про способи і шляхи підготовки, про матеріальні блага, які може дати професія і починають думати про свої здібності, наскільки вони відповідають вимогам професії. *Протягом третього періоду – оцінювання*, який триває з 15 до 16 років, молоді люди починають «приміряти» різні професії до своїх власних цінностей й інтересів, співставляють вимоги професії із своїми цінностями та

реальними можливостями. *Четвертий період – перехідний, який триває до 17 років*, коли молода людина закінчує навчання в середній загальноосвітній школі і змушена під впливом ровесників, батьків, колег, школи та інших обставин зробити свій вибір у житті. Це період, протягом якого здійснюється перехід від гіпотетичного підходу у виборі професії до реалістичного.

3) *реалістична стадія (від 17 і вище)*. Це — час, коли молоді люди намагаються прийняти остаточне рішення – обрати професію. Ця стадія поділяється на: *період дослідження (17-18 років)*, коли підліток активніше докладає зусиль для одержання глибших знань і розуміння себе і свого вибору. Наступний *період – кристалізації (19-21)*, коли значно звужується діапазон вибору і визначається основний напрям майбутньої діяльності. Третій період цієї стадії – *це період спеціалізації*, коли загальний вибір, наприклад, професія фізика, поточнюється вибором конкретної вузької спеціалізації, наприклад фізик-дослідник визначається як фізик-оптик, або фізик-механік тощо.

На основі експериментальних досліджень Еллі Гінзберг було встановлено, що у підлітків з менш забезпечених сімей період кристалізації настає швидше. Дослідження показало, що точні вікові межі періодів професійного самовизначення важко встановити, оскільки існують індивідуальні особливості професійного самовизначення. Так, деякі молоді люди визначаються у виборі ще до закінчення школи, а до інших зрілість професійного вибору приходить лише у 30 років. Дехто змінює професію протягом усього життя.

Еллі Гізберг доводить, що вибір кар'єри не завершується вибором першої професії, що деякі люди періодично змінюють свою діяльність протягом усього життя. Людина іноді змушена змінити професію через соціальні причини або через свої індивідуальні особливості.

4.4.5. Сценарна теорія Еріка Берна

Теорія Е.Берна, яка виникла в середині 50-х років, пояснює процес вибору професії та професійну поведінку сценарієм, який сформувався в ранньому дитинстві.

Засновник цієї теорії – Е.Берн констатує, що зовсім незначна кількість людей досягає повної автономії в житті, а такі важливі кроки, як одруження, виховання дітей, вибір професії і кар'єра, розлучення і навіть прийняття смерті та ін. люди здійснюють під впливом сценарію, тобто згідно з програмою поступального розвитку, своєрідним життєвим планом,

сформованим в ранньому дитинстві (до 6 років) під впливом батьків, який є визначальним у поведінці людини.

Хоча життя за сценарієм має свої переваги, зокрема, сценарій пояснює мотиви найважливіших наших життєвих рішень, завдяки сценарію ми користуємось виробленим батьками готовим досвідом, маємо готову життєву мету та прийнятний спосіб структурування часу, але головним недоліком сценарію є те, що він не дає можливості людині стати повноцінним суб'єктом свого життя.

Прикладом повного керівництва сценарієм може бути наступне твердження: „Якщо мати говорить дітям, що вони закінчать своє життя у будинку для душевно хворих, то так і станеться. Виняток полягатиме в тому, що дівчатка найчастіше стають пацієнтами, а хлопчики – психіатрами.”

Попри сценарний апарат, кожна людина має свої, незалежні від сценарію спонуки, свої власні уявлення про те, що б вона зробила, якби могла робити те, що їй хочеться. Але з іншого боку, навіть коли людина неусвідомлено керується у своєму житті сценарієм, вона не може бути суб'єктом вибору професії. Згідно із сценарною теорією, кожна людина містить три психологічні позиції: Дитини, Дорослого і Батька. Причому дитина може бути слухняна і неслухняна, батько може бути турботливий і повчаючий.

Загальна схема сценарної побудови професійного вибору або кар'єри така: вирішальний вплив під час побудови професійного плану має *Дитина*, зокрема, на вибір дівчинки впливає *Дитина батька*, а на хлопчика – *Дитина матері*.

Доросле Я батька дає зразки, програму поведінки для хлопчика, а доросле Я матері – для дівчинки. Стан Батька обох батьків (матері і тага) наділяють людину рецептами, правилами та приписами поведінки, які входять до антисценарію

Наприклад, хлопчик-син, який обирає професію і кар'єру, одержує від матері, зокрема, від стану Дитини матері прагнення стати лікарем, але не просто лікарем, але обов'язково „переможцем”.

У свою чергу, стан Батька обох батьків (і батька, і матері хлопчика) вказує, що необхідно стати хорошим лікарем, а Дорослий стан батька розкриває секрети професійної підготовки лікаря. Якщо хлопчик, який має певні здібності до професії лікаря, сприйняв сценарій, то в кінцевому результаті, кар'єра хлопчика буде успішною.

Але для того, щоб «хороші» кар'єрні сценарії «працювали», необхідно дотримуватись певних умов:

1) щоб батьки мали бажання передати, а дитина була готова, схильна прийняти сценарій батьків;

2) щоб дитина мала певні здібності до професії, сценарій якої батьки пропонують, і події, що відбуваються в житті дитини, не суперечать сценарію;

3) обоє батьків повинні мати власні сценарії „переможців” (їх власні сценарії та антисценарії повинні співпадати).

Негативними у розвитку кар’єри суб’єкта можуть бути такі сценарії:

- жорстка статева перевага у вихованні дитини;
- почерговість народження і наявність братів і сестер у сім’ї;
- компенсація батьківських професійних невдач;
- продовження у професійній долі дитини батьківських кар’єрних намірів;
- заборона дитині перевершувати професійні досягнення батьків.

У структурному відношенні будова особистості суб’єкта, зокрема домінування одного із станів Я (дитини, дорослого або батька) є визначальним у виборі професії та стає „основною характеристикою професії людини”: священники в основному батьки, діагности – дорослі, клоуни, артисти, художники, музиканти – діти.

Батько може бути двох типів:

1. повчаючий, догматичний, караючий;
2. турботливий годувальник.

У зв’язку з цим людина, яка поводить як перший тип, це — людина, яка важко працює, з сильним почуттям обов’язку, яка осуджує і критикує інших, маніпулює ними і, як правило, вона обирає професію, що пов’язана з реалізацією влади над іншими — військові, домогосподарки, політики, президенти, священники тощо.

Особистість, яка поводить як годувальник, виступає як постійна турботлива доглядальниця, спаситель, святий. Серед цих людей зустрічаються професії секретаря, який проявляє турботу про інших, керівника, якому не байдужа доля людини, соціальні працівники.

Особистість, у якої домінує Дитина, поводить імпульсивно, не вміє самостійно мислити, приймати рішення, не здатна відповідати за свою поведінку (робота на конве’єрі, на ігровому полі, проститутки тощо).

Особистість, що поводить як постійний Дорослий, безпристрасна, зосереджена на фактах і логіці. Як правило, вони обирають професії, які не пов’язані з людьми, в яких цінується абстрактне мислення (економіка, обчислювальна техніка, хімія, фізика, математика тощо).

4.4.6. Погляди сучасних вітчизняних учених

Згідно з поглядами радянських і вітчизняних психологів (А.О.Деркач, Є.О.Климов, В.В.Рибалка, Н.В.Самоукіна, Б.А.Федоришин), рушійною силою розвитку спеціаліста є суперечності між вимогами праці, які постійно ускладнюються та індивідуальним стилем, досвідом і здібностями людини. Переживання суперечностей спонукає людину до пошуку нових засобів саморозвитку і самореалізації.

Вивчення закономірностей професійного становлення дало можливість виділити в його детермінації як об'єктивні (соціально-економічні умови), так і суб'єктивні фактори. Серед суб'єктивних значну роль відводять спадковості, тобто біологічному фактору.

Так, відомий психолог А.В.Брушлинський, проаналізувавши проблему психічного розвитку особистості, прийшов до висновку, що на ранніх стадіях біологічне виступає в якості умов розвитку. В процесі розвитку особистості посилюється вплив зовнішніх, соціальних факторів. При цьому зовнішні причини діють опосередковано через внутрішні умови, оскільки вони завжди переломлюються через життєвий досвід індивіда, його індивідуальні психічні особливості.

Т. М. Титаренко констатує, що навіть найнесприятливіші умови життя ми не спроможні істотно загальмувати потенціал особистісного саморозвитку, який закладений у кожній людині від народження. У людини завжди є вибір траєкторії життєвого шляху, вибір самотворення. Саме в акті особистісного вибору експлікується, виявляється її суб'єктивність. Якщо людина уникає вибору, не робить його вчасно, вона потрапляє у кризову життєву ситуацію, яка все одно примушує її стати перед цим самим вибором, але вже у максимально загостреній, екстремальній формі [30].

Заперечуючи детермінізм розвитку у будь-яких виявах, Т.М. Титаренко наголошує, що самодетермінацію особистісного розвитку не можуть не гальмувати всілякі відхилення, дитячі травми, невротичні непродуктивні захисти, кризові ситуації. Проте, маючи запрограмовану природою енергію зберігатися, розвиватися, долаючи ті чи інші перешкоди, особистість прагне виявити, реалізувати всі свої потенції, максимально гармонізувати свою структуру, а відтак і життєвий світ [30].

4.5. Психологічна сутність поняття «самореалізація» особистості

Людина реалізується у суспільно-значущій праці. Однак на сучасному етапі розвитку суспільства питання професійного розвитку людини, її

самореалізації постає особливо гостро, через цілу низку і об'єктивних, і суб'єктивних причин. Зміни, що відбуваються у суспільстві, з одного боку розширюють можливості людини, а з іншого, процес самореалізації ускладнюється багатьма незалежними від особистості факторами, як суспільними, соціально-економічними, матеріально-побутовими, так і особистісними та іншими чинниками. Водночас, самореалізація особистості є однією з найважливіших родових потреб людини, яка спрямовує людину на реалізацію самої себе, своїх здібностей, на постійне нарощування своїх можливостей, підвищення ефективності своєї діяльності. Важливо в цих умовах надати допомогу кожному члену суспільства у його професійних пошуках, навчити ефективно визначати життєві орієнтири, пізнати свої здібності і схильності, свій особистісний потенціал, щоб подолавши труднощі особистісного і професійного становлення, окреслити свою траєкторію подальшого руху у напрямку до професійного зростання і реалізації свого власного плану професійного становлення і розвитку.

Гуманісти, які започаткували вивчення та розробили основні засадничі положення проблеми самореалізації, звернули увагу на внутрішні резерви розвитку людини, на її потенційну необхідність зростати і розвиватися, її здатність актуалізувати і готовність реалізувати свій потенціал, спрямовуючи усі свої зусилля до осмисленого і повноцінного особистісного і професійного життя.

Однак, незважаючи на спроби багатьох дослідників розкрити сутність і зміст самореалізації, які здійснювалися упродовж усього ХХ століття, на сьогоднішній день немає єдиного розуміння даного феномену, тобто, чи визначати самореалізацію як процес чи результат, як явище чи властивість чи ще щось інше.

Термін «самореалізація» вперше з'явився у Оксфордському філософському і психологічному словнику у 1902 році, де було вказано, що самореалізація це — «реалізація людиною власних зусиль, можливостей розвитку Я».

У 1989 році у цьому ж Оксфордському словнику його значення було доповнено: «реалізація людиною власних зусиль, можливостей розвитку Я... згідно з християнським світоглядом, це — не вершина досягнень, а Божий дар» [14].

Піднявши питання самореалізації у психології, гуманісти (Ш. Бюлер, К. Гольдштейн, А. Маслоу, Р. Мей, Дж. Олпорт, К. Роджерс, Е. Фромм, К. Хорні та ін.) наголошували, що потреба в самореалізації є вродженою, однак причини поведінки людини слід шукати не в її ізольованій від соціуму

«природі», а у взаємодії з навколишнім оточенням. Докорінно змінивши погляд не лише на «природу» людини, але й на її можливості і призначення, вказували, що людина є цілісною системою, що розвивається, тому потреба в самореалізації – це психічний стан людини, що є вічним і незмінним і передбачає її продуктивну активність упродовж усього життя.

Користуючись різними термінами («саморозвиток» (А.Анг'ял), «інтенція» (Ш.Бюлер), «мотивація ефективності» (Р.Вайт), «самоактуалізація» (К.Гольдштейн і А.Маслоу), «тенденція до актуалізації» (К.Роджерс, Г.Олпорт), «самореалізація» (К.Хорні), «досягнення продуктивності» (Е.Фромм) та ін.), гуманісти розглядали їх як тотожні і взаємозамінні [31].

К. Гольдштейн був першим у психології, хто диференціював поняття «самоактуалізація» і «самореалізація». Під впливом ідей гештальт-психолога К. Левіна, учений запропонував вивчати організм людини як цілісну систему. Учений вказував, що все, що відбувається у будь-якій частині організму, впливає на весь організм. Спрямовуючи свої дії на задоволення окремих потреб, людина не просто актуалізує кожну з них, але, й одночасно, вона створює передумови для самореалізації організму як цілісної системи. Вважаючи самоактуалізацію творчою тенденцією до розвитку організму, що проявляється у його прагненні реалізувати свій потенціал, самореалізацію К. Гольдштейн розглядав результатом діяльності організму, що передбачає його здійснення як цілісної системи. Самоактуалізацію він вважав основним і, по суті, єдиним мотивом у житті людини [31].

А. Маслоу, суттєво доповнивши К. Гольдштейна, наголошував, що самоактуалізація – це «повне використання наявних талантів, здібностей, можливостей». Людина, що самоактуалізується, здатна прийняти життєвий виклик і створити гідне людини, наповнене сенсом життя. Самоактуалізація, наголошував А. Маслоу, не річ, яку можна мати або не мати, а процес, що немає кінця, щось подібне до Буддійського шляху Просвітлення. Це спосіб проживання, творення і становлення відносин зі світом, а не одноразове досягнення [20, с.57].

А. Адлер ввівши поняття «прагнення до переваги» і «прагнення до самовдосконалення», вважав що ці два прагнення є фундаментальним законом людського життя. Обидва терміни вживав як взаємозамінні і розумів їх як прагнення особистості досягнути «найбільшого із можливого». А. Адлер вірив, що людина здатна планувати свої дії, керувати ними, усвідомлюючи їх значення для власної самореалізації. Прагнення до

самореалізації притаманне кожній людині і виражається у її продуктивній активності, яку розумів як орієнтацію на буття, на самотворення і самовдосконалення [2].

Незважаючи на відмінності у теоретичних підходах, більшість дослідників розглядає самореалізацію як свідомий, цілеспрямований процес розкриття й опредметнення сутнісних сил особистості в її різноманітній практичній діяльності.

Термін «реалізація» (походить від лат. *realis*) передбачає розгляд вчинків особистості у зовнішньому середовищі, в її діяльності і поведінці у соціумі [4, с. 23].

Самореалізація розкриває: 1) здатність людини об'єктивувати багатство свого внутрішнього світу в будь-якій формі діяльності (праця, гра, пізнання, спілкування тощо); 2) процес здійснення (перетворення) здібностей і особистісних потенцій (планів, установок тощо) як в діяльності, так і в іншій людині; 3) прагнення розвивати сильні сторони своєї особистості [26, с.111-112].

У найбільш загальному вигляді, на думку більшості дослідників, поняття «самореалізація» можна визначити як результативне цілеспрямоване розгортання внутрішнього потенціалу особистості у зовнішній діяльності або поведінці, як здійснення можливостей розвитку власного Я. Якщо розглядати поняття «самореалізація» і «самоактуалізація» у відношенні до особистості, тобто виокремлення суб'єктивного, внутрішнього плану і об'єктивного, зовнішнього плану у діяльності і розвитку особистості, то, у такому випадку, термін «самоактуалізація» відобразить реалізацію головним чином у внутрішньому плані особистості, а «самореалізація» — це вираження свого істинного Я у зовнішньому плані, «увічнення самого себе».

Зважаючи на цілу низку введених гуманістами понять («самореалізація» (*self-realization*), «самоактуалізація» (*self-actualization*), «самоздійснення» (*self-fulfillment*), саморозвиток («*self-development*»), не важко помітити, що основне смислове навантаження зосереджено на складовій «само» («*self*»), яка розглядалася ними як визначальна. Власне «*self*» поєднує усі перелічені вище терміни у їх спільному значенні та відображає потребу людини в реалізації себе, свого «Я», своєї «самості» [31].

Адже, як зазначав А. Маслоу, у людства є єдина кінцева мета, до якої прагнуть усі. І не залежно від того, що різні автори називають її по-різному: самоактуалізація, самореалізація, інтеграція, психічне здоров'я, індивідуалізація, автономія, креативність, продуктивність, усі вони

відображають єдину ціль кожної людини, вказують на єдиний сенс, що веде кожного у цьому житті — реалізацію свого «Я», тобто «себе» («Self») [20].

Водночас, А. Маслоу застерігав, що внутрішня природа людини є «слабкою і крихкою, тому може легко піддаватися звичці, тиску культури і ставати деструктивною або через незадоволення своїх основних потреб, або ж, в результаті фрустрації». Згідно з А. Маслоу, відмова від становлення, зростання і заперечення можливостей повноцінного людського життя обмежує людину, стоїть на заваді у її прагненні жити максимально насиченим життям, оптимально виявляти і реалізувати свої здібності, щоб зробити щось значуще у цьому житті. Виокремивши два види мотивів: дефіцитарні, що задовольняють базові потреби людини і мотиви росту, що мають більш віддалені цілі і покликані реалізувати метапотреби, А. Маслоу вказує, що лише реалізація метапотреб сприяє досягненню зрілості, індивідуальності і наповненості буття. Якщо не задовільняються метапотреби, життя для неї стає безмістовним, її охоплюють апатія і відчуження, цинізм. Такі переживання А. Маслоу назвав мета патологією [20].

У радянській психології термін «самореалізація» не вживався до кінця 90-х років ХХ століття, проте уявлення та ідеї щодо самореалізації розвивалися разом з появою у психологічному обігу терміну «особистість». Вивчення особистості передбачає пошук відповідей на такі питання, як «рушійні сили розвитку», «чинники розвитку особистості», мотиваційна та ціннісно-смилова сфери розвитку особистості, проблема активності особистості, проблема розвитку самосвідомості, життєтворчості, складових та ціннісних орієнтацій особистості, які тісно пов'язані з проблемою самореалізації.

У цьому контексті біля витоків проблеми самореалізації стоять дослідники психології особистості К.О.Абульханова-Славська, Б.Г.Ананьєв, Л.С.Виготський, Г.С.Костюк, Б.Ф.Ломов, С.Л.Рубінштейн, П.Р.Чамата та ін.

Хоча проблема самореалізації безпосередньо ними не вивчалась, проте у контексті досліджень психології особистості, так чи інакше у своїх працях вони зверталися до проблеми самореалізації. Так, наприклад, уявлення про людину як істоту самодіяльну сформувалися ще на початку минулого століття. Особливо помітними вони стали після появи у наукових джерелах сформульованого С.Л.Рубінштейном принципу творчої самодіяльності [26].

Українські та російські науковці (К. О. Абульханова-Славська, Л. І. Анциферова, Р. А. Ахмеров, Г. С. Батіщев, М. Й. Боришевський, Д. А. Леонтєв, Е. В. Галажинський, В. Н. Дружинін, Р. О. Зобов,

В. М. Келасьєв, В. Є. Клочко, Л. О. Коростильова, С. І. Кудинов, О. М. Леонтєв, Д. О. Леонтєв, С. Д. Максименко, С. Л. Рубінштейн, Л. В. Сохань, Т. М. Титаренко, К. В. Федосенко, Н. В. Чепелева та ін.) значно збагатили і розширили ідеї гуманістів, суттєво доповнили теорію самореалізації уявленням про сутність, рушійні сили та чинники самореалізації, виявили її потужний практичний потенціал.

Під поняттям „професійна самореалізація” розуміємо процес реалізації людиною власного потенціалу в умовах професійної діяльності. Це шлях гармонійного розвитку особистості, поєднаний із здобуттям професійно-практичного та духовного досвіду в процесі професійного навчання та отримання кваліфікації спеціаліста та вдосконалення і фахового зростання в процесі виконання професійних ролей і обов'язків протягом усього трудового життя.

Самореалізація можлива лише тоді, коли особистість має чітке уявлення про свої здібності, коли у неї сформований свій образ Я і здатність будувати свої взаємини зі світом, тобто коли у неї сформована особистісна готовність до забезпечення усіх зовнішніх умов самореалізації. Якщо готовність не сформована, то у такому випадку буде мати місце не процес самореалізації, а процес самовираження, який у зрілому віці сприймається не інакше, як дорослий інфантизм (К.О.Абульханова-Славська) [1].

Зміст терміну «самореалізація» дуже близький до терміну «самоактуалізація», зокрема у тому його аспекті, що стосується саморозвитку, розкриття латентних потенцій особистості. Але, не кожна людина, що має потребу в «самоактуалізації», здатна втілити її в життя. За таких умов можна стверджувати, що у неї при наявності потреби у «самоактуалізації» відсутня потенційна здатність її реалізації (1, с.112).

Л.О. Коростильова, Р. О. Зобов, В. Н. Келасьєв, Г. О. Нестеренко вказують, що відмінність у вживанні цих термінів пов'язана із розстановкою акцентів щодо особистості: суб'єктивний, внутрішній план і об'єктивний, зовнішній план. «Самоактуалізація» відображає реалізацію головним чином у внутрішньому плані особистості, а «самореалізація» — це вираження свого істинного Я у зовнішньому плані. Самореалізація особистості — це породжений фундаментальною потребою особистості процес об'єктивації її сутнісних сил, який відбувається завдяки її власній діяльності і спричинює включення особистості до ієрархічно вищих систем.

Загалом, згідно з думкою більшості дослідників самореалізація — це процес, що охоплює весь життєвий шлях людини, але особливо інтенсивним його перебіг є у молодості і зрілому віці. Це — реалізація

внутрішнього потенціалу у зовнішній діяльності. Саме тому, центральною проблемою самореалізації є проблема мотивації, ціннісностей, смислів. Потенційно прагнення до самореалізації має кожен, але не кожному вдається її досягнути. Для цього необхідні спеціальні соціальні умови. Вона можлива лише тоді, коли людина має сильний спонукальний мотив до особистісного зростання, коли, пізнаючи свою власну природу, вона буде намагатися реалізувати її, а не сформовану Я-концепцію.

Самореалізація – це здійснення можливостей розвитку Я власними зусиллями людини, але лише в умовах співдіяльності, співтворчості з іншими людьми, соціумом та зі світом в цілому.

4.6. Потенціал професійної самореалізації особистості

Поняття самореалізації більшість дослідників пов'язує з особистісним потенціалом, сутнісними силами особистості, що є вродженими і мають стійку тенденцію до саморозвитку. Сутнісні сили створюють передумови для самореалізації особистості, визначають напрямок та, певною мірою, впливають на ефективність самореалізації.

Проблема вивчення «потенціалу» («*potentia*»), що в перекладі з лат. означає «сила») у психології є порівняно новою. Вперше поняття «потенціал» ґрунтовно було розроблене у фізиці у контексті вивчення динамічних систем і розглядалося як здатність системи виконувати певну роботу [3, с. 6].

У філософії спочатку ввійшли в обіг терміни «потенційність», «потенція», «потенційний». Поняття «потенційність» розглядається як тенденція до дії, що притаманна будь-якій життєвій субстанції, «потенція» вживається для позначення можливості, певної внутрішньої сили, що спонукає до дії, тоді як «потенційний» вживається у значенні можливий, здатний до...[21].

Термін «потенціал» ввійшов у науковий обіг у 30-50 роках ХХ ст. спочатку у філософських, а пізніше і у психологічних наукових джерелах. Сьогодні його вживають для позначення таких понять як можливість, наявні сили, запаси, засоби, що можуть бути використані. Поняття «потенціал» застосовують як у відношенні до людини, зокрема, для характеристики її прихованих здібностей, що можуть виявитися за певних умов і бути використаними в будь-якій сфері діяльності, так і у відношенні до суспільства чи держави, наприклад військовий, економічний, енергетичний та ін. потенціал [21].

У сучасних довідкових виданнях поняття «потенціал» визначається як особлива, здатна до саморозвитку система відновлюваних внутрішніх ресурсів людини, що виявляються в діяльності і спрямовані на отримання соціально-важливих результатів.

Найчастіше термін «потенціал» зустрічається у таких словосполученнях як духовний, інтелектуальний, науковий, творчий, економічний, виробничий, політичний, трудовий, хімічний та ін. потенціал.

Філософ Можейко М.О., розглядаючи поняття «потенціал», слушно зазначає, що його слід розглядати у площині двох категорій: «можливості» і «дійсності», які, виступаючи модальними характеристиками буття, виражають, з одного боку, можливість, тенденцію до становлення, а з іншого — реальність, що здійснилася. «Можливість», що виникає в межах «дійсності», як одна з її потенцій, презентує майбутнє в теперішньому, а перетворюючись у дійсність, породжує нові можливості. Такою є діалектика їх взаємодії і взаємопереходу [21].

Власне перехід можливості у дійсність і є процесом реалізації потенції. У цьому контексті важливою, на наш погляд, постає проблема, що стосується умов, факторів, що забезпечують реалізацію резервів і ресурсів людини та їх перетворення у «дійсність».

Проблема наявності у людини потенційних можливостей розвитку і потреби в їх реалізації є актуальною з давніх давен. У різних аспектах вона розглядалася дослідниками різних епох і лежить в основі багатьох філософських та психолого-педагогічних концепцій. Дану проблему у різні часи намагалися розв'язати Арістотель, Геракліт, Платон, Сократ, Р.Декарт, Г.Гегель, І.Кант, М.Хайдеггер, М.Шелер; М.О.Бердяєв, М.О. Лосський, М.К.Мамардашвілі, В.В. Розанов, С.Л.Франк, А.Швейцер та ін.

З сучасних дослідників питання потенційних можливостей розвитку людини розглядали у своїх працях К.О.Абульханова-Славська, Б.Г.Ананьєв, Г.О.Балл, М.Й.Боришевський, С.Л.Братченко, Є.Є.Вахромов, З.С.Карпенко, Г.С.Костюк, Д.О.Леонт'єв, О.М. Леонт'єв, С.Д.Максименко, І. П. Маноха, В.М.Мясищев, Б.Д.Паригін, В.К.Сафонов, В.А.Сластьонін, В.І.Слободчиков, Т.М.Титаренко, М.І.Шевандрін та ін.

Проте, вперше, найбільш ґрунтовно питання розвитку сутнісних сил людини, її потенціалу почали розробляти в 30-50-х роках ХХ ст. гуманісти А.Анг'ял, Ш.Бюлер, К.Гольдштейн, К.Хорні, А.Маслоу, Р.Мей, Г.Олпорт, К.Роджерс, В.Франкл, Е. Фромм, К.Юнг та ін., які у контексті теорії самоактуалізації і самореалізації започаткували цілу низку наукових досліджень, присвячених потенціалу людини. Більшість з них розглядали

потенціал як вроджену властивість людини, що, завдяки тенденції до самоактуалізації, прагне реалізувати свої особистісні потенційні можливості і здібності [31].

В цілому можна сказати, що поняття «потенціал» особистості розглядається як скрите психологічне явище, що за певних умов може проявитися як актуальне. Потенціал самореалізації це — втілення здібностей, знань, умінь, навичок, різноманітних форм поведінки, емоційних станів особистості в реальну дійсність. Проте, для того, щоб ця дійсність відбулась, необхідно пізнати і зрозуміти свою сутність та ідентичність, досягнути автономії, сформуванати свою власну систему цінностей.

Свого часу Б.Г.Ананьєв, у контексті понять працездатності, здібностей, обдарованості та життєздатності людини, вказував, що не зважаючи на те, що ці поняття відносяться до різних класів потенціалів людського розвитку, «ніхто не сумнівається у реальності тих властивостей людини, які називають потенційними..., що органом цих потенційних властивостей, без сумніву, є мозок, який продукує всю «актуальну» діяльність людини... Вони проявляють себе найрізноманітнішим чином, залежно від реального процесу взаємодії людини з життєвими умовами зовнішнього середовища та залежно від структури особистості самої людини. Генетична спорідненість між усіма видами людських ресурсів проявляється в різноманітних напрямках, проте досліджень, які б розкривали характер взаємовідношення між працездатністю, спеціальними здібностями, загальною активністю та інтересами особистості, її характерологічними властивостями дуже мало. Саме тому вивчення складної сукупності актуальних і потенційних характеристик людини, як суб'єкта діяльності є одним з найважливіших завдань людинознавчих дисциплін».

К.О.Абульханова, В.О.Сластьонін, Г.О.Лаптев та ін., розглядаючи проблему сутності потенціалу, зазначають, що особистісний потенціал аж ніяк не слід розглядати у площині особистісних рис та установок людини. Його швидше за все, слід трактувати як особливу системну характеристику особистості, що вирізняється своєю складною архітектонікою та базується на складній схемі опосередкування [1].

У такому розумінні особистісний потенціал виступає як інтегральна характеристика рівня особистісної зрілості, де головним феноменом особистісної зрілості і формою прояву особистісного потенціалу є здатність до самодетермінації. У цьому контексті поняття «особистісний потенціал» відображає не лише здатність людини до подолання існуючих обставин, але

й здатність до подолання самої себе, а визначальним детермінуючим фактором розкриття потенціалу, вважають дослідники, можна вважати активність особистості.

Для позначення «потенціалу», як базової індивідуальної характеристики особистості та з метою виокремлення «особистісного в особистості», Д.О.Леонт'єв ввів поняття «особистісного потенціалу». Вважаючи особистісний потенціал стрижнем особистості, Д.О.Леонт'єв наголошував, що він у жодному разі не корелює ні з інтелектуальним, ні з творчим розвитком. Пояснюючи феноменологію поняття «особистісний потенціал», вчений приводить приклад, коли геніальні люди, такі як Ван Гог, Ф. Достоєвський, Ф. Кафка, Й. Мандельштам та ін., маючи потужний творчий потенціал, у житті виявлялися чутливими, ранимими, хворобливими, стражденними [19].

Водночас, Д. О. Леонт'єв називає й інших, таких як Мікеланджело, П. Пікассо, Б. Шоу, А. І. Солженіцин та ін, які добре володіли собою, продуктивно і творчо вибудовували своє життя навіть у несприятливих умовах. Їм вдавалося відбутися, тому учений називає їх не інакше, як «успішна складність».

У цьому контексті, вважає Д.О.Леонт'єв, поняття «особистісний потенціал» певною мірою співзвучне з такими психологічними категоріями як воля, сила Его, внутрішня опора, локус контролю, орієнтація на дію, «життєстійкість», «відвага відбутися» та ін.[19, с. 154-161.]

Однак, найбільш чітко феноменологію «особистісного потенціалу», на думку вченого, відображають такі поняття як «життєстійкість», «відвага відбутися», які він розглядає не як особистісні якості, а як систему установок або переконань, що певною мірою піддаються формуванню і розвитку. Наприклад: установка на активність на відміну від установки на відчуження і ізоляцію, установка на контроль за подіями на відміну від почуття безсилля, установка на здатність приймати виклик і ризикувати на відміну від прагнення почуватися в безпеці... Особистість є відкритою психо-фізіологічною системою, що прагне до реалізації свого потенціалу, який лише частково є вродженим. Він виступає як інтегральна характеристика рівня особистісної зрілості, як здатність до самодетермінації і відображає не лише спроможність людини до подолання існуючих обставин, але й здатність до подолання самої себе, а визначальним детермінуючим фактором розкриття потенціалу, вважають дослідники, можна вважати активність особистості.

Кожен індивід, навіть мінімально соціалізований, реалізує свої сутнісні сили у різних видах діяльності: спілкуванні, професійній діяльності, навчанні та дозвіллі. Проте чи стане він суб'єктом самореалізації та в якій мірі йому вдасться реалізувати свій потенціал — залежить як від зовнішніх умов, так і від власної позиції та активності самої людини.

Контрольні запитання:

1. В чому полягає сутність професійного самовизначення?
2. В чому полягає відмінність між професійним і особистісним самовизначенням?
3. Яка основна мета професійного самовизначення?
4. Аналізуючи потенційні можливості самореалізації особистості, М.С.Пряжников виділив сім типів професійного самовизначення. Назвіть і поясніть, як ви розумієте кожен з них.
5. Назвіть рівні самореалізації за М.С. Пряжниковим.
6. Назвіть рівні самовизначення, виділені Є.О. Клімовим
7. Назвіть, які типи самовизначення виокремила А.К.Маркова?
8. Які теорії професійного самовизначення Ви знаєте?
9. Назвіть психодинамічні теорії професійного самовизначення та охарактеризуйте кожен з них.
10. В чому полягає суть теорії батьківських установок Еллі Роу?
11. Що лежить в основі теорії самовизначення Д.С'юпера?
12. Назвіть етапи професійного самовизначення в теорії Д. С'юпера.
13. Дайте загальну характеристику теорії професійного самовизначення Е.Гінзберг.
14. В чому полягає суть сценарної теорії Е.Берна?
15. Що означає поняття «самореалізація»?
16. Як розглядали самореалізацію гуманісти?
17. Що детермінує самореалізацію особистості?
18. Поясніть, в чому полягає відмінність у поглядах на самореалізацію представників гуманістичного напрямку від поглядів вітчизняних дослідників.
19. Коли почали досліджувати проблему самореалізації в Україні?
20. Хто з українських психологів займався вивченням проблеми самореалізації?
21. Що означає термін «потенціал»?
22. Як Ви розумієте поняття «особистісний потенціал»?

Література

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии: Перевод с нем. – М., 1995. – 296 с.
3. Ашмарин И.И. Человеческий потенциал России, 2000. – 176 с.
4. Бенеш Г. Психологія: довідник / [наук. ред. пер. В.О.Васютинський]. – К.: Знання-Прес, 2007. – 510 с.
5. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. – СПб., 1992. – 400 с.
6. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – С.164-187. – 511 с.
7. Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема // Вопросы психологии. – 1988. — №2. – С. 20-26.
8. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии. – 1994. — №3.
9. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – К., 1988. – 142 с.
10. Климов Е. А. Как выбрать профессию: Книга для учащихся старших классов средней школы. — 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
11. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов на Дону : "Феникс", 1996. – 512 с.
12. Кон И.С. Психология ранней юности: Кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1989. – 255 с.
13. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологическое обоснование зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. – 1989. – №5. – С. 158-164.
14. Коростылева Л.А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. – СПб.: Изд. «Речь», 2005. – 222 с.
15. Коропецька О.М. Профориєнтація та профпідбір: Навчальний посібник. – Івано-Франківськ, 2005. – 236 с.
16. Крайг Грейс. Психология развития. – СПб.: Изд. "Питер", 2000. – С. 716-721.
17. Кулагина И.Ю., Колюцкий В.Н. Возрастная психология. – М. 2001. – С. 321-327.
18. Кудрявцев Т. В. Сухарев А.В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения // Вопросы психологии. -1985. -№1. – С. 86-94.

19. Леонтьев Д.А. Личностная зрелость как опосредствование личностного роста // Культурно-историческая психология развития / под ред. И.А.Петуховой. М.: Смысл, 2001. – С. 154-161.
20. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / А.Маслоу; пер. с англ. Балл Г.О., Попогребский А. П. – М.: Смысл, 1999. – 425 с.
21. Новейший философский словарь / сост. А.А. Грицанов. – Минск: Изд. В.М. Скакун, 1998. — 896 с
22. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. — М.: Ин-т практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.
23. Пряжникова Е.Ю. Профорентация: Учебное пособие для студентов высш. Учебных заведений / Е.Ю.Пряжникова, Н.С. Пряжников – 2-е изд., стер. – М.: Изд. Центр «Академия», 2006. – 496 с.
24. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш.учеб. заведений. –М.: Изд центр "Академия", 2001. – С. 108-130, 330-353. – 480 с.
25. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : Учебно-методическое пособие. – 2-е изд., стер. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – 400 с.
26. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.
27. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии – СПб.: Питер Ком, 1998. – 668 с. (Серия "Мастера психологии").
28. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
29. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". – Ростов н/Д: "Феникс", 2000. – С. 392-394, 400-415. – 544 с.
30. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. – К.: Либідь, 2003.– С.108. – 376 с.
31. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Пер. с англ. -СПб.: "Питер Пресс, 1997. – 608 с.
32. Чистякова С.Н. Профессиональная ориентация школьников (Из опыта работы школ Латв.ССР). – М.: Педагогика, 1983. – 96 с.
33. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. – М., 1996. – 344 с.

Частина II. ОСОБИСТІТЬ І ПРОФЕСІЙНА ДІЯЛЬНІСТЬ

Тема 5

Особистість у системі «людина-професія»

План

- 5.1. Поняття особистості у психології.
- 5.2. Поняття «професійно обумовлена особистість» та її структура
 - 5.2.1. Професійна спрямованість та її складові
 - 5.2.2. Професійна компетентність та її основні компоненти
 - 5.2.3. Професійно важливі якості
 - 5.2.4. Професійно значущі психофізіологічні властивості
- 5.3. Стадії професійного розвитку особистості як суб'єкта діяльності
- 5.4. Кризи професійного розвитку

5.1. Поняття особистості у психології

В психології існують різні визначення особистості, які сформульовані представниками різних шкіл і напрямків. Кожна школа обґрунтовує своє визначення. Аналіз наукових джерел дає підстави стверджувати, що, незважаючи на те, що поняття «особистість» є одним із центральних не лише у психології, але й у всіх людинознавчих науках, до цих пір не існує єдиного, спільного визначення даного поняття і, відповідно, не існує спільного розуміння і тлумачення таких тісно пов'язаних з ним психологічних категорій, як «самовизначення», «саморозвиток», «самореалізація».

Власне сама проблема самореалізації актуалізувалася завдяки новим тенденціям, спочатку у філософії, завдяки виокремленню філософської антропології, як окремої галузі знання, предметом вивчення якої стала людина, зокрема такі її аспекти, як творча активність, призначення або місія людини, а згодом – у психології, коли психологи усвідомили, що неможливо зрозуміти сутність і призначення психіки, не усвідомивши призначення самої людини та всіх питань, що стосуються її розвитку, серед яких чільне місце займає проблема детермінації розвитку та самореалізації особистості.

Б. Г. Ананьев, автор системної інтерпретації людини, зазначав, що як природна істота, продукт філогенетичного і онтогенетичного розвитку, людина є носієм індивідуально своєрідних і генетично обумовлених рис, психосоціальних та когнітивних властивостей, які складають неподільну інтегральну цілісність, що проявляється на рівні індивіда, особистості та суб'єкта діяльності. Кінцевою метою розвитку людини є досягнення індивідуальності [1].

Одним із центральних моментів у професійному розвитку є становлення професійної самосвідомості, оскільки лише за умови, коли професія визнається самосвідомістю людини, її можна назвати такою, що підходить для неї (С.М.Богословський).

В процесі професійного становлення особистості виникають суреперечності подвійного характеру: між особистістю і зовнішніми умовами життєдіяльності та внутрішньо-особистісні суперечності.

Основною суперечністю, що детермінує професійний розвиток, є суперечність між властивостями та якостями особистості та об'єктивними вимогами професійного середовища. У зв'язку з цим, важливе значення у профорієнтації має вивчення структури особистості, її індивідуально-психологічних особливостей.

Найбільш повно структура особистості досліджена К. К. Платоновим [9].

В ній вчений виділив чотири основних підструктури, або рівні:

1) Спрямованість, яка є вищим рівнем розвитку особистості і включає моральні риси особистості, прагнення, бажання, ідеали, погляди, переконання, світогляд, особливості характеру та самооцінки. Ця підструктура формується під впливом виховання і є соціально обумовленою.

2) Індивідуальний соціальний досвід, куди входять набуті людиною знання, навички, уміння і звички. Цей рівень формується в процесі навчання і має соціальний характер. Вплив біологічно обумовлених властивостей особистості хоч не значний, але досить помітний. Цю підструктуру називають іноді «індивідуальною культурою».

3) Психологічна підструктура, яка включає індивідуальні властивості окремих психічних процесів або психічних функцій, тобто індивідуальний прояв пам'яті, сприйняття, відчуття, мислення, здібностей, емоцій, волі, які залежать як від вроджених факторів, так і від їх тренування, розвитку, вдосконалення. Цей рівень відзначається домінуючим впливом біологічних особливостей, однак вплив соціального фактора, хоча і не є такий сильний як у попередніх підструктурах, але все-таки досить помітний.

4) Біологічно обумовлена підструктура, куди входять темперамент, статеві та вікові особливості.

Складність структури, диференціація індивідуальних якостей, особливо помітно проявляється під час вивчення різних форм трудової діяльності і суспільних (колективних) взаємовідносин.

5.2. Поняття «професійно обумовлена особистість» та її структура

Розглядаючи особистість суб'єктом соціальних взаємин і трудової діяльності та спираючись на викладену вище 4-компонентну структуру особистості К.К. Платонова, Е.Ф. Зеєр, ввівши поняття «професійно обумовленої особистості» відповідно, виокремив такі чотири складові у її структурі [3]:

- 1) професійна спрямованість;
- 2) професійна компетентність;
- 3) професійно важливі якості;
- 4) професійно значущі психофізіологічні властивості.

Розглянемо їх більш детально.

5.2.1. Професійна спрямованість та її складові

Професійна спрямованість вважається найвищим рівнем розвитку і основним системоформуючим фактором особистості (Л.І.Божович, В.С.Мерлін, К.К.Платонов та ін.).

Описуючи структуру професійно обумовленої особистості, Е.Ф.Зеєр також пропонує вважати саме професійну спрямованість її ключовим компонентом. *Це — інтегральна генералізована властивість особистості, що характеризується сукупністю домінуючих потреб і мотивів, відношень, установок та ціннісних орієнтацій.*

У структурі професійної спрямованості Зеєр виділяє такі складові:

- потяги, бажання, наміри, інтереси, нахили та ідеали;
- ціннісні орієнтації (сене праці, зарплата, достаток, кваліфікація, кар'єра, соціальне становище та ін.);
- мотиви, (ставлення до професії, професійна позиція, потреби, установки, ставлення; сподівання, готовність до професійного розвитку та ін.);
- соціально-професійний статус.

На різних стадіях становлення ці компоненти мають різний психологічний зміст, який обумовлений характером провідної діяльності і рівнем професійного розвитку особистості [3, с.52-53].

Якщо розглядати мотив, як складне психологічне утворення, що спонуває людину до активності, в основі якої лежать потреби людини, то, інтерес, у даному контексті, є формою виявлення потреби, важливою складовою спрямованості особистості, її мотиваційної сфери.

Проблему формування професійних інтересів досить широко висвітлено в наукових дослідженнях В.Алікперова, Т.Буянової, К.Вербової, О.Голомштока, Є.Гришиної, М.Левітова, Є.Павлутенкова та ін. Ці дослідження спрямовані, в основному, на виявлення етапів формування інтересу, мотивації та готовності до вибору професії. Професійні інтереси формуються на основі пізнавальних інтересів і тісно з ними взаємопов'язані. У зв'язку із сказаним, можна стверджувати, що успішна навчальна діяльність школяра посилює його інтерес до вибору професії. У процесі становлення професійного інтересу можна виокремити такі етапи:

1. поява загально-соціального інтересу до пізнання навколишнього світу, законів його розвитку;
2. формування інтересу до сфери навчальної діяльності;
3. виникнення інтересу до певної професії.

Дослідження професійних інтересів школярів виявило, що цей процес є динамічним і поетапним. Зокрема було виокремлено чотири етапи розвитку інтересів у шкільному віці:

1) 12-13 років – професійні інтереси характеризуються високою мінливістю, слабо інтегровані, не пов'язані з психологічними особливостями особистості, і, в більшій мірі, є пізнавальними;

2) 14-15 років – спостерігається тенденція до більшої сформованості професійних інтересів школярів, їх інтеграції, включення в загальну структуру індивідних і особистісних властивостей;

3) 16-17 років – посилюється інтеграція інтересів і одночасно спостерігається їх диференціація за статевими ознаками, також тенденція до поєднання пізнавальних і професійних інтересів, посилюються взаємозв'язки професійних інтересів з індивідуально-психологічними властивостями;

4) юнацький вік, пов'язаний з етапом первинної професіоналізації, коли спостерігається звуження пізнавальних інтересів, на який має вплив уже сформована професійна спрямованість.

В цілому виокремлюють три рівні прояву інтересу учнів до вибору професії: *високий, середній та низький*.

Учні з *високим рівнем* вияву професійних інтересів характеризуються усвідомленим та обґрунтованим ставленням до вибору майбутньої професії, розуміють необхідність вибору трудового шляху, творчо й активно ставляться до участі в практичній навчальній і трудовій діяльності (самостійні роботи; діяльність у позашкільних закладах; громадська та суспільно-корисна діяльність).

Учні із *середнім рівнем* характеризуються нестійким інтересом до свідомого майбутнього вибору професії та конкретних спеціальностей при вивченні навчальних предметів, разом із тим вони мають певні здібності й успішно навчаються.

Учням із *низьким рівнем* властива відсутність планів професійного вибору; вони ще не визначились із подальшим вибором професії і з необхідністю оволодіння конкретною спеціальністю.

Загалом, згідно з даними експериментальних досліджень українських і російських (Л. О. Головей, Я. Л. Коломінський, А. А. Реан, В. В. Рибалка, Фельдштейн та ін.) вчених більшість школярів немає чіткого професійного плану, вони виявляють низьку активність у виборі професії: впевненість у виборі зростає у період від підліткового до юнацького віку, але в цілому не набагато. Сформований професійний план мають старшокласники з високим рівнем інтелектуального розвитку, морально зрілі і сумлінні учні, а також ті, що мають високий рівень тривожності. Усі ці факти доводять, що профорієнтаційна робота сьогодні у школах на належному рівні не проводиться, що особливої уваги як з боку психолога, так і педагогічного колективу школи потребує проблема формування мотиваційної спрямованості учнів та мотиваційної готовності школярів до здійснення професійного вибору.

Вивчаючи студентів за професійною спрямованістю, Е.Ф. Зеєр виокремив три типи професійної спрямованості і відповідно три групи студентів:

I тип – студенти з позитивною професійною спрямованістю, яка має місце тоді, коли обрана професія відповідає особистісним інтересам студента, коли існує тісний взаємозв'язок між домінуючими мотивами особистості студента і змістом обраної професійної діяльності.

II тип – студенти, які остаточно ще не визначилися у своєму професійному виборі. Для них характерний компроміс між невизначеним або, навіть, негативним ставленням до професії і продовженням навчання у вузі з подальшою перспективою працювати за даною спеціальністю.

III тип – студенти, які негативно ставляться до обраної професії. Мотивація їх вибору обумовлена суспільними цінностями, зокрема

значущістю вищої освіти в суспільстві. Вони не мають чіткого уявлення про майбутню професію, провідним мотивом для них є не потреба у самій діяльності, а у пов'язаних з нею суспільних перевагах і благах, які забезпечує людині дана діяльність.

Великий вплив на формування професійної спрямованості мають індивідуально-психологічні особливості особистості: інтелектуальні, психомоторні, емоційні. Зазвичай, до закінчення школи професійна спрямованість є переважно сформованою, проте вона мало впливає на готовність випускників до вибору професії.

Великий вплив на формування професійних інтересів мають батьки, під дією яких складається вихідна система відношень дитини до світу професій і до себе, як суб'єкта професійної діяльності. Інтереси і плани батьків можуть як позитивно, так і негативно впливати на розвиток професійних інтересів дитини у майбутньому.

Вплив батьків може виявлятися:

- у прагненні батьків продовжити у дитині власну лінію розвитку, у спробі нав'язати дитині професійне спрямування, яке може бути досить часто відмінним від здібностей і інтересів і нахилів дитини;
- у прагненні батьків реалізувати сценарій «батьки вундеркінда», коли дитину орієнтують на дуже високі досягнення, а результати чого дитина зростає у постійному стресі, напрузі, та в обстановці постійної підвищеної відповідальності та перевтоми;
- у ситуації жорсткого статевого обмеження, коли спостерігається виховання за типом протилежної статі, тобто, очікуючи хлопчика, вони жорстко нав'язують народженій дівчинці інтереси і професію протилежної статі. Батьки або виховують у дівчинці хлопчика, або навпаки, відверто ігнорують вихованням і розвитком наявних у дитини здібностей та інтересів;
- у прагненні до компенсації, тобто дитині ставлять ті цілі, яких не вдалося досягнути самим батькам;
- у прагненні зберегти батьківський пріоритет, батьки спеціально гальмують розвиток дитини, щоб вона не перевершила їх.

Інтереси виявляються у вибірковій активності людини, що спрямована на професію як на певну соціально-психологічну роль, суть якої полягає у з пізнанні предмету та умов праці.

У даному контексті важливо розмежовувати звичайну людську зацікавленість від стійкого професійного інтересу, який виникає на основі

всесторонньої об'єктивної інформації, в результаті ґрунтовного ознайомлення з характером та особливостями професійної діяльності та спеціально організованого навчання, що передбачає формування у школярів спрямованості на вибір професії.

Професійна спрямованість особистості характеризується такими якісними показниками:

1. Рівень розвитку спрямованості – характеризує її суспільну значущість, тобто чим вища суспільна значущість професії, тим вищим буде її вплив на прояв інтересу до тієї чи іншої професії;

2. Широта спрямованості – характеризує діапазон інтересу до певної сфери професійної діяльності;

3. Інтенсивність прояву спрямованості — характеризує періодичність прояву певної спрямованості. Чим інтенсивніше буде проявлятися професійна спрямованість, тим більший вплив вона здійснюватиме на професійне самовизначення особистості.

4. Стійкість спрямованості – характеризує її прояв у часі. Інтерес до професії може з'являтися і зникати в процесі розвитку особистості. В дитячому віці діти надають перевагу тим професіям, які є найбільш знайомими для них, пізніше, в підлітковому і старшому шкільному віці, вони змінюють свої професійні інтереси

5. Дієвість спрямованості – характеризує її активність, наприклад, коли дитина говорить про свій інтерес до занять танцями і коли вона активно займається у танцювальному гуртку.

Дані факти вказують на необхідність профорієнтаційної роботи у школах з метою вивчення професійних інтересів школярів, їх схильностей, намірів, ідеалів та надання кваліфікованої допомоги у здійсненні професійного вибору після закінчення школи.

5.2.2. Професійна компетентність та її основні компоненти

Професійна компетентність є важливою складовою професійно обумовленої особистості.

Під професійною компетентністю розуміють сукупність професійних знань, умінь, а також способи виконання професійної діяльності.

Основними складовими професійної компетентності є:

- соціально-правова компетентність – уміння співпрацювати і взаємодіяти з суспільними установами і людьми, володіння уміннями професійного спілкування та поведінки;

- спеціальна компетентність – готовність до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння розв’язувати типові професійні задачі і оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати знання і уміння за спеціальністю;
- персональна компетентність – здатність до постійного професійного зростання і вдосконалення, підвищення кваліфікації та реалізації себе в професійній діяльності;
- аутокомпетентність – адекватне сприйняття своїх соціально-професійних характеристик, володіння технологіями подолання професійних деструкцій.

А.К.Маркова виокремила як особливий вид професійної компетентності – екстремальну професійну компетентність, яка визначається як здатність діяти у несподівано ускладнених умовах, в аварійних ситуаціях або при порушеннях технологічних процесів.

Сучасний ринок праці висуває нові вимоги до претендентів на робочі місця, перелік нових компетентностей, зокрема тих, що відносяться до особистісних якостей фахівця, а саме таких як ініціативність, співробітництво, комунікативні здібності, уміння працювати в групі, уміння навчатися, логічно мислити, відбирати і використовувати інформацію, тощо. Саме тому зміст освітнього процесу повинен будуватися так, щоб забезпечити умови для особистісного зростання студента, формування його професійної ідентичності, мобільності, готовності до дій у нестандартних і невизначених ситуаціях, до постійної самоосвіти, критичного мислення, творчості тощо.

Як бачимо, метою освіти сьогодення є не тільки формування особистості з властивостями, якостями, навченістю і підготовленістю, а й створення умов для повноцінного розвитку потенційної можливості стати особистістю, реалізувати потреби особистості в самоумінні, самовизначенні, самоактуалізації і самореалізації.

5.2.3. Професійно важливі якості

Третьою складовою професійно обумовленої особистості є її **особистісні якості**. Їх розвиток та інтеграція в процесі професійного становлення приводить до формування системи **професійно важливих якостей особистості**.

Процес формування професійно важливих якостей складний та тривалий і здійснюється на основі психологічних властивостей індивіда.

Професійно важливі якості формуються процесі засвоєння і виконання індивідом певного виду діяльності. Це динамічний процес формування функціональних і операційних дій на основі психологічних властивостей індивіда. В процесі засвоєння і виконання діяльності психологічні якості поступово професіоналізуються, утворюючи самостійну підструктуру.

«Професійно важливі якості» — це сукупність психологічних якостей особистості, а також фізичних, антропометричних та фізіологічних характеристик людини, які визначають її успішність у навчанні і діяльності.

Конкретний перелік цих якостей для кожного виду діяльності свій, який визначається на основі психологічного аналізу діяльності і завершується складанням професіограми або психограми.

Серед найбільш загальних професійно важливих якостей виділяють такі: спостережливість, уважність, емоційна стійкість, рішучість, гнучкість, наполегливість, цілеспрямованість, дисциплінованість, самоконтроль, образну, моторну та ін. види пам'яті, просторову уяву, технічне мислення.

В основі формування професійно важливих якостей лежать задатки і здібності.

Здібності – це індивідуально-психологічні особливості людини, які виражають її готовність до оволодіння певними видами діяльності та успішного її виконання. Основи здібностей закладені генетично. Природними передумовами здібностей є *задатки*.

Задатки – це потенційні можливості, які в умовах діяльності та активної взаємодії індивіда з навколишньою дійсністю, а також під впливом навчання та виховання реалізуються у здібності. Задатки, як анатомо-фізіологічні особливості індивіда, у відношенні до здібностей характеризуються полівалентністю, тобто коли на основі одних і тих самих задатків можуть сформуватися і розвиватися різні, але не будь-які здібності.

Те, наскільки проявиться і оформиться задаток, залежить від умов індивідуального розвитку.

Наявність задатків не гарантує прояв і успішний розвиток здібностей. Для розвитку здібностей необхідні *нахили*.

Під нахилами розуміють інтереси особистості до певної сфери діяльності. Тільки сполучення задатків із нахилами забезпечує розвиток здібностей.

Здібності до здійснення тої чи іншої конкретної діяльності, виявляються у *швидкості, глибині та міцності оволодіння її засобами та прийомами*.

Задатки + Нахили = Здібності.

Задатки є вродженими і складають анатомо-фізіологічні особливості особистості, вони практично не піддаються навчанню і вихованню.

Нахили належать до психологічних якостей індивіда, що мають соціальний характер, тому їх можна виховувати і розвивати, оскільки в їх основі лежить інтерес до певної сфери діяльності.

Завдання психологів, педагогів, батьків полягає в тому, щоб якомога раніше виявити в особистості закладені природою задатки до певного виду діяльності і максимально розвинути нахили, а, одночасно, і здібності до цієї діяльності.

Найбільш ґрунтовно дослідив проблему здібностей Б.М.Теплов, який виділив в даній системі такі рівні розвитку здібностей:

- посередні здібності, тобто звичайний рівень розвитку здібностей;
- обдарованість — підвищений рівень розвитку здібностей;
- талановитість;
- геніальність.

Обдарованість Б.М.Теплов визначив як якісно своєрідне поєднання здібностей, від яких залежить успіх в діяльності. Обдарованість виступає як системна характеристика, яка являє собою сукупність здібностей, що пов'язані єдиною функцією – можливістю досягнення успіху в діяльності.

Талант і геніальність – це вищий ступінь творчої обдарованості, що виражається в досягненні людиною таких результатів творчої діяльності, які є епохальними в суспільному, науковому чи культурному розвитку суспільства.

Необхідно пам'ятати, що здібності на рівні таланту, а тим більше геніальності, зустрічаються дуже рідко. Згідно з даними вітчизняних дослідників їх частка складає всього 2%. Завдання психологів, у даному контексті, полягає в тому, щоб допомогти молодій людині обрати таку професійну діяльність, яка з найбільшою повнотою відповідала б спрямованості її здібностей.

Вивченням здібностей займався В.Д.Шадріков, який наголошував, що здібності є проявом особистості. Вони завжди розкриваються тоді, коли є свобода в діяльності, свобода в виборі самої діяльності та свобода у виборі форм її реалізації, в можливості творчості і виражаються рівнем майстерності. Однак ми вивчаємо не самі здібності, а їх реалізацію, яка може суттєво перекручуватися залежно від того, чи є людина вільною в самореалізації, чи є вона вільною у творчості. Ми вивчаємо не здібності взагалі, а здібності діяти в нормативному світі. Ці здібності В.Д.Шадріков

називає здібностями до виконання в певних умовах, а не до вільної творчості. Нормативні здібності і здібності до творчості трагічно протистоять одні одним. Здібності, що детерміновані умовами життя, нормативні здібності досить часто пригнічують природні здібності, деформують їх. Так, з категорії здібностей відійшли духовні здібності, хоча, вказує В.Д.Шадріков, творче можна зрозуміти лише через духовне. Виходячи з загальної методологічної установки, що зовнішні впливи переломлюються через внутрішні умови, можна стверджувати, що нормативна діяльність завжди буде мати індивідуально-виражений характер, яка буде проявлятися завдяки особистісним якостям.

На думку вченого людина від природи має загальні здібності, а спеціальні здібності – це загальні здібності, які під впливом вимог діяльності набули рис оперативності, тобто тих рис, які необхідні для виконання певної діяльності.

Професійний розвиток людини передбачає, в першу чергу, розвиток спеціальних здібностей, які б найбільш повно відповідали вимогам обраної професійної діяльності, спряли б здобуванню необхідних знань і умінь та духовному зростанню людини.

Від розвитку *загальних* (розумових) здібностей залежить успішність у будь-якій діяльності і навчанні. До них належать здібності до виконання загальних трудових дій побутового характеру, здібності до мислення, сприймання і запам'ятовування, гнучкості розуму, загальної працездатності стійкості вольових і емоційних проявів. Загальні здібності формуються і виховуються у загальноосвітній школі.

Спеціальні здібності пов'язані з конкретним видом діяльності і забезпечують досягнення високих результатів у певній сфері. Це — художні, музичні, математичні, технічні та ін. здібності.

Разом з тим, практично усі види здібностей взаємопов'язані і розвивають і взаємо збагачують одні одних. Чим більше розвинені загальні здібності, тим більше створюються умови і передумови для розвитку спеціальних здібностей [14].

Таким чином, кожна діяльність висуває певні вимоги як до загальних, так і до спеціальних здібностей.

Спираючись на концепцію Б.Ф.Ломова, який виділив три функції психіки: комунікативну, регулятивну і пізнавальну, виділяють три види здібностей: комунікативні, регулятивні і пізнавальні. Здібності формуються, розвиваються і проявляються під впливом як внутрішніх якостей індивіда, так і соціальних умов.

Б.Г.Ананьєв вважав, що розвиток здібностей пов'язаний з розвитком вищих психічних функцій, з розвитком особистості, її характером.

«Здібності – це прояв творчого розвитку розуму, а не просто накопичення знань», вважав учений.

5.2.4. Професійно значущі психофізіологічні властивості

Четвертою складовою професійно обумовленої структури особистості є ***професійно значущі психофізіологічні властивості***, розвиток яких відбувається в процесі засвоєння діяльності. В процесі професіоналізації одні психофізіологічні властивості визначають розвиток професійно важливих якостей, інші – професіоналізуючись, набувають самостійного значення. До цієї підструктури відносять такі якості, як зоророхова координація, нейротизм, стабільність, екстраверсія–інтроверсія, реактивність, енергетизм та ін [3, с.56]

В.Д.Шадріков вважає, що в процесі професіоналізації особистості утворюються інтегративні ансамблі (симптомокомплекси) якостей.

Компонентний склад професійно обумовлених ансамблів постійно змінюється. Проте для кожної професії існують свої відносно стійкі ансамблі професійних характеристик, які в зарубіжній психології іменуються як ключові кваліфікації [14, с. 15].

Дослідженням ключових кваліфікацій займався німецький вчений Д.Мартенс, який серед найбільш важливих називає такі: абстрактне теоретичне мислення, здатність до планування складних технологічних процесів, креативність, прогностичні здібності, здатність до самостійного прийняття рішень, комунікативні здібності, здатність до співпраці та співробітництва, надійність, працездатність, відповідальність тощо.

В процесі професійного становлення зміст підструктур змінюється, відбувається інтеграція компонентів як на внутрішньо-структурному, так і на міжструктурному рівнях, що і призводить до утворення ключових кваліфікацій. Ключові кваліфікації, на погляд Мартенса, забезпечують конкурентноздатність, професійну мобільність, продуктивність професійної діяльності, сприяють професійному зростанню, підвищенню кваліфікації та розвитку кар'єри спеціаліста.

Професійно обумовлена структура особистості*

Підструктура	Соціально-психологічні та психофізіологічні компоненти підструктури	Професійно обумовлені ансамблі компонентів підструктури (ключові кваліфікації)
Соціально-професійна спрямованість	Нахили, інтереси, мотиви, відношення, установки, ціннісні орієнтації	Соціально-професійні здібності: готовність до співпраці, спрямованість на досягнення, успіх і професійне зростання, корпоративність, надійність, соціальна відповідальність та ін.
Професійна компетентність	Професійні знання, уміння і навички, кваліфікація	Соціально-правова і економічна компетентність, спеціальна компетентність, персональна компетентність (знання і уміння, що виходять за межі однієї професії), аутокомпетентність
Професійно важливі якості	Уважність, спостережливість, креативність, рішучість, контактність, самоконтроль, самостійність та ін.	Професійна самостійність, соціально-професійний інтелект, здатність до планування технологічних процесів, діагностичні здібності, професійна мобільність, самоконтроль та ін.
Професійно значущі психофізіологічні властивості	Енергетизм, нейротизм, екстраверсія, зорова і рухова кординація, реактивність та ін.	Узагальнені професійні здібності: координація дій, швидкість реакції, стресостійкість, ручна моторика вправність, витривалість, працездатність та ін.

*подано: Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudemus») – С.57.

5.3. Стадії професійного розвитку особистості як суб'єкта діяльності

Індивідуальний розвиток кожної людини є складним, внутрішньо суперечливим і нерівномірним процесом, перебіг якого залежить від факторів спадковості, середовища виховання і власної практичної активності людини.

Професійний розвиток особистості невід'ємно пов'язаний з індивідуальним розвитком особистості, з формуванням системи ціннісних орієнтацій, смислової сфери особистості, розвитком її духовності і моральності.

У справжнього фахівця розвиток особистості і розвиток фахівця виступають як «психологічна цілісність», яка набуває визначеності в процесі становлення, адже, як вказував у свій час Е.Фромм, головною психологічною особливістю людини праці є її поєднання зі справою, переживання ідентичності з діяльністю, якою вона займається. У цьому контексті важливо звернути увагу на розвиток ціннісно-смислової сфери особистості фахівця, оскільки у праці людина не лише знаходить сенс для свого існування, але й можливість реалізації своїх здібностей, свого потенціалу. Робота дає почуття власної гідності, значущості, осмисленості життя.

Свого часу О.М.Леонтьєв говорив про подвійне народження особистості: в дошкільному віці, коли вибудовується перша ієрархія мотивів і з'являється здатність від чогось відмовлятися і вдруге – у підлітковому віці, коли молода людина зовсім по-новому усвідомлює свої мотиви і з'являється здатність до саморегуляції поведінки.

Доповнюючи О.М.Леонтьєва, М.С.Пряжников зауважує, що в період професійного становлення, коли молода людина, свідомо прагнучи реалізувати свій потенціал, що розвивається, задумується заради чого вона працює і взагалі живе, відбувається третє народження особистості, яке пов'язане з громадянською зрілістю, з формуванням здатності узгоджувати свої власні мотиви із суспільними і загальнолюдськими, тобто реалізувати себе в якості суб'єкта діяльності [11, с.108].

Людина стає суб'єктом і активним будівничим свого життєвого шляху завдяки самостійній, глибоко усвідомленій, цілеспрямованій і наполегливій праці.

Як суб'єкт діяльності, вказує Є.О.Клімов [4], [5], [6], [7], людина у своєму професійному становленні проходить такі стадії:

Стадія передгри (від народження до 3-х років). На цій стадії відбувається засвоєння функцій сприймання, рухів, мови, найпростіших правил поведінки і моральних оцінок, які стають основою для подальшого розвитку і залучення до трудової діяльності.

Стадія гри (від 3-х до 6-8 років). Це — період, коли відбувається засвоєння «основних сенсів» людської діяльності, знайомство з основними професіями, адже не дарма Д.Б.Ельконін наголошував, що «гра — це дитина праці».

Стадія оволодіння навчальною діяльністю (від 6-8 до 11-12 років), коли інтенсивно розвиваються функції самоконтролю, самоаналізу, здатності планувати свою діяльність тощо. (дитина планує свій час під час виконання домашніх завдань, долаючи бажання прогулятися або розважитись після школи).

Стадія «оптації» (від лат. Optatio – бажання, вибір) — від 11-12 до 14-18 років. Це стадія підготовки до життя, праці, свідомого і відповідального планування і вибору професійного шляху. Людина може знаходитися в ситуації професійного самовизначення, оптації у будь-якому віці, наприклад безробітний.

Стадія адепта – це етап професійної підготовки, яку проходять більшість випускників шкіл.

Стадія адаптанта — це етап входження в професію після завершення професійного навчання, яка може тривати від кількох місяців до 2-3 років.

Стадія інтернала – входження в професію в якості повноцінного колеги, здатного стабільно працювати на нормальному рівні. Це стадія, коли колеги сприймають фахівця як «свого серед своїх», коли людина входить в професійне товариства як повноцінний його член (від англ.internal — внутрішній).

Стадія майстра, коли про працівника говорять як про кращого серед звичайних і хороших, тобто людина помітно виокремлюється на загальному фоні.

Стадія авторитету — коли працівник став кращим серед майстрів. Звичайно, що не кожен може досягнути такого рівня.

Стадія наставника – найвищий рівень діяльності будь-якого спеціаліста, коли людина стає не просто учителем, що передає свій досвід, але й передати іншим частину своєї душі. Це рівень педагога, який передає і не просто свій досвід, досвід, що стає частиною культурного надбання народу.

5.4. Кризи професійного розвитку

Прийняття професії створює специфічну ситуацію «включення» людини в систему вимог і цінностей даної професії, спонукає до засвоєння професійної діяльності, під час якої усуваються суперечності між вимогами професії і можливостями людини, між професійними цінностями і змістом мотиваційної сфери людини.

Кожна стадія виокремлюється своїми специфічними критичними періодами, які відрізняються за своїм змістом від інших і у випадку «затримки» на будь-якому з них виникають відповідні деформації, які впливають на подальший розвиток фахівця.

Кризи, як правило, виражаються у зміні темпу діяльності, супроводжуються перебудовою смислових структур у професійній свідомості, переорієнтацією на нові цілі, корекцією соціально-професійної позиції та ін. явищами. Їх ігнорування може призвести до професійної дезадаптації, професійного вигорання та ін. небажаних явищ. Вивчення психологічних механізмів, закономірностей та особливостей кризових явищ дозволить не лише враховувати та конструктивно долати їх руйнівний вплив, але й зберегти професійні надії та реалізувати потенційні можливості фахівця. За звичай, вчені виокремлюють два типи криз професійного становлення: **нормативні і ненормативні**.

Нормативні кризи супроводжують перехід від однієї стадії розвитку до іншої і логічно вони обумовлюються процесом професіоналізації особистості. У зв'язку з цим, Зеєр С.Ф. виокремив такі нормативні кризи професійного становлення: криза навчально-професійної орієнтації, криза вибору професії, криза професійних експектацій, криза професійного росту, криза професійної кар'єри; криза соціально-професійної самоактуалізації, криза втрати професії [3, с.217-228].

Розглянемо їх.

1. Криза навчально-професійної орієнтації. Професійне становлення починається зі стадії оптації (14-15 або 16-17 років), з формування професійних намірів. На цій стадії відбувається зміна провідної діяльності: з навчально-пізнавальної вона змінюється на навчально-професійну. Переоцінка навчальної діяльності, відповідно приводить до зміни навчальних намірів, мотивації навчання. Змінюється соціальна ситуація розвитку, особливість якої полягає у необхідності зробити вибір, визначитися з майбутньою професійною діяльністю.

В цих умовах виникає конфліктна ситуація між бажанням обрати бажане майбутнє і можливостями та реаліями теперішнього. Цю ситуацію Зеєр кваліфікує як *кризу навчально-професійної орієнтації*, яка виникає через неможливість реалізувати свої професійні наміри. Для подолання кризи бажана компетентна психологічна професійна консультація, яка передбачає корекцією професійних намірів, пораду щодо навчального закладу або способу професійної підготовки тощо.

2. Криза професійного навчання (час навчання у професійному навчальному закладі). На цій стадії професійного навчання (16-18 або 19-21 рік) багато учнів профтехучилищ, коледжів технікумів та вузів студентів переживає розчарування в професії, яку отримує. Як правило, криза вибору детермінується невдоволенням професійною освітою або професійною підготовкою, проявляється найчастіше на першому і останньому курсі. Причиною кризи може бути різноманітні: розчарування в обраній професії, сумнів у правильності вибору, невдоволення окремими навчальними дисциплінами або якістю їх викладання. Загострення кризи може мати місце через зміну соціально-економічних умов життя, у зв'язку з чим студенти багато часу витрачають на здобування грошей, підробляючи на різноманітних роботах з метою заробітку, студенти значно більшу частину часу витрачають на працю, тоді як навчання, яке є провідним видом діяльності у студентські роки, втрачає свою актуальність. Ця криза може бути подолана за рахунок зміни мотивації навчання, наприклад орієнтація на певну ціль у майбутньому, цікаву проблему або ідею, завдяки яким навчальна діяльність матиме сенс і сприятиме розвитку соціально-професійної мотивації. Навчання протягом 2-го і 3-го курсів допоможе зорієнтуватися у виборі спеціалізації на старших курсах, теми дипломної роботи, наукового керівника. Професійна спрямованість навчальних дисциплін, яка зростає з переходом на старші курси, сприяє зниженню незадоволення майбутньою професією в цей період. Криза ревізії і корекції професійного вибору на цій стадії, зазвичай, не доходить до критичної фази, минає плавно, без загострення конфлікту. Зміна соціальної ситуації розвитку та перебудова навчально-пізнавальної діяльності на професійно орієнтовану вказує, що дана криза є нормативною і її подолання здійснюється шляхом активізації та зміни мотивів навчально-професійної діяльності або корекції професійного вибору.

3. Криза професійних експектацій (18-20 або 21-23 роки) пов'язана з труднощами професійної адаптації, коли після завершення навчання молода

людина приступає до самостійної професійної діяльності. Різко змінюється соціальна ситуація розвитку: новий різновіковий колектив, нова ієрархічна система виробничих відносин, нові соціально-професійні цінності, нова соціальна роль, та принципово новий вид провідної діяльності. Коли настає період реального виконання професійних функцій, коли людина переживає від того, що її уявлення і сподівання не співпадають з реальним професійним життям, вона переживає кризу професійних експектацій. Перші тижні, місяці роботи супроводжуються труднощами, що пов'язані з переживаннями через незадоволення організацією праці, її змістом, посадовими обов'язками, виробничими відносинами, умовами праці, зарплатнею тощо. Вихід з кризи може відбуватися двома шляхами:

- конструктивним, коли, активізуючи свої зусилля в напрямку подолання адаптаційного періоду, людина здобуває свій перший професійний досвід;
- деструктивним, коли людина неадекватно поводить, неякісно і непродуктивно виконує свої функції, що в кінцевому результаті передбачає звільнення, зміну спеціальності, або й професії.

Для подолання кризи пропонується активізувати професійні зусилля, відкоректувати мотиви професійної діяльності, переглянути «Я-концепцію», осмислити сенс праці взагалі та віднайти сенс роботи в даній організації чи підприємстві.

4. *Криза професійного росту* (30-33 років) настає після 3-5 років роботи, на завершальній стадії первинної професіоналізації. На цей час спеціаліст продуктивно, відповідно до норм і якості, виконує свою роботу. Він визначився зі своїм соціально-професійним статусом в ієрархії виробничих відносин. Динаміка здобутого досвіду, потреба у самоутвердженні з одного боку та інерція і неможливість кар'єрного зростання викликають протест, незадоволення професійним життям. Усвідомлено чи неусвідомлено людина відчуває потребу у подальшому професійному рості, в кар'єрі. Відсутність перспектив викликають дискомфорт, психічну напругу, у зв'язку з чим з'являються думки про звільнення або зміну професії. Неможливість професійного зростання може бути причиною стагнації, відчаю, апатії, збайдужіння або ж примирення з ситуацією, що скалалася. Стагнація може тривати роками, навіть до виходу на пенсію. Дана криза може тимчасово компенсуватися різноманітними непродуктивними, пов'язаними з дозвіллям та побутом, видами діяльності.

Вихід з кризи можливий шляхом підвищення кваліфікації, включаючи і самоосвіту і освіту в рамках запланованих в організації курсів підвищення

професійної освіти фахівців, орієнтації самого фахівця на кар'єрний ріст, який усією своєю діяльністю і поведінкою має демонструвати, що він прагне бути кращим, успішнішим, професійним.

На цьому етапі більш позитивно розглядається спроба змінити місце роботи, оскільки людина успішно подолала адаптацію, здобула певний досвід, тому може спробувати себе в різних місцях. Професійне самовизначення продовжується, але на даному етапі воно здійснюється в межах обраної діяльності.

5. Криза професійної кар'єри (38 р. — 40 р.) — припадає на стадію вторинної професіоналізації. Особливістю цієї стадії є високий рівень виконання діяльності як у відношенні якості, так і продуктивності виконуваної роботи, яка в цей час має чітко виражений індивідуальний характер. Спеціаліст на цій стадії стає справжнім фахівцем. Він має свою, сформовану соціально-професійну позицію, стійку професійну самооцінку. Це призводить до того, що особистість переростає свою професію, в результаті відбувається зміна соціально-професійних цінностей і ставлень, змінюються способи виконання діяльності, що свідчить про перехід фахівця на нову стадію професійного розвитку. Змінюється соціальна ситуація і провідна діяльність, яка на цей час характеризується індивідуальним стилем виконання та елементами творчості. Людина «переростає» свою професію.

Одночасно, посилюється незадоволення собою, своїм професійним становищем. Сформована на цей час професійна свідомість підказує свої альтернативні сценарії подальшої кар'єри і вони не обов'язково співпадають з обраною професією. Особистість відчуває потребу у самовизначенні та самоорганізації.

Суперечності між бажаною кар'єрою і реальними перспективами приводить до розвитку кризи професійної кар'єри.

Спостерігається суттєва переоцінка «Я-Концепції», вносяться корективи у виробничі відносини. Відбувається перебудова соціальної ситуації розвитку, хоча у даному випадку не змінюється провідна діяльність, а лише характер її виконання. Діяльність стає творчою.

Основні психологічні новоутворення в цей період – професійна зрілість, інтеграція професійно важливих якостей, індивідуальний стиль діяльності, ідентифікація особистості з професійною діяльністю.

Шляхи виходу з кризи – перехід на нову посаду або роботу. Запорукою успіху в кар'єрі слугують в більшій мірі не професіоналізм і старанність, а швидше такі особистісні якості як готовність до ризику і рішучість, бажання

змінити ситуацію. Важливими факторами подолання кризи є також активність особи, її прагнення до саморозвитку, бажання підвищити кваліфікацію, перекваліфікуватися або опанувати нову спеціальність.

Непродуктивними шляхами виходу з кризи можуть бути зосередження фахівця на сімейних і побутових проблемах, соціальна ізоляція, до яких вдається фахівець, прагнучи компенсувати професійні невдачі на роботі. Особливим компенсаторним способом подолання кризи є орієнтація на еротичні пригоди, яка не спрямовує до пошуку творчих шляхів самореалізації, а швидше слугує заспокійливим засобом для фахівця, що не зміг реалізуватися у професії.

6. Криза соціально-професійної самореалізації (48-60 років) – припадає на стадію майстерності, яка характеризується творчим і інноваційним рівнем діяльності. Рушійними факторами стають потреби у самореалізації, самотворенні, самоздійсненні. Професійна самоактуалізація проводить до незадоволення собою, оточуючими людьми, обставинами, професією. Це – криза нереалізованих можливостей, яка породжує душевну тривогу, смуток, бунт проти себе. Перебіг кризи посилюється погіршенням стану здоров'я та віковими фізіологічними змінами та професійними деформаціями, тобто негативними наслідками тривалого виконання людиною певної професійної діяльності. Ця криза є нормативною, бо не кожен професіонал може піднятися до рівня майстерності. Це період реалізації найсміливіших задумів.

Шляхи виходу з кризи: перехід на інноваційний рівень виконання діяльності, застосування творчих, винахідницьких та новаторських підходів у роботі, понаднормова соціально-професійна діяльність, перехід на нову посаду або роботу, зміна професійної позиції, сексуальні захоплення, створення нової сім'ї. Іноді сім'я не приймає прагнення фахівця до самореалізації, що може стати серйозною причиною для розлучення.

7. Криза втрати професії (55-60 років) припадає на передпенсійну стадію і виникає через вимушеність піти з професії через досягнення певної вікової межі. Передпенсійний період для багатьох працівників набуває кризового характеру. Це пов'язано з необхідністю прийняти нову соціальну роль та засвоїти нову поведінку. Відхід на пенсію передбачає звуження соціально-професійного поля та контактів, зменшення фінансових можливостей. Протікання кризи втрати професійної діяльності залежить від характеру професійної діяльності (представники професій, пов'язаних з фізичною діяльністю переносять цю кризу значно легше), сімейного становища та здоров'я людини.

Для подолання кризи дослідники пропонують поступово збільшувати активність, що не пов'язана з професійною діяльністю, зокрема зосередження уваги на дозвіллі, заняття побутовими проблемами та господарськими справами. Вчені навіть пропонують організувати курси з підготовки до відходу на пенсію, тренінги соціально-економічної взаємодопомоги, клуби дозвілля для пенсіонерів.

10. **Криза соціально-психологічної адекватності** (65-70 років) – припадає на перші роки після виходу на пенсію. Цей період характеризується новим способом життєдіяльності, головною особливістю якого є наявність великої кількості вільного часу. Особливо важко пережити цей надлишок часу тим, чия професійна діяльність відзначалася особливою активністю. Ускладнюється перебіг цього періоду ще й тим, що пенсіонерів з виходом на пенсію завантажують різноманітними домашніми роботами (догляд за онуками, ходіння за покупками тощо), тобто дуже швидко перетворюють у няньок або домогосподарок. Великий вплив на переживання кризи соціально-психологічної адекватності мають також погіршення фінансових можливостей пенсіонерів, соціально-психологічне старіння, яке проявляється у втраті професійної ідентичності, надмірному моралізаторстві, повчанні, буркотінні, сварливості, у загальному стані невдоволення життям, відчутті своєї непотрібності, що, згідно з даними геронтологів, найбільше впливає на процес старіння.

Шляхи подолання кризи соціально-психологічної адекватності: організація соціально-економічної взаємодопомоги пенсіонерам, залучення до суспільно-корисної та соціально-політичної діяльності, наприклад участь у політичних акціях, громадських об'єднаннях, культурно-масових заходах тощо.

Ми розглянули нормативні кризи професійного становлення особистості. Кожна з названих вище криз відрізняється своєрідністю професійної ситуації розвитку та індивідуальними способами виконання провідної діяльності.

Поряд з нормативними кризами, професійне становлення супроводжується ненормативними кризами, які обумовлюються життєвими обставинами. Такі події як змушене звільнення, перекваліфікація, зміна місця проживання, перерва діяльності через народження дитини, втрата працездатності викликають сильні емоційні переживання і часто набувають чітко вираженого кризового характеру. Ігнорування будь-якої кризи, нормативної чи ненормативної, може призвести до професійної дезадаптації, професійного вигорання, стагнації та ін. небажаних станів. Саме тому

необхідно не просто досліджувати сутність, закономірності та психологічні механізми кризових явищ, але й особливості їх перебігу та шляхи подолання. Їх вивчення дозволить не лише враховувати та конструктивно долати їх руйнівний вплив, але й зберегти професійні надії та реалізувати потенційні можливості фахівця.

Контрольні запитання:

1. Які складові виділяють в структурі професійно орієнтованої особистості?
2. Що входить в зміст поняття «професійна спрямованість» ?
3. Назвіть якісні показники професійної спрямованості.
4. Назвіть складові «професійної компетентності».
5. Розмежуйте поняття «задатки», «нахили», «здібності».
6. Назвіть рівні розвитку здібностей, запропоновані Б.Тепловим.
7. Як Ви розумієте поняття «загальні» та «спеціальні» здібності?
8. Як ви розумієте поняття «професійно важливі якості» ?
9. Назвіть найбільш загальні професійно важливі якості.
10. Як Ви розумієте поняття «професійно значущі психофізіологічні властивості» ?
11. Що означає поняття «ключові кваліфікації»? Назвіть декілька з них.
12. Які стадії професійного розвитку особистості виокремив С.О.Клімов?
13. Які кризи професійного розвитку виокремив Е.Ф.Зеєр? Опишіть їх.

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. –С .193-233. -511с.
2. Введение в психологию / Под ред А.В.Петровского. – М.: "Академия", 1998. –С. 468-488.
3. Зеєр Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Изд. МГУ, 1988. – 200 с.
5. Климов Е. А. Психология профессионала. Избр. психол. труды. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. – 400 с.

6. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. – Ростов -на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.
7. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. – Івано — Франківськ, 2005. – 236 с.
8. Кудрявцев Т.В. Сухарев А.В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения // Вопросы психологии. -1985. -№1. -С.86-94.
9. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К.Платонов. – М.: Наука, 1986. – 255 с..
- 10.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш.учеб. заведений. – М.: Изд центр "Академия", 2001. – 480 с.
- 11.Психологія: Підручник /Л.Ю. Трофимов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за ред Ю.Л. Трофімова. –К.: Либідь, 1999. –С.100-122.
- 12.Психологія особистості: Словник-довідник /За ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. -К.: Рута, 2001. -320с.
- 13.Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии – СПб.: Питер Ком, 1998. – С.518-534, 535-550. – 668 с. (Серия "Мастера психологии").
- 14.Шадриков В.Д. Деятельность и способности. – М.: Логос, 1995.

Тема 6

Професійна мотивація

План

- 6.1. Поняття мотивації. Класифікація та структура мотивів
- 6.2. Психологічні теорії професійної мотивації
 - 6.2.1. Теорія мотивів А. Маслоу.
 - 6.2.2. Двофакторна теорія мотивації Ф. Херцберга.
 - 6.2.3. Теорія мотивації Д. Мак-Клелланда.
 - 6.2.4. Теорія "уникнення невдач" Д. Аткинсона та Х. Хекхаузена.
 - 6.2.5. "Теорія сподівань" В. Врума.
 - 6.2.6. Теорія мотивації Л. Портера та Е. Лоулера.
 - 6.2.7. Теорія "Х", "теорія Y" та "теорія Z" Д. Мак-Грегори, О.Шелдона та В. Оучі.
- 6.3. Мотиви вибору професії та професійного навчання
- 6.4. Психологічні основи оптимального вибору професії

6.1. Поняття мотивації. Класифікація та структура мотивів

Професійна придатність визначається не лише рівнем розвитку здібностей, але й рівнем розвитку інших особистісних властивостей індивіда, зокрема мотивації.

Мотивація є однією з фундаментальних проблем психології. Її значущість пов'язана з аналізом джерел активності людини, спонукальних сил її діяльності і поведінки. Важливо зазначити, що основним методологічним принципом, що визначає характер досліджень мотиваційної сфери радянської і сучасної вітчизняної психології є принцип єдності динамічної (енергетичної) та змістовно-сислової сторін мотивації.

На складність і багатоаспектність проблеми мотивації вказує велика кількість підходів до розуміння її сутності, природи, структури, методів її дослідження. Мотивацію вивчали Б. Г. Ананьєв, С. Л. Рубінштейн, М. Аргайл, В. Г. Асеев, Дж. Аткинсон, Л. І. Божович, К. Левін, О. М. Леонтєв, М. Ш. Магомєт-Емінов, А. Маслоу, В. С. Мерлін, Ж. Нюттен, З. Фройд, П. Фресс, В. Е. Чудновський, П. М. Якобсон та ін.

Як джерело активності мотивація трактується по різному: і як один конкретний мотив, і як цілісна система мотивів, і як особлива сфера, що включає потреби, мотиви, цілі, інтереси у їх взаємозв'язку і взаємодії. Як мотив вона співвідноситься з потребою (А. Маслоу, Ж.Нюттен), або з переживанням, що пов'язані з потребою і її задоволенням (С.Л. Рубінштейн), або з предметом потреби.

Потреби конкретизуються в системі мотивів, які поєднані у складну ієрархічну структуру: основні, стрижневі мотиви та додаткові мотиви-стимули. О.М.Леонт'єв стверджує, що стрижневі мотиви мають для людини особистісний сенс, а діяльність мотивує людину настільки, наскільки вона відображає її особистісний сенс.

Так в теорії діяльності О.М.Леонт'єва термін мотив вживається не для «позначення переживання потреби, а як «опредмечена потреба», тобто як такий внутрішній мотив, що входить в структуру самої діяльності. К. К. Платонов вважає мотивом психічне явище, що спонукає до дії.

Згідно з Л.І.Божович, мотив — це те, заради чого здійснюється діяльність, коли в якості мотиву можуть виступати предмети зовнішнього світу, уявлення, ідеї, почуття і переживання, тобто все те, в чому знайшла своє втілення потреба.

Як цілісна система мотивів в загально психологічному контексті мотивація трактується як складне поєднання, «сплав» рушійних сил поведінки, яка виявляється суб'єкту у потребах, інтересах, захопленнях, цілях, ідеалах, що безпосередньо детермінують поведінку і діяльність людини.

Найбільш загальним є поняття мотиваційної сфери, яке включає афективну і вольову сферу особистості (Л.С.Виготський), переживання задоволення потреби. Мотиваційна сфера або мотивація у найбільш загальному значенні розуміється як стрижень особистості, навколо якого згуртовуються такі її властивості як спрямування, ціннісні орієнтації, установки, соціальні очікування, домагання, емоції, вольові якості та інші соціально-психологічні характеристики, тобто мотивація — це сукупність або система різноманітних психологічних факторів, що детермінують поведінку і діяльність людини. Дослідження мотиваційної сфери передбачає вивчення її динамічної (енергетичної) та змістовно-сислової сторін, переживання задоволення потреби.

Уявлення про мотивацію, як складну систему (В.Г. Асєєв, Дж. Аткінсон, Л.І. Божович, Б.І. Додонов, А. Маслоу), передбачає виокремлення її складових елементів.

Б.І.Додонов, вивчаючи структуру мотивації, виділив такі чотири складові: задоволення від самої діяльності, значущість для особистості безпосереднього її результату, «мотивуючої» сили винагороди за діяльність та вимушеного тиску на особистість. Перший елемент умовно називають «гедоністичною» складовою мотивації, решту три — її цільовими складовими. Разом з тим, перший і другий елементи виражають спрямованість на саму діяльність, а третій і четвертий — фіксують зовнішні (негативні і позитивні у відношенні до діяльності) фактори впливу.

Один з найперших дослідників особистісної мотивації Г.Мюррей (1938р.) виокремив чотири основні потреби людини: в досягненні, в домінуванні, в самостійності та в афіліації.

6.2. Психологічні теорії професійної мотивації

6.2.1. Теорія мотивів А. Маслоу

В психології виділяють кілька теорій, які намагаються дати пояснення мотивів професійної діяльності людини.

Однією з найбільш значущих і найбільш визнаних теорій професійної мотивації є теорія А.Маслоу, який вважав, що особливу роль у формуванні мотивів професійної діяльності відіграють потреби. У своїй теорії А.Маслоу подає найбільш повний перелік потреб людини, який він розмістив у ієрархічному порядку у своєму «потребовому трикутнику», в якому, з одного боку, розкривається соціальна, комунікативна залежність людини, а з іншого — її когнітивна, пізнавальна природа, що пов'язана з самоактуалізацією. Важливо звернути увагу на те, що соціальні потреби знаходяться на нижчих рівнях трикутника, тоді як когнітивні, пізнавальні потреби — угорі.

П'ять потреб одночасно є п'ятьма основними рівнями, які мають чітку ієрархічну структуру, де фізіологічні потреби слугують основою трикутника, тоді як потреба в самоактуалізації — розміщена на вершині:

- фізіологічні потреби, які необхідні для виживання організму (потреби в їжі, воді, житлі, одягу, відпочинку, сексуальному задоволенні);
- потреби в безпеці (в захисті від небезпек, у впевненості, що усі фізіологічні потреби людина зможе задовольнити, в захисті від страху, болю);
- соціальні (афіліативні) потреби (потреба мати сім'ю, належати до групи, колективу, потреба в позитивному ставленні інших, потреба любити і бути любимим);

- потреба в повазі (у визнанні іншими особистісних і професійних досягнень людини, її компетентності, особистісних якостей та переваг, в самоповазі);
- потреба в самоактуалізації (потреба у самовираженні, в реалізації своїх потенційних можливостей і здібностей, в особистісному зростанні, в розумінні, осмисленні та розвитку власного «Я».

Ієрархічна концепція потреб А.Маслоу демонструє, яку важливу роль в розумінні реальних мотивів трудової діяльності відіграють потреби, наскільки широким є діапазон людських потреб, яка їх значущість та які пріоритети в їх задоволенні.

6.2.2. Двофакторна теорія мотивації Ф. Херцберга

У своїй двофакторній теорії **Фредерік Херцберг** виділяє дві групи мотивів, які розрізняються за своєю спрямованістю.

Перша група мотивів (факторів-мотиваторів) пов'язана з характером і сутністю самої діяльності і спрямована на розв'язання виробничих задач. До них відносяться можливість досягнення успіху в роботі, наявність шансів просунути по службі, визнання результатів роботи і їх публічне одобрення, хороша оплата праці, можливість підвищити рівень професійної компетентності, почуття відповідальності, складність, різноманітність, цікавий зміст роботи.

Друга група мотивів (фактори гігієни) пов'язана з самовираженням особистості, її внутрішніми потребами з одного боку, і з навколишнім середовищем — з іншого. До них відносяться: задовільні умови праці, мінімум напруження і стресу, хороші стосунки з працівниками та керівником, гнучкий графік роботи тощо.

Задоволення цих потреб робить саму діяльність більш привабливою, проте, майже не впливає на підвищення продуктивності праці. Вони знижують або знімають почуття незадоволення роботою, але самі не можуть підвищити продуктивність праці, почуття задоволення роботою, а тому вони не здатні сформувати високу мотивацію діяльності.

6.2.3. Теорія мотивації Д. Мак-Клелланда

Достатньо розробленою і авторитетною у професійній психології є теорія мотивації **Девіда Мак-Клелланда**, який дотримується думки, що підвищення мотивації діяльності в значній мірі залежить від задоволення

потреб більш високих рівнів. **Вчений виділив три основні групи потреб вищого рівня:** прагнення влади, прагнення успіху та прагнення приналежності (афіліативна потреба).

Потреба у владі — прагнення мати вплив на інших і публічно заявляти про себе, прагнення бути визнаним. На думку Мак-Клеелланда, дана потреба виражається у бажанні керувати, показати свою спроможність бути лідером, мати свою власну думку і вміння переконувати навколишніх у своїй правоті. Необхідно задовольняти бажання тих, хто прагне влади, вказував учений, бо вони здатні продемонструвати свої переваги, коли обійматимуть ті посади, яких прагнуть. Люди з розвинутою потребою у владі, як правило, активні, енергійні, не бояться конфронтації, здатні відстоювати свої позиції.

Потреба в приналежності (афіліація) — прагнення мати теплі дружні стосунки. Люди з афіліативною потребою надають перевагу груповим формам роботи, вони чутливі до оцінок інших і уникають конфліктів та ситуацій змагання або суперечок. Потреба у приналежності, співпричетності, прагнення бути членом певної соціальної групи визначає не лише сферу професійної діяльності, але й характер виконання професійних обов'язків.

Потреба в успіху (мотив досягнення) — це стійка потреба індивіда домагатися успіху в різних видах діяльності, прагнення людини діяти максимально якісно і ефективно.

Вперше ця диспозиція (мотиваційне спрямування) була виокремлена у класифікації Г.Мюррея, який її трактував як стійку потребу в досягненні результатів в роботі, потребу досягати високого рівня в будь-якій справі. Він вважав, що вона має генералізований характер і проявляється у будь якій ситуації, незалежно від конкретного її змісту.

Д. Мак-Клеелланд розпочав вивчати мотив «досягнення» в 40-х роках і створив перший стандартизований тест його вимірювання (ТАТ). При цьому вчений виявив два види «мотиву досягнення»: прагнення до успіху (схильність до переживання задоволення і гордості під час досягнення результату) і прагнення уникнення невдач (схильність переживати сором і приниження за невдачу). При цьому, успіх Д. Мак-Клеелланд розцінює не як похвалу або визнання з боку колег, а як особисті досягнення, як готовність брати участь у прийнятті складних рішень, долати труднощі і обирати індивідуальні форми роботи, нести за них персональну відповідальність.

В подальшому В. Мейер, Х. Хекхаузен і Л. Кеммлер (W. U. Meyer, H. Neckhausen, L. Kemmler, 1965) створили варіант ТАТ для обох «мотивів досягнення».

R. Birney, H. Burdick, R. Teevan (1969) впевнені, що ці мотиви можуть взаємо уживатися в одній особі, тобто мова йде про домінування одного з них. У зв'язку з цим, вони виокремили три типи страху перед невдачею і відповідно три захисні поведінкові стратегії: 1) страх перед знеціненням себе у власних очах; 2) страх перед знеціненням себе у очах інших; 3) Страх, що не стосується «Я» наслідків.

Пізніше Р. В. Уайт (White, 1959) ввів поняття «мотивація ефективності», вважаючи, що людина є активною тому, що відчуває потребу в ефекті від своїх дій. Вчений вважав, що у людини, яка задовольняє цю потребу виникає почуття компетентності, що супроводжується переживанням почуття радості і задоволення.

Д. Мак-Клелланд переконаний, що формування «мотиву досягнення» залежить від виховання дитини в сім'ї, починаючи з раннього дитинства.

6.2.4. Теорія "уникнення невдач" Д. Аткінсона та Х. Хекхаузена

Д.Аткінсон, вважав, що потреба в досягненні проявляється у двох спонуках:

а) у прагненні до успіху, яке розумів як силу, що спонукає до дії і приводить до досягнення результатів. Вона проявляється в цілеспрямованості, інтенсивності та стійкості людини;

б) в уникненні невдач, сила, яка гальмує, стримує індивіда від виконання дій, які можуть привести до невдачі, спонукає уникати ситуацій, які потенційно є загрозливими.

Конфлікт між цими прагненнями утворює єдину мотиваційну тенденцію, яка проявляється в реальній поведінці людини, тому потребу в успіху необхідно вивчати у комплексі з прагненням уникнення неудач. Сам характер діяльності визначає, яка з цих двох стратегій професійної мотивації буде актуалізована в тій чи іншій ситуації.

Х. Хекхаузен, визначаючи мотив «конструктом мислення», тобто теоретично створеним, а не реально існуючим психологічним феноменом, вказує, що насправді ніяких мотивів не існує. Вони є лише умовними, допоміжними конструктами мислення, що створені нами для пояснення дії між вихідними обставинами та наступними актами поведінки. Мотивом вчений називає потребу, наприклад потребу у владі або у досягненні чи успіху, які називає відносно стійкими прагненнями людини досягнути високих результатів у діяльності.

На формування мотивації впливають особистісні властивості індивіда і навпаки, особливості мотивації, закріплюючись, можуть перетворюватися у особистісні властивості. О.М.Леонтьєв з цього приводу писав, що основна структура особистості — це відносно стійка конфігурація головних, внутрішньо ієрархізованих мотиваційних ліній, а П.М.Якобсон зазначав, що не всі мотиваційні особливості перетворюються в особистісні властивості і навпаки. Г.Оллпорт (1938) у цьому контексті зазначав, що не всі мотиви стають рисами, що деякі з рис можуть мати мотиваційне спрямування, а інші — більш інструментальне значення. Зокрема, такі особистісні особливості як рівень домагань, прагнення до досягнення успіху, уникнення невдач, мотив аффіліації, агресивність можна віднести до мотиваційних.

6.2.5. "Теорія сподівань" В. Врума

Теорію мотивації В.Врума відносять до процесуальних теорій, тобто тих, які акцентують увагу на особливостях сприймання і розуміння конкретної ситуації, прогнозування наслідків обраного типу поведінки. Основна ідея *теорії «сподівань» або «очікування» В.Врума, полягає в тому, що* не лише потреба є необхідною умовою мотивації для досягнення цілі, але й певний тип поведінки, який обирає для себе людина. Сподівання визначається як очікування певної події. Проте активне прагнення досягнути в цій ситуації певної цілі залежить від трьох змінних (факторів). По-перше, це — сподівання (оцінка вірогідності), що передбачувані зусилля дадуть очікувані результати. Якщо взаємозв'язку між затраченими зусиллями й очікуваними результатами немає, мотивація слабне або зникає. Відсутність взаємозв'язку може бути з різних причин: через недостатню підготовку працівника, через неналежну організацію праці тощо.

Другим фактором є наявність взаємозв'язку між очікуванням винагороди та отриманими результатами. Якщо взаємозв'язку між сподіваннями і винагородою немає, мотивація спадає.

Третім фактором є валентність (рівень цінності) отримуваної винагороди для конкретної особи. Отже, загальна мотивація у В.Врума визначається як функція трьох описаних вище взаємозв'язків.

6.2.6. Теорія мотивації Л. Портер та Е. Лоулер

Л. Портер і Е. Лоулер доповнили модель *Врума*. В запропонованій ними моделі досягнення результатів залежить:

- 1) від цінності («вартості») винагороди;
- 2) ступеня реального задоволення;
- 3) затрачених зусиль;
- 4) здібностей та індивідуальних особливостей людини;
- 5) усвідомлення людиною своєї ролі в процесі трудової діяльності;

Досягнуті результати залежать від трьох змінних: затрачених зусиль, здібностей і особистісних особливостей та усвідомлення людиною своєї ролі в процесі праці. Рівень затрачених зусиль залежить від цінності винагороди і впевненості в наявності тісного зв'язку між затратами зусиль і можливою винагородою (реального задоволення).

Досягнення необхідних результатів веде до внутрішніх (почуття задоволення від виконаної роботи, самоповага, усвідомлення власної компетентності) та зовнішніх (похвала, премія, просування по службі) винагород. Задоволення виникає тоді, коли зовнішні і внутрішні винагороди сприймаються й оцінюються як справедливі. Саме ця оцінка впливає на сприйняття людиною майбутніх ситуацій і визначає її сподівання і мотивованість.

Найважливішим висновком в цій теорії є те, що результативна праця сама по собі приводить до зростання задоволення, а тому саме цей момент (почуття задоволення за свою працю) є досить сильним мотивом діяльності людини. У даній концепції простежується ще одна залежність: почуття виконаної роботи і задоволення від цього почуття сприяють зростанню результативності праці.

6.2.7. Теорія "X", "теорія Y" та "теорія Z" Д. Мак-Грегорі, О.Шелдона та В. Оучі

Теорія мотивації *Дугласа Мак-Грегора, О.Шелдона і Вільяма Оучі* отримала назву «теорія X», «теорія Y», «теорія «Z».

„Теорія X” ґрунтується на авторитарному стилі керівництва, основна теза якої — „людина є лінива і її необхідно до роботи спонукати”.

Згідно з „теорією Y”, людині притаманна потреба реалізувати свої розумові і фізичні зусилля для виконання будь-якої роботи. В якості засобів мобілізації людині більше властиві самоконтроль і саморегуляція, аніж зовнішній контроль і погрози. Вона мотивована поставленими цілями, а не прагненням одержати винагороду. Зміст діяльності та інтерес до виконуваної діяльності є мотиватором активності людини. Хороша робота є прийнятною для будь-якої людини. Вона і є позитивною установкою у ставленні людини

до праці, що дає підстави залучати її до управління виробництвом. Хорошим може бути для людини той вид діяльності, який обраний відповідно до її здібностей, прагнень та інтересів.

«**Z**»-концепція є продовженням «теорії У», в якій **Вільям Оучі** сформулював принципи максимального використання мотиваційного стимулу працівника:

- гарантія зайнятості і довірлива атмосфера;
- створення атмосфери корпоративної спільності та вірності фірмі;
- створення атмосфери загальної відповідальності;
- постійна турбота керівництва про виконавців, максимально часті контакти з ними.

Згідно з цією теорією, основною метою роботи з персоналом має бути турбота про максимально ефективне використання людських ресурсів, що досягається за допомогою моральних механізмів регуляції праці (інтерес до працівника як особистості, встановлення з ним неформальних стосунків тощо).

Теорія „**Z**” до певної міри являє собою „синтетичну” модель, яка, з одного боку, поєднує в собі морально-психологічні стимули до праці, розроблені Ф. Херцбергом та Д.Макгрегором, а з іншого — вона співзвучна з методами раціоналізації праці, розробленими Ф.Тейлором.

6.3. Мотиви вибору професії та професійного навчання

Мотивація професійної діяльності відрізняється своїм специфічним характером у відношенні до мотивації поведінки.

Професійна мотивація пов’язана з дією конкретних спонукальних впливів, що обумовлюють вибір професії та виконання обов’язків, пов’язаних з обраною професією протягом тривалого часу.

Існує певна відмінність між мотивами діяльності та мотивами вибору професії. Мотиви вибору професії тісно пов’язані і обумовлюються здібностями, схильностями, інтересами, індивідуальними цінностями особистості. Більшість дослідників вказує на те, що існує прямий взаємозв’язок між змістом мотивів, їх цільовою спрямованістю, інтенсивністю, глибиною вираження та успішністю і ефективністю людини у обраній професійній діяльності. Задоволення професією є тим інтегративним показником, який відображає ставлення суб’єкта до обраної професії.

Усі мотиви у психології поділяють на усвідомлені і неусвідомлені. Неусвідомлені мотиви домінують у ранньому віці. З розвитком особистості,

коли з'являються конкретні життєві цілі, вони усвідомлюються. Одним із основних завдань профорієнтації є — вивести неусвідомлені мотиви професійної діяльності, які формуються у дитячому, шкільному та підлітковому віці на усвідомлений рівень, допомогти школярам якомога раніше виявити свої справжні прагнення і цілі, зрозуміти, чому саме до цієї, а не до іншої професії у них є потяг і схильність.

У структурі мотивів будь-якої діяльності виокремлюють потреби, установки і ставлення.

Потреба — вихідна форма активності людини, що виникає в організмі і є рушійною силою розвитку особистості. Потреби людини не є сталими, вони постійно змінюються і вдосконалюються в процесі становлення особистості, підвищення її освітнього рівня та розвитку культури.

Установка — стійка схильність до певної форми реагування, що формується на основі досвіду і спонукає особистість діяти певним чином. У профорієнтаційній роботі важливо своєчасно сформуванати у людини необхідні установки та враховувати ті, які уже склалися. На емоційному рівні професійні установки закладаються у ранньому віці, наприклад установка на лікування, педагогічну активність, творчу діяльність тощо.

Ставлення — це суб'єктивна сторона відображення дійсності, результат взаємодії людини з середовищем. Завдяки усвідомленню ставлень до навколишньої дійсності, у людини виникають певні почуття і емоції.

Тиким чином, від виникнення потреб через установку і ставлення формуються мотиви діяльності людини, які в кінцевому результаті виявляються у спрямованості особистості і впливають на вибір майбутньої професії. Спрямованість, в структуру якої входять потяги, мотиви, бажання, інтереси, схильності, ідеали та переконання, відіграє визначальну роль у професійному самовизначенні особистості.

Немає сумніву, що при наявності у особистості інтересу та бажання до певного виду діяльності, вона зможе досягати значних успіхів у цій діяльності навіть тоді, коли у неї немає схильностей і здібностей до неї. Брак здібностей може компенсуватися розвитком мотиваційної сфери. Згідно з законом Йєркса-Додсона, чим вища сила мотивації, тим вища результативність діяльності. Проте, цей прямий зв'язок зберігається лише протягом деякого часу. Якщо після досягнення певного оптимального рівня сила мотивації продовжує зростати, то ефективність діяльності починає спадати. Але дія цього закону, вказує А.О.Рєан, не поширюється на пізнавальну діяльність, яка характеризується не лише за силою, але й за її значущістю для самої особистості.

Виокремлюють зовнішні (екстринсивні) і внутрішні (інтринсивні) мотиви. Якщо для особистості у професійному самовизначенні значущою є діяльність сама по собі, якщо у неї чітко виражений пізнавальний інтерес до професії, тоді мова йде про внутрішню мотивацію.

Якщо у професійному виборі значущими виступають соціальний престиж, зарплата, статус тощо, тоді ми маємо справу з зовнішньою мотивацією вибору професії.

Проте, поділ на зовнішні і внутрішні мотиви не є достатнім, оскільки зовнішні мотиви можуть бути як позитивними (мотиви успіху, досягнення), так і негативними (мотиви уникнення, захисту). Зовнішні позитивні мотиви більш ефективні, ніж зовнішні негативні, навіть тоді, коли за своєю силою вони є рівні (Д. Аткинсон, А. К. Маркова, А. А. Реан, Х. Хекхаузен, В. А. Якунін та ін).

Так, особистість, яка орієнтована на успіх є активною, ініціативною, при наявності бар'єрів — шукає способи їх подолання. Вона наполеглива у досягненні цілі, схильна планувати своє майбутнє, надає перевагу труднощам середньої складності, або навіть трохи завищеним, але таким, що є посилюючими для їх реалізації. Особи, що мотивовані на уникнення невдач є малоініціативні, уникають відповідальних завдань, вишуковують причини, щоб уникнути їх виконання. Вони не вміють оцінити свої можливості, тому або вибирають надто легкі завдання, що не вимагають особливих зусиль, або ж, навпаки, ставляють, завищені цілі, які не в силі реалізувати.

Дослідження, проведені у вузах (А.О. Реан, В.О.Якунін, М.І.Мешков та ін) показали, що «сильні» і «слабкі» студенти різняться не за інтелектуальними показниками, а саме за рівнем розвитку професійної мотивації до навчальної діяльності. Для сильних студентів властивою є внутрішня мотивація: у них є потреба у опануванні професії на високому рівні, вони орієнтовані на одержання ґрунтовних професійних знань і практичних умінь. У «слабких» студентів мотиви за звичай зовнішні, ситуативні: уникнути осуду та покарання за погане навчання, не залишитися без стипендії тощо.

Висока мотивація може виконувати роль компенсаторного фактора у випадку недостатньо високого рівня розвитку спеціальних здібностей. У такому випадку наявність інтересу до вивчення дисципліни, усвідомлення професійного вибору та ін. можуть компенсувати брак здібностей. Сама мотивація до навчання, як зазначають А.О.Реан та Я.Л.Коломінський у значній мірі детермінується позитивним ставленням до професії.

З іншого боку, ніякий високий рівень інтелектуальних здібностей не може компенсувати низьку мотивацію до навчання та безпосередньо сприяти успішній навчально-професійній діяльності студента. Саме тому, важливою проблемою у організації навчально-професійної діяльності є формування професійних мотивів, потреби у здобуванні професійних знань, умінь і навичок. З огляду на сказане, починати необхідно з вивчення мотивів вибору професії, яке можна здійснити за методикою Н.П.Фетіскіна (Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості) або методикою вивчення факторів привабливості професії В.Ядова чи використати її модифікований варіант, здійснений Н.В.Кузьміною та А.О.Реаном (див. додатки).

Професійний розвиток особистості не завершується з вибором професії, а продовжується протягом усього життя (В. В. Рибалка, В. В. Синявський, Б.О. Федоришин).

Професійне самовизначення особистості — це довготривала боротьба мотивів, що пов'язані з визначенням характеру і змісту праці, яку їй доведеться виконувати протягом життя. У зв'язку з цим дуже важливо якомога раніше сформувані мотиви майбутньої професійної діяльності, зробити вибір професії науково обґрунтованим і максимально оптимальним щодо можливостей успішної реалізації особистості у професії, яку вона обере. Важливо, щоб її вибір був усвідомленим, глибоко мотивованим, щоб людина осмислила суспільну значущість і зміст обраної професії, правильно оцінила свої психологічні та психофізіологічні можливості.

Здатність до свідомого професійного самовизначення, наголошує С. Фукуяма, включає три основні фактори: самоаналіз, аналіз професії та професійні спроби.

Вивчаючи особливості підготовки учнів до свідомого професійного вибору, Б. О. Федоришин, також, наголошує на необхідності зосередження уваги на особистості самого учня, його розвитку, уявленнях про самого себе і свою власну роль у світі праці. Професійний розвиток у цьому контексті розглядається як процес формування і зростання саморозуміння, а професійні переваги особистості і типи кар'єри розглядаються як спроби реалізувати вже сформовані у опантанта уявлення про себе, тобто ідеться про розвиток його особистості, наголошується на важливості формування індивідуальності кожного опантанта, становлення його самосвідомості, на умінні сприймати і оцінювати себе як суб'єкта професійного самовизначення, здатності до зіставлення своєї психологічної сфери із психограмами різних видів професійної діяльності.

6.4. Психологічні основи оптимального вибору професії

Батьки повинні готувати дитину до вибору професії заздалегідь. Як зазначає В. Д. Шадриков [14], одним із головних джерел помилок у виборі професії є нечітка мета, що призводить до перебування мотивації в динаміці. Ряд дослідників фіксують увагу на тому, що мотиви вибору професії учнями різних вікових груп відзначаються недовершеністю, нестійкістю, недостатньою усвідомлюваністю та відсутністю соціальної спрямованості. Серед основних мотивів у виборі професії домінують потяг до більш легкої праці, захоплення зовнішньою стороною праці, вибір фаху "за компанію"; потяг до слави, потяг посісти високу посаду тощо. Результати досліджень, які проводив В. А. Ядов, показують, що успішність освоєння діяльності спостерігається тоді, коли вибір спонукається мотивами, які мають зв'язок зі значущими ціннісними орієнтаціями та установками особистості, що також вказує на необхідність формування внутрішньої мотивованості професійного вибору.

Л. О. Головей В. І. Журавльов, А. А. Реан, Д. І. Фельдштейн та ін. вивчаючи мотиви вибору професії зазначають, що безпосередньо на професійний вибір школярів визначальний вплив мають батьки та інтереси самих дітей.

Позашкільне, так само, як і шкільне соціальне середовище, на їх погляд, не є референтними для формування професійного вибору. Воно швидше є джерелом інформації, а визначальний вплив на вибір дітей мають батьки і престиж професії в конкретних соціальних умовах.

Так, якщо у колишньому Радянському Союзі, в умовах становлення нашої держави в 30-60 роках високий рейтинг мали військові та інженерні професії, то в 70-80-х роках, в період розвиненого соціалізму найбільш затребуваними стали гуманітарні професії, зокрема професії психологів, соціальних педагогів, працівників соціальних служб, учителів, вихователі тощо. У 90-х ХХ ст. роках, в умовах ринкової економіки та розвитку капіталістичних відносин серед найбільш популярних професійних видів діяльності виокремлюється комерційна діяльність, сфера обслуговування, професії бухгалтера, економіста, юриста, перекладача, соціолога, психолога.

На сьогоднішній день найбільш затребуваними на ринку праці України, згідно з даними журналу "Форбс" це такі професії: програмісти, медичні працівники, фахівці в галузі туризму, технологи харчових виробництв, інженери-будівельники, рекламисти, івент-менеджери, фахівці в галузі консалтингу, архітектори, дизайнери офісів і інтер'єрів, менеджери готельного бізнесу, менеджери з персоналу, технологи з пошиття одягу і взуття.

Однак, щоб здійснити правильний вибір, недостатньо тільки бути обзіраним у світі професій. Правильний вибір професії передбачає врахування ряду факторів, таких як власні побажання, психологічні індивідуальні особливості та можливості й потреби ринку праці. Існує формула вибору професії, яка в загальному вигляді показує як прийняти оптимальне рішення.

Вибір професії відображає визначений рівень особистих домагань, що базується на оцінці своїх здібностей і можливостей, вимагає високої активності суб'єкта, усвідомленої психічної саморегуляції, самооцінки і самоконтролю. Важливим умінням для кожного, хто обирає професію є адекватне усвідомлення власних *інтересів і нахилів*. Важливо, щоб оптант чітко усвідомив різницю між ними, розумів, що вони не тотожні.

Інтерес може стати джерелом формуванн різних нахилів. Наприклад любов до музики може сприяти вибору професії, що поєднана з музичною діяльністю, однак, одні схильні до виконавської діяльності, інші — до мистецтвознавчої, треті — до педагогічної. Хороші виконавці не завжди бувають хорошими педагогами. Так само фізик-теоретик, фізик-експериментатор і викладач фізики мають інтерес до фізики, але їх діяльність і схильності різні. Крім того, *інтереси* можуть бути більш динамічними і змінюватися, розвиватися, поглиблюватися, збагачуватися тощо. *Схильності* більш стабільні утворення і в більшій мірі відображають здатність людини до певного виду діяльності.



Хочу — бажання, інтереси, прагнення,

Можу — здібності, таланти, стан здоров'я

Треба — стан ринку праці, соціально-економічна ситуація в регіонію



— оптимальний вибір професії

Отже, дуже важливо, щоб при виборі професії оптант мав можливість адекватно оцінити свої якості, об'єктивно визначити свої інтереси і здібності, вивчити світ професій і вимоги різних типів професій до людини та запит на ті чи інші професії на ринку праці, і тільки після цього приймати рішення. Щоб дійти до зваженого рішення, слід зробити декілька кроків.

Сім кроків до зваженого рішення

1. Складіть список професій, які Вам подобаються, цікаві, за якими Ви хотіли б працювати, які Вам підходять.

2. Складіть перелік вимог обраної Вами професії до Вас та своїх вимог до професії:

- обрана професія і майбутній рід занять;
- обрана професія і життєві цінності;
- обрана професія і життєві цілі;
- обрана професія і сьогоденні гарячі проблеми;
- обрана професія й реальне працевлаштування за фахом;
- бажаний рівень професійної підготовки;
- мої схильності й здібності до обраної професії;
- бажані зміст, характер й умови роботи.

3. Визначите, наскільки всі перераховані вимоги значущі. Можливо є менш важливі вимоги, які можна й не враховувати.

4. Крім тих вимог, які є у Вас до професії, існують і вимоги самої професії. Проаналізуйте, чи розвинені у Вас професійні якості, чи відповідають ваші інтелектуальні здібності, психологічні особливості, стан здоров'я вимогам професії.

5. Проаналізуйте, яка професія із усього списку найбільше підходить Вам за усіма параметрами.

6. Щоб переконатися в правильності Ваших міркувань, обговоріть своє рішення з друзями, батьками, вчителями, психологом, профконсультантом.

7. Прийнявши рішення, добре зважте, у якому навчальному закладі Ви хочете одержати професійну освіту, як розвивати в собі професійно важливі якості, як можна отримати практичний досвід роботи з даної спеціальності, як підвищити свою конкурентноздатність на ринку праці.

Контрольні запитання:

1. Як Ви розумієте поняття «мотив» і «мотивація», «мотиваційна система»?
2. Назвіть види мотивів та проаналізуйте їх.
3. Що входить в розуміння поняття «професійна мотивація» ?
4. Які найбільш відомі теорії мотивації Ви можете назвати?
5. В чому полягає суть теорії мотивації А.Маслоу?
6. Зупиніться на основних ідеях теорії мотивації Ф.Херцберга.
7. В чому полягає суть теорії мотивації Х. Хекхаузена?
8. Назвіть основні засади «теорії х», «теорії у» та «теорії з».
9. Розкрийте суть теорії мотивації Девіда Мак-Клелланда.
10. В чому полягає відмінність у мотивах трудової діяльності та мотивах навчання.
11. Опишіть мотиви вибору професії, дайте їм психологічну характеристику.

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — С. 234-244.
2. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. — М.: Изд-во МГУ, 1990. — 288 с.
3. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. — СПб.: Питер, 2006. — 224 с.
4. Занюк С.С. Психология мотивації та емоції. — Луцьк: Волинський держ. Ун-т ім. Л.Українки, 1997. — 180 с.
5. Занюк С.С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. — К.: ИНКОС, 2001. — 144с.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. — 2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»).
7. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы -СПб.: Изд-во "Питер", 2000. — 512 с.
8. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано -Франківськ, 2005. — 236 с.
9. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. —К.: Вид-во ТОВ, «КММ», 2006. — 240 с.
10. Маслоу А. Мотивация и личность — СПб.: Евразия, 2001. — 472 с.
11. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Под ред. Д.А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2004. — 608 с.

12. Палій А.А. Диференціальна психологія: Курс лекцій. — Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2007. — 776 с.
13. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. — СПб.: Питер, 2003. — 224 с.
14. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. — Ростов н/Д: "Феникс", 2000. — С.425-432.
15. Психологія особистості: Словник-довідник /За ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. — К.: Рута, 2001. — 320 с.
16. Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности.: Пер. с англ. -М.: "КСП+", 1997. — 720 с.
17. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Пер. с англ. -СПб.: "Питер Пресс, 1997. — 608 с.
18. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Перевод с нем. — М., 1986. — 408 с.

Тема 7

Соціально-психологічний аналіз професійної діяльності

План

- 7.1. Психологічна сутність та структура професійної діяльності.
- 7.2. Взаємозв'язок професійних вимог та індивідуально-психологічних особливостей особистості.
- 7.3. Поняття професійної придатності та її складові
- 7.4. Готовність до професійної діяльності та її складові.
- 7.5. Становлення і розвиток професійної ідентичності
- 7.6. Професійна мобільність як необхідна умова самореалізації сучасного фахівця

7.1. Психологічна сутність та структура професійної діяльності

Серед різноманітних видів діяльності, якими займається людина протягом життя, професійна діяльність займає особливе місце. Вона охоплює дві третини свідомого життя людини. Професійна діяльність — це не лише галузь застосування людиною своїх знань, умінь і навичок, яка дозволяє створювати певні товари або надавати послуги, а перш за все, вона дає можливість людині реалізувати свій творчий потенціал, створює умови для розвитку цього потенціалу. Головним результатом праці є не створені нею товари, а сама людина у її суспільних взаємовідносинах.

Під впливом діяльності формуються не лише окремі функціональні системи і психічні процеси, але й сама особистість: розвивається соціально-професійний тип особистості з певними життєвими цінностями та орієнтаціями, характером та особливостями взаємин як із зовнішнім світом, так і з самою собою. Її образ набуває визначеності і завершеності. Ще на початку ХХ ст. О. Ф. Лазурський наголошував, що завдяки численним повторенням під час реалізації певної професійної діяльності та виконання функціонально-професійних дій, зміцнюються і виробляються ті особистісні якості фахівця, які найбільш повно представляють його сутність і, які змусили його зупинитися саме на цій, а не іншій професії, тоді як усе інше відступає на задній план.

Як свого часу стверджував К. Ясперс, людина стає тим, ким вона є завдяки справі, яку проголосила своєю.

За визначення О.М. Леонтьєва [7], діяльність являє собою складну систему, що розвивається, має свою будову, свої внутрішні зміни і перетворення.

У структурі професійної діяльності виокремлюють такі складові:

- цілі, уявлення про результат праці;
- предмет праці;
- система засобів праці;
- система професійних службових обов'язків;
- система прав;
- виробниче середовище, предметні та соціальні умови праці.

Діяльність кожної людини залежить від її місця в суспільстві, від того, як вона формується в індивідуальних і неповторних для неї обставинах. *Характер і особливості діяльності визначаються потребами і мотивами, а її структура забезпечується певними діями й операціями.*

Таким чином, в діяльності виділяють дві сторони: *мотиваційно-потребову і операційно-технічну*. Потреби конкретизуються в системі мотивів, які являють собою складну ієрархію: основні, стрижневі мотиви, і додаткові, доповнюючі мотиви-стимули. Згідно з О. М. Леонтьєвим, стрижневі мотиви набувають особистісного сенсу [7].

В. Д. Шадриков, вивчаючи системогенез професійної діяльності, виділив такі лінії розвитку [12]:

1. формування мотивів професійної діяльності, який передбачає зсув мотиву з процесу на ціль трудової діяльності, «прийняття» людиною професії і знаходження сенсу у тій діяльності, якою займається, що в кінцевому результаті завершується формуванням професійної мотивації, завдяки якій утворюється цілісна поведінка людини.

2. формування цілі професійної діяльності, яке передбачає виділення і врахування таких факторів: ціль, як центральне утворення діяльності, як ідеальний образ результату та рівень досягнення, до якого необхідно прагнути. Ціль професійної діяльності виступає як образ результату і виробниче завдання, що ставиться в певних умовах.

3. Формування уявлення про програму діяльності передбачає: формування уявлення про компоненти (структуру) діяльності, формування уявлення про способи виконання діяльності, формування уявлення про програму діяльності, тобто уявлення про послідовність адекватних дій і способів.

4. Формування інформаційної основи діяльності (ІОД) передбачає виділення і розгляд таких аспектів: а) рівні формування ІОД, які включають сенсорно-перцептивний рівень (сприйняття інформації), когнітивний рівень (оцінка значущості інформації), образно-оперативний рівень (переробка інформації і побудова інформаційних блоків); б) особливості формування ІОД (гнучкість, швидкість переключення з одного виду інформації на інший); в) формування у матеріальному (сприймання і опрацювання реальних інформаційних сигналів) та в ідеальному (побудова інформаційних образів і значень за отриманими сигналами) плані.

5. Формування блоку прийняття рішень, що базується на врахуванні таких моментів: а) рішення розглядається як вибір однієї альтернативи з багатьох; б) прийняття рішення включає усвідомлення проблеми, розширення проблеми та перевірка рішень; в) формування блоку прийняття рішень передбачає вироблення вирішального правила, способу вирішення, та формування критерію досягнення цілі, її переваги вибору способу рішення; г) врахування двох типів рішень: логічних та ймовірних.

6. Формування підсистеми професійно важливих якостей (ПВЯ) передбачає врахування: а) факту, що при засвоєнні професії відбувається перебудова притаманних людині якостей відповідно до особливостей діяльності, що засвоюється людиною; б) що загальна логіка перебудови включає такі елементи: перебудова якостей відповідно до професійної діяльності, поява і розвиток нових якостей і здібностей, формування індивідуального стилю діяльності.

7. Формування психологічної структури професійної діяльності передбачає: а) засвоєння професії як процесу розпердмечування, індивідуалізації нормативно заданого способу діяльності; б) основні етапи засвоєння професії: когнітивний (пізнання, засвоєння нормативно заданого способу діяльності); практичний етап як центральний момент формування психологічної структури діяльності, при цьому спочатку засвоюються окремі дії, а потім — діяльність у цілому

Діяльність розвивається функціонуючи і функціонує розвиваючись. Саморозвиток конкретної діяльності полягає у виникненні нових, прогресивних її елементів, замість існуючих старих.

Становлення діяльності— це розвиток і суб'єкта, і самої діяльності.

Професійне становлення суб'єкта виражається в розвитку його особистості та індивідуальності і здійснюється завдяки розвитку його професіоналізму і формуванню індивідуального стилю діяльності.

Становлення професійної діяльності проявляється в розвитку засобів і способів виконання діяльності, вдосконалення технології, збагачення технологічного інструментарію тощо.

Основними психічними регуляторами у формуванні людини як суб'єкта діяльності Є.О.Клімов виокремив [5]:

- образ об'єкта праці — чуттєвий (перцептивний, сенсорний) образ, репрезентативний образ (відображення в пам'яті, образ уяви); репрезентативний довільний образ (поняття, схеми, засвоєні алгоритми дій);
- образ суб'єкта праці: актуальний «Я-образ» («Я-концепція», включаючи уявлення про себе в минулому, теперішньому і майбутньому, «Я» як представник професійного співтовариства, «Я» як організм, «Я» як представник даної професії, «Я» як член суспільства);
- образ суб'єктно-об'єктних і суб'єкт-суб'єктних відносин: усвідомлення своїх потреб, усвідомлення своїх емоцій і емоційної взаємин, усвідомлення свого характеру, усвідомлення своєї особистісної спрямованості і світогляду в процесі взаємодії з іншими та в процесі трудової діяльності.

Усі перелічені вище регулятори є суб'єктивними образами самосвідомості і складають основу трудової діяльності людини і її взаємодії з навколишніми, оскільки взаємодія у трудових і міжособистісних взаєминах визначається тим, як людина усвідомлює своє місце серед людей, де вона себе бачить, «за кого себе приймає», що вона думає про те, як вона виглядає у «очах» оточуючих.

М.С.Пряжніков, розглядаючи проблему професійного самовизначення наголошував, що саме у здатності самостійно і усвідомлено будувати перспективи свого розвитку в певній трудовій діяльності, осмислювати і самостійно знаходити сенси цієї діяльності, шукати шляхи вдосконалення себе і своєї діяльності, проявляється суб'єктність особистості [9, с. 78].

В результаті розвитку суб'єкта зростають його можливості. Йому стають доступними нові і ще більш складні види діяльності. За рахунок цього збагачується і вдосконалюється техніка і технологія професійної діяльності, розширюється система знань і практичного досвіду суб'єкта.

Розвиток суб'єкта праці через засвоєння конкретної професійної діяльності дає змогу сформулювати базове положення професійного розвитку особи: повноцінне засвоєння певної професії досягається лише тоді, коли суб'єкт починає виконувати дії не лише за нормативно заданими

зразками, а й вносить у цю діяльність свої власні, творчі елементи (шляхом вироблення індивідуального стилю діяльності).

7.2. Взаємозв'язок професійних вимог та індивідуально-психологічних особливостей особистості

Вивчення професійної діяльності тісно пов'язане з проблемами психології особистості, з особливостями взаємозв'язку особистості і діяльності. Ці особливості обумовлені, з одного боку, особливостями психічної регуляції поведінки самої людини, особливостями її психічної сфери та особистісних якостей, а з іншого — специфікою діяльності, її операційних, просторово-часових та інших характеристик.

Процес розвитку особистості відбувається в результаті взаємодії цих двох факторів, кінцевим результатом якої є формування стійких зразків поведінки як в типових життєвих, так і в професійних ситуаціях, формування стійких особистісних якостей, найбільш адекватних для певного виду діяльності.

Під час професійного вибору та професійного навчання, в процесі професійного становлення та професійного вдосконалення, перекваліфікації та післядипломного навчання, побудови кар'єри та досягнення професійної майстерності, на всіх етапах розвитку людини як фахівця вона перебуває під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів.

Об'єктивні — це вимоги, норми і обмеження, які висуває професія до праці людини і наявність у неї певних властивостей і особливостей, зокрема, професійних знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей.

Суб'єктивні — це задатки і здібності кожного працівника, індивідуально-психологічні властивості і особливості його мотивації, рівень домагань, його самооцінка і здатність до захисту від помилок і невдач [9, С.24-25].

Якщо система об'єктивних професійних вимог відповідає суб'єктивним особливостям і можливостям людини-фахівця, то ця людина визнається придатною до тієї професійної діяльності, яку обрала.

Однак, в реальному житті, під час професійного навчання або здобування професійного досвіду людина може намагатися пристосовуватися до професійних вимог, розвиватися і змінюватися, щоб відповідати тим вимогам, які висуває професія до фахівця. З іншого боку, можливий варіант, коли працівник перебудовує систему професійних вимог і намагається підлаштувати їх під свою індивідуальність. В результаті він

стає новатором, винахідником у професійному самотворенні. Звичайно, в цих умовах доведеться затратити значно більше часу і енергетичних сил для оволодіння професією. Але, оскільки конкуренція на ринку праці висока, а втрати роботодавців через професійну невідповідність і плінність кадрів досить значні, тому у більшості випадків організації намагаються у професійному відборі на ті чи інші робочі місця застосовувати різні види тестувань та на науковій основі виявляти відповідність суб'єктивних можливостей і здібностей претендентів на необхідні посади об'єктивним вимогам професії.

7.3. Поняття професійної придатності та її складові

Професійна придатність визначається як сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення нею суспільно прийнятної ефективності праці.

В зарубіжній психології профпридатність розглядалася як вроджена характеристика людини, тому визначення придатності або непридатності людини до певної професійної діяльності здійснювалось на основі того, наскільки її здібності та індивідуальні психологічні особливості відповідали вимогам професії. Домінував не підбір професії для людини, а навпаки, здійснювався пошук людини, яка б відповідала вимогам професії, тобто профвідбір.

На сучасному етапі здійснюється і профвідбір і профпідбір, залежно від замовника. Провідбір здійснюється тоді, коли замовниками профконсультаційних послуг є організації, що намагаються, в першу чергу, розв'язати свої проблеми пошуку і відбору кадрів.

Профпідбір, тобто пошук професії для людини, здійснюється за звичай у профорієнтаційній роботі з особами різного віку під час надання профконсультаційної допомоги у професійному самовизначенні.

Розглядаючи проблему профпридатності, слід зазначити, що, практично, дуже важко визначити ступінь відповідності професійних вимог і індивідуальних особливостей і здібностей людини, особливо за критерієм її особистісних особливостей, ціннісних орієнтацій та світогляду.

З огляду на сказане, більш доцільним, вважають науковці, все-таки, підбирати не людину для професії (профвідбір), а навпаки, шукати професію для людини, тобто здійснювати професійний підбір.

Вивчаючи проблему профпридатності С.О.Клімов наголошував, що **найбільш загальною ознакою профпридатності є успішність у діяльності**

та задоволення, яке приносить людині обрана робота, домінування позитивних функціональних станів під час здійснення професійної діяльності (таких, наприклад, як внутрішня мобілізація, бадьорість, хороше самопочуття, приємні емоційні переживання від контактів як з предметним, так і з соціальним середовищем).

С.О.Клімов, на основі виділення психологічних та медичних передумов успішності в певному виді діяльності, виокремив такі **рівні професійної придатності [5]:**

- *непридатність* (тимчасова або постійна, що не піддається подоланню) у зв'язку з наявністю відхилень у здоров'ї, що не сумісні з вимогами професії;
- *здатність до діяльності взагалі, але непридатність до конкретної професії*. При цьому відсутність протипоказників для успішного засвоєння конкретної професії дозволяє стверджувати, що при певному бажанні і наполегливості людина в змозі стати непоганим фахівцем у даній професії.
- *відповідність певній галузі діяльності* — коли відсутні протипоказники за станом здоров'я і людина володіє певними особистісними якостями, які вказують на можливість вибору нею певного виду діяльності або певної професії;
- *покликання* людини до певного виду діяльності — вищий рівень професійної придатності, який характеризується наявністю виражених ознак відповідності людини вимогам діяльності.

Визначення рівня придатності здійснюється з урахуванням індивідуальних особливостей людини (психологічних, освітніх, професійних, медичних тощо), незадовільний стан кожної з яких може стати причиною недостатньої придатності або протипоказником для певної діяльності.

Професійна придатність — це властивість, яка не є притаманною людині взагалі. Профпридатність — це взаємна відповідність конкретної людини конкретній галузі застосування її сил у конкретно-визначений час. Професійно придатні якості в кожному окремому випадку являють собою не просто перелік вимог, а є цілісним, системним утворенням [12, с.105].

Розглядаючи профпридатність як цілісну структуру, Клімов С.О. виділив такі **основні складові придатності людини до діяльності [5]:**

1. *Громадянські якості*: відношення до суспільства, моральність та духовний розвиток працівника, особливо в таких професіях, як вчитель, вихователь, суддя, керівник;
2. *Ставлення до праці, до професії, інтереси схильність до певної сфери діяльності* — професійна трудова спрямованість особистості.

3. *Загальна дієздатність* (фізична і розумова) — ширина і глибина інтелекту, самодисципліна, самоконтроль, безкорисність, ініціативність, активність

4. *Часткові спеціальні здібності*, наприклад пам'ять на запахи в професії кулінара, звуковисотний слух для музиканта, здатність мисленнево уявляти певний предмет, подумки «обертати», бачити його з різних сторін — для конструктора та ін.

5. *Професійна підготовка* — знання, навички, уміння досвід.

Професійна придатність формується в процесі виконання діяльності протягом усього періоду професійного життя. Причому формуються не лише її окремі функціональні системи і психічні процеси, але й змінюється її особистість, а саме розвивається професійне мислення працівника, складається професійний тип особистості з певними ціннісними орієнтаціями, характером, особливостями професійної поведінки, спілкування і способу життя. Професія впливає не лише на внутрішні зміни і поведінку людини, але й на її зовнішність, адже ми майже завжди можемо по зовнішності впізнати педагога, юриста, художника тощо.

Час, необхідний для формування профпридатності залежить не лише від умов праці, але й, у значній мірі, від природних даних індивіда, його професійної мотивації та від рівня професійної підготовки.

Становлення профпридатності може мати численні індивідуальні варіанти, у кожному з яких представлена властива лише йому психологічна структура, яка виявляється у діяльності. Формування профпридатності стимулює творчу активність людини, яка реалізується у пошуках оптимальних способів самовияву.

Професійна придатність забезпечує високу професійну ефективність праці при наявності у працівника спеціальних знань, умінь та навичок, вироблених під час навчання, тобто при наявності певної *підготовки особистості до цієї діяльності*.

7. 4. Готовність до професійної діяльності та її складові

Вивченням стану готовності до діяльності займалися М.І.Д'яченко, Л.А.Кандибович, В.А.Пономаренко, Л.Н.Кабардова та ін.

Готовність до діяльності визначається як єдність психологічних характеристик суб'єкта, що забезпечують успішність діяльності.

Власне успішність у діяльності виступає показником готовності. Оцінка рівня готовності до будь-якої діяльності, згідно з поглядами більшості

дослідників (В.Г.Асєєв, І.К.Кряжева, К.М.Гуревич, *Л.Н.Кабардова, Є.О.Клімов, Л.Б.Шнейдер*) повинна визначатися на основі таких критеріїв: успішність в оволодінні професією або успішність у виконанні діяльності, задоволенням працею і взаєминами в колективі, психофізіологічною «вартістю» праці. Є. М. Іванова, як особливий показник готовності, виокремлює знання та уміння його застосовувати у вирішенні різноманітних практичних завдань.

Виникнення стану готовності до діяльності починається з постановки цілі на основі потреб і мотивів (або з усвідомлення людиною поставленого перед нею завдання). Далі починається розробка плану, установок, схем наступних дій після чого виконавець втілює сформовану готовність у предметних діях, застосовуючи певні засоби і способи діяльності, порівнюючи виконання діяльності і її проміжні дії з поставленою ціллю, вносить при потребі корективи.

У формуванні стану готовності вирішальну роль відіграє той факт, що вона пов'язана з різними сторонами особистості.

Стан готовності має складну динамічну структуру, в якій виокремлюють такі складові [1], [4]:

- мотиваційну (відповідальність за розв'язання завдання);
- орієнтаційну (знання і уявлення про особливості і умови діяльності, вимоги діяльності до особи);
- операційну (володіння способами і засобами діяльності, необхідними знаннями, уміннями і навичками);
- вольову (самоконтроль, уміння керувати діями, які необхідні для виконання діяльності);
- оцінну (оцінка свого рівня підготовленості і відповідності виконувати особою дій за оптимальним зразкам).

Готовність майбутніх фахівців до успішного функціонування в певній сфері діяльності вивчала Л.Н. Кабардова, яка визначала готовність на основі вироблених професійно орієнтованих навичок і умінь. Готовність вона визначала за допомогою розробленого нею запитальника, в якому майбутні фахівці давали оцінку своїх 1) можливостей реалізації певних умінь (трудових, соціальних та ін.), 2) свого реального, сформованого на основі власного досвіду емоційного ставлення до описаних у запитальнику видів діяльності або занять, 3) свого бажання чи небажання виконувати дії майбутньої професійної діяльності.

Достатній рівень вираженості цих складових є показником високого рівня готовності майбутніх фахівців, їх активності, самостійності в процесі діяльності.

Порівнюючи значення термінів «професійна придатність» і «професійна готовність», Л.Б.Шнейдер зазначає, що як види людської активності, які пов'язані з результативністю спеціальної підготовки, вони взаємоузгоджуються таким чином: профпридатність як формальна професійна реальність, розглядається як нижча форма активності, оскільки для її визначення необхідні *ситуативно-обумовлені* професійно-диференціюючі ознаки, а професійна готовність — розглядається як вища форма активності, оскільки для її визначення необхідні *усвідомлено-сформовані* професійно-дифереціюючі ознаки. Профпридатність перевіряється до початку діяльності, а професійна готовність — в кінці діяльності [13, с.106-107].

7.5. Становлення і розвиток професійної ідентичності

Головною психологічною особливістю людини є її ідентичність, а для людини праці — професійна ідентичність.

Професійна ідентичність більшістю дослідників розглядається як здатність фахівця ідентифікувати себе з професією, поєднатися з нею. Це -отожнення себе зі Справою, яке проявляється на когнітивно-емоційно-поведінковому рівнях. Професійна ідентичність визначається одночасно як мета і результат професійного розвитку, яка передбачає усвідомлення людиною своєї приналежності до певної професії і певної професійної спільноти, яка інтегрує в єдине ціле особистісну і соціальну ідентичності. Визначальними характеристиками професійної ідентичності є не лише зовнішні ознаки, такі як тотожність, визначеність і цілісність, але, одночасно, це, також, і внутрішні показники, такі як позиційність, рефлексивність, відповідальність тощо.

В процесі професійного самовизначення виробляються «ідентичні професіонали» або «професійні маргінали».

Маргіналу відповідає позиція внутрішньої непричетності до професійної спільноти, а його система цінностей не є сформованою і орієнтованою на досягнення професійних цілей.

Саме цінності, вважає Л.Б.Шнейдер, лежать в основі розвитку ідентичності особистості або групи. Ідентичність не дається людині, вона задається як можливість і залежить від того, як сам суб'єкт діяльності себе інтерпретує, що для нього є цінним. Більшість дослідників трактують ідентичність як результат процесу самопізнання, саморозуміння, самоототожнення.

Професійна ідентичність передбачає функціональне і екзистенційне поєднання людини з професією, що включає:

- розуміння людиною своєї професії;
- прийняття себе в професії;
- уміння добре виконувати свої професійні функції та приносити цим користь іншим
- відчуття людиною своєї компетентності, власної ефективності та впливовості [13, с.131];

У становленні професійної ідентичності важливу роль відіграють: 1. внутрішні, особистісні чинники, такі як очікування і переваги, певні ідеальні образи обраної професії та образ себе у цій професії, які у кожної людини є різними.

2. зовнішні, серед яких виховання в певних традиціях, що склалися в сім'ї, образ професії, що сформувався на основі одержаної інформації, визнання особистості в якості фахівця професійним товариством, єдність з професійною групою, справою, прийняття особистістю професійних норм, правил, ролей, статусів, позицій.

Більшість авторів (Климов Є.О., Пряжников Н.С., Шнейдер Л.Б. та ін.) наголошують, що *професійна ідентичність* — продукт тривалого особистісного і професійного розвитку, який з'являється на досить високих рівнях оволодіння професією, а її втрата веде до знецінення праці, коли на перше місце висувається не цінність самої праці, а цінність «продажу своєї праці». Сьогодні, в епоху масової культури і культу споживання, щоб вижити, людині все частіше доводиться, з суб'єкта праці перетворюватися у «товар» на «ринку праці і послуг». Ідучи на компроміс та відмовляючись від своєї ідентичності, все більше людей змушені використовувати свої знання і вміння для задоволення щоденних потреб життя, а не для саморозвитку і самореалізації. На превеликий жаль, найбільш вразливою у цій ситуації є молодь, більшість якої витрачає свою енергію і інтелект не на самореалізацію, а на одержання буденних споживацьких благ.

7.6. Професійна мобільність як необхідна умова самореалізації сучасного фахівця

Сучасне суспільство стрімко змінюється, разом з ним змінюється і світ професій. Щоб не відставати від часу і залишатися конкурентноздатним фахівцем доводиться вчитися упродовж усього життя, намагатися не лише ідентифікуватися з професією, але й одночасно бути мобільним у обраній

професійній діяльності, розвиватися як у межах обраної діяльності, так і на ринку праці в цілому.

У зв'язку з цим, головним завданням освіти сьогодення є створення таких умов, які б забезпечили бажання і можливість кожному продовжити навчання і розвиватися і після закінчення середньої школи чи вищого навчального закладу.

У період постіндустріальної революції, яка відзначається вибухом нової наукової інформації та широким впровадженням прогресивних інноваційних технологій, заснованих на використанні комп'ютерної техніки, різко скорочується термін «життя» масових професій. Навіть у тих професіях, у яких не змінюється назва, істотно змінюється характер і зміст праці. Наприклад, такі традиційні професії, як педагог чи лікар сьогодні вимагають від фахівців уміння працювати з комп'ютером та користуватися Інтернетом.

Якщо звернутись до проблем професійного розвитку на сучасному етапі, то не важко помітити, що досить впевнено серед психологічних термінів у психології праці сьогодні закріпилося поняття «період професійного напіврозпаду», яке визначається як проміжок часу, протягом якого втрачає актуальність чи то відживає половина професійних знань і умінь фахівця. Особливо, це стосується професій, що пов'язані з інформаційними технологіями, де цей процес триває 2-3 роки. Це означає, що якщо людина одержує у вузі, наприклад, спеціальність програміста, то на час закінчення навчального закладу більше половини спеціальних знань і умінь, які вона одержала на перших курсах старіють і стають не потрібними.

В інших галузях «професійний напіврозпад» проходить трохи повільніше, але безумовно, цей процес є неминучим. Так, в медицині і психології в середньому він триває 7-10 років.

Ці факти вказують на те, що людина повинна розвиватися і продовжувати здобувати свою професійну освіту протягом усього трудового життя. Освіта сьогодні розглядається як найважливіша цінність, що проявляється, в першу чергу, у відношенні до людини, як вільної і творчої особистості, що реалізує себе у навчанні і праці.

Конкурентоздатність фахівця базується сьогодні не на сумі знань, засвоєних у вузі, а на вмінні їх творчо застосовувати і здатності самостійно поновлювати і здобувати. Дійсно, сьогодні головним для фахівця стає уміння здійснювати самостійний пошук та відбір наукової інформації, необхідної для подальшого вдосконалення у професійній діяльності.

Саме тому, у всьому світі сьогодні розробляються і формуються свої системи неперервної освіти, які сприяли б розвитку людини, її творчих здібностей, самовдосконаленню і самореалізації. Розвиток людини, це — перш за все, рух, а отже — мобільність.

Мобільність, як здатність до руху, а отже і розвитку, лежить в основі професійного самовизначення. Якщо професійне самовизначення за М.С.Пряжніковим, визначається як пошук і знаходження особистісного сенсу у обраній професії, а знайдений сенс відразу знецінюється, тому важливим, залишається сам процес пошуку сенсу, де окремі, уже знайдені сенси є лише проміжними етапами процесу. Таким чином, наголошує М.С.Пряжніков, сам процес стає головним сенсом — а це і є саме життя, життя як процес, а не як певне досягнення [9, с. 10].

Творчий підхід до власного життя, коли людина не лише шукає, але й створює нові сенси, перетворює її на справжнього суб'єкта самовизначення.

Свого часу відомий класик писав, що гармонійно розвинений індивід — це людина, яка постійно змінює свої професійні функції, а гармонійність у цьому контексті розуміється ним як різнобічність у різних видах діяльності. Далі класик стверджував, що в умовах розвиненої промисловості робітник кожних п'ять років буде змінювати свою професію. Дійсно, важко сьогодні на Заході зробити кар'єру, не оволодівши суміжними професіями.

Не визнавав К.Маркс і слова «покликання», оскільки, вважає, що закріплюючи людину за певною трудовою функцією, ми сильно обмежуємо її можливості. «Визнаючи «покликання», ми змушені визнавати фатальність людського життя, — писав К.Маркс, а людина — є творцем життя.

Проте, якщо розглядати «покликання» як вищий рівень професійної придатності (Є.О.Клімов), а професійну придатність, у свою чергу, — як цілісне, системне утворення, що формується в процесі виконання діяльності протягом усього періоду професійного життя людини, то однією з найважливіших особистісних якостей, за допомогою яких фахівець проявляє здатність шукати, коректувати і реалізувати себе у професії є мобільність. Змінюючись у процесі виконання професійної діяльності, фахівець формується не лише на рівні окремих функціональних систем і психічних процесів, але й змінюється його особистість, розвивається професійне мислення, складається професійних тип особистості з певними ціннісними орієнтаціями, характером, особливостями професійної поведінки, спілкування і способу життя.

В основі усіх перелічених метаморфоз, що мають місце у професійному розвитку фахівця, лежить мобільність, яка розглядається як одна з найважливіших особистісних якостей, завдяки якій він формується як суб'єкт професійного самовизначення, як фахівець, що здатний до активного, творчого перетворення себе протягом усього професійного життя.

Сьогодні для сучасного фахівця стають загально необхідними технічна грамотність, висока ступінь научуваності, уміння і готовність засвоювати нову техніку. Мета сучасної освіти — виховання у молоді довіри до динамічних знань, усвідомлення потреби розвитку своїх творчих здібностей, бажання і вміння вчитися протягом усього трудового життя.

У сучасному енциклопедичному словнику термін «професійна мобільність» визначається як «здатність і готовність швидко засвоювати технічні засоби, технологічні процеси і нові спеціальності або зміни, що відбуваються в межах цих спеціальностей; потреба постійно розвивати свою освіту і кваліфікацію». Сучасні концепції мобільності описані у працях П.М. Блаца, М. Вебера, Д. Голдторпа, Р.Г. Громової, Т.І. Заславської, Ю.А. Карпова, Л.Н. Лісохіної, С.А.Макеєва, М.Л. Максимової, М.А. Ратникової, Р.М.Хаузера та ін.

Професійна мобільність означає готовність постійно засвоювати нові види і способи роботи, нову техніку і нові технології, а при необхідності — навіть змінити професію.

У зв'язку із сказаним можна зробити висновок, що однією з найважливіших якостей сучасного фахівця, яка забезпечить йому можливість адаптуватися та постійно бути потрібним на ринку праці є професійна мобільність [2, с.31-33].

В умовах єдиного Європейського простору розвиток професійної мобільності відкриває можливості не лише для освіти, але й для формування європейського ринку праці, що відкриває нові перспективи для реалізації своїх сил і здібностей кожному, хто шукає себе, розвивається і не просто прагне самореалізуватися у професії, а робить конкретні кроки у цьому напрямку.

Контрольні запитання:

1. Опишіть структуру професійної діяльності.
2. Як Ви розумієте поняття «профпридатність»?
3. Виділіть основні структурні компоненти професійної придатності.
4. Виділіть основні види профпридатності за класифікацією Є. О. Климова.

5. Як Ви розумієте поняття «професійний підбір» та «професійний відбір»? Яка між ними різниця?
6. Як Ви розумієте термін «професійна готовність»?
7. Дайте визначення професійної ідентичності, поясніть його сутність.
8. Назвіть фактори, що впливають на становлення професійної ідентичності.
9. Поясніть, що означає поняття «професійна мобільність»?
10. Чому у сучасному світі однією з найважливіших якостей фахівця є мобільність?

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — 511с. — С. 24-26, 73-98, 150-164.
2. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. — СПб.: Питер, 2006. — 224 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. —2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»).
4. Климов Е. А., Носкова О. Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие / Е. А. Климов, О. Г. Носкова. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. — 221 с.
5. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. — Ростов -на-Дону: Феникс, 1996. — 512 с.
6. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано — Франківськ, 2005. — 236 с.
7. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. — М.: Политиздат, 1975. — 304 с.
8. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : Учебно-методическое пособие. — 2-е изд., стер. — М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. — 400 с.
9. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. Пособие для студ. высш. учеб. заведений. —М.: Изд центр "Академия", 2001. — 480 с. — С. 54-86.
10. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. — 2-е изд. — СПб.: Питер, 2003. — 224 с.
11. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". Ростов н/Д: "Феникс", 2000. — С. 392-400.

12. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. — М.: Логос, 1994. — 320 с.
13. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: Учебное пособие. — М: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», — 2004. — 600 с.

Тема 8

Психологія професій

План

- 8.1. Поняття професіографії: її предмет, мета та завдання
- 8.2. Ключові поняття професіографії: «професія», «заняття», «спеціальність», «кваліфікація», «професіограма».
- 8.3. Основні методологічні вимоги до опису професій та методи професіографії
- 8.4. План опису професії.
- 8.5. Класифікації професій (Є.О. Клімов, Дж. Холланд Кьюдер, Д.Патерсон).

8.1 Поняття професіографії: її предмет, мета та завдання

Професіографія (в перекладі — опис професій) — це наука, предметом вивчення якої є професії та їх класифікація. Вона подає об'єктивні дані про зміст, структурні особливості професії, описує вимоги, які висуває професія до особистісних якостей і психофізичних можливостей людини.

Її мета — створення інформаційних, діагностичних, корекційних і формуючих методичних посібників та вироблення практичних рекомендацій для забезпечення взаємовідповідності людини і професії.

Завдання професіографії — опис професій і спеціальностей та основних вимог, які висуває певний вид праці до професійної поведінки людини, до її психофізіологічних та фізичних якостей та факторів, що обумовлюють успішність або неуспішність, задоволення або незадоволення особистості своєю професійною діяльністю.

Емпіричне вивчення професій розпочалося на початку ХХ століття, у 20-30 рр. в Росії, коли інтенсивно почалася розробка методологічних засад і методів аналізу професійної діяльності. Узагальнення цих досліджень створило умови для виокремлення спеціального підходу у психотехніці — професіографії.

У 50-70 роках розробка даного напрямку набула методологічної завершеності. В той час опис професій здійснювався за двома основними напрямками. Перший напрям передбачав детальний опис та психофізіологічний аналіз професій для вирішення проблем, пов'язаних з

профвідбором, професійною консультацією, професійним навчанням, раціоналізацією робочого місця та з метою профілактики втоми (Б. Г. Ананьев, Н. А. Бернштейн, А. К. Гастев, М. Д. Левітов та ін.).

Другий напрям був орієнтований на класифікацію професій з метою їх проектування (С. Г. Геллерштейн, А. Ф. Лазурський, І.М. Шпільрейн та ін.).

Сьогодні психологічне вивчення професійної трудової діяльності здійснюється як з практичних, так і теоретичних міркувань.

Теоретичні аспекти психологічного вивчення професій пов'язані із виділенням та обґрунтуванням найбільш адекватних критеріїв щодо створення психологічних класифікацій професій.

Практичними завданнями, насамперед, є вивчення професійної придатності особи до певного виду професійної діяльності, управління процесами адаптації та реабілітації, підвищення ефективності професійного навчання та вдосконалення професійного середовища тощо.

На сучасному етапі досить поширеним і перспективним є акмеографічний напрям, який спираючись на засади професіографії, орієнтується не лише на розвиток рольових характеристик фахівців, але й на суб'єктивний бік діяльності, на розвиток продуктивності та творчого потенціалу фахівця.

Результатом професіографування є професіограма, яка включає різносторонній опис професійної діяльності і вимог, які висуває професія до індивідуально психологічних та психофізіологічних особливостей людини. Зокрема, це опис об'єктивних соціально-психологічних, психофізіологічних та соціально-економічних характеристик професії та перелік якостей особистості, які є необхідними і достатніми для успішного оволодіння професійною діяльністю та вдосконалення в цій діяльності.

8.2. Ключові поняття професіографії: «професія», «заняття», «спеціальність», «кваліфікація», «професіограма»

Вивчення професійної діяльності передбачає розуміння основних термінів, якими оперує дана галузь знання, зокрема такими, як „професія”, „спеціальність” та „кваліфікація”.

«Професія, за визначенням Є.О.Клімова, це — необхідна для суспільства, соціально-ціннісна та обмежена внаслідок розподілу праці галузь застосування фізичних і духовних сил людини, яка дає їй можливість одержувати в обмін за витрачену працю необхідні засоби для її існування і розвитку” і визнається професією особистісною самосвідомістю фахівця.

В англomовному середовищі виділяють два поняття — „професія” — „*professio*”, яке вживають лише тоді, коли йдеться про високостатусні види професійної діяльності, і „заняття” — „*occupation*” — до яких відносять усі інші види діяльності, види робіт, занять.

У вітчизняному професіознавстві виділяють термін „професія” і „спеціальність”.

„Професія” — поняття більш широке, яке об’єднує групу споріднених спеціальностей, наприклад, лікар — професія, терапевт, педіатр, окуліст — спеціальності. Інженер — професія, інженер-конструктор, інженер-технолог, інженер-металург — спеціальності.

Спеціальність — конкретизація виду трудової діяльності в межах певної професії. Це — підвид професії, ступінь розподілу праці в межах однієї професії (вчитель фізики, хімії, математики, мови або слюсар-ремонтник, слюсар-інструментальник, слюсар-складальник тощо). В професії психолог спеціальністю можуть бути «соціальна психологія», «клінічна психологія», «педагогічна психологія». Якщо спеціальність відносно професії — це конкретна галузь застосування людських сил, то ще більш конкретним є поняття *«посада»*, яка передбачає роботу в конкретному закладі і виконання конкретних функцій.

Кваліфікація працівника — рівень підготовленості працівника до професійної діяльності, ступінь і вид його професійної навченості. Яка визначається визначається рівнем освіти і спеціалізації, рівнем спеціальних знань, практичних навичок і характеризує ступінь складності того виду роботи, яким займається певний працівник.

Професіограма — комплексний систематизований різносторонній опис конкретного виду роботи, який проводиться з метою психологічного вивчення праці та використання його в подальшій практичній діяльності,

Саме професіограма є тим документом, на підставі якого формуються нові професії і спеціальності або поточнюються та змінюються старі, де поданий повний опис їх змісту і здійснюється науково обгрунтована профорієнтаційна робота.

Важливою частиною професіограми є *психограма*, яка містить повний опис психологічних характеристик, професійно значущих якостей суб’єкта професійної діяльності.

Професіограми не лише дають змогу якісно здійснити опис професійної діяльності, а й сформулювати нормативні вимоги до спеціалістів, а психограми — до психічних процесів, функцій і психологічних якостей, які обумовлюють ефективність професійної діяльності.

Професіограма охоплює різні сторони конкретної професійної діяльності — соціальні, соціально-економічні, історичні, технічні, технологічні, правові, гігієнічні, психологічні та соціально-психологічні. Структура професіограми, обсяг її окремих частин, ступінь узагальнення і деталізації опису тих чи інших особливостей професійної діяльності визначається, за звичай, соціальним замовленням або метою вивчення професії. Метою може бути профвідбір, профорієнтація, профконсультація, виробниче навчання, раціоналізація режиму і умов праці тощо.

Згідно з метою, виокремлюють такі типи професіограм:

- 1) інформаційні (призначені для використання у профорієнтаційній роботі);
- 2) орієнтовно-діагностичні (використовуються з метою виявлення аварій, низької ефективності праці тощо);
- 3) конструктивні (використовуються з метою раціоналізації режиму і умов праці, слугують для вдосконалення ергатичної системи на основі проектування нормативних зразків техніки, а також для підготовки і організації праці персоналу);
- 4) методичні, які називають методологічними (служать для підбору адекватних методів дослідження даної ергатичної системи);
- 5) діагностичні (спрямовані на добір методик для професійного відбору).

8.3. Основні методологічні вимоги до опису професій та методи професіографії

Науковий рівень професіографії визначається методологічними засадами професіографічного аналізу. Цей аналіз спирається як на загально методологічні, загальнонаукові засади, так і на засади конкретних наук, тих, які займаються вивченням різних аспектів професійного життя і дані яких використовуються для складання професіограм. Науковий і методичний рівень професіограм, що розробляються, у значній мірі визначається тими загальними об'єктивними вимогами, які пред'являє сучасний рівень розвитку науки і виробництва

Складання професіограми вимагає дотримання таких методологічних засад:

1. Комплексного підходу до вивчення професійної діяльності. Найявність конкретної практичної мети, тобто вона повинна мати конкретне спрямування, відповідати конкретній меті і конкретним практичним

завданням. Наприклад, для профконсультування і профвідбору необхідно виділити ті професійно важливі ознаки, за якими можна диференціювати кандидатів за їх професійною придатністю. Для визначення рівня кваліфікації особливе значення має характеристика трудових функцій, професійних знань, умінь, навичок. Для вивчення професійної втоми, згорання слід виділяти ті фактори, які є причиною виникнення професійної втоми. Слід пам'ятати про точне і конкретне призначення професіограми, а тому вона повинна описуватись коректними з наукової точки зору, однозначними, вивіреними поняттями і коротко сформульованими положеннями.

2. Вона повинна відображати типові та специфічні характеристики професії (типізація та диференціація).

3. Професіограма повинна реально відображати стан професії в конкретних соціально-економічних умовах.

4. Потребує врахування перспектив професійного росту і кар'єри.

5. Дотримання принципу надійності, тобто правдивий опис професії, зокрема, її вимоги до людини в екстремальних та нестандартних умовах.

6. Науковості, тобто вона повинна розроблятися на основі системного, особистісного і діяльнісного підходів.

7. За своєю структурою об'ємом і змістом вона повинна відповідати завданням аналізу, тобто мати цілком визначені межі, не бути засміченою другорядною інформацією, яка може заступити головне; з іншого боку, професіограма повинна бути повною, тобто містити таку кількість інформації, якої було б достатньо для реалізації складеної професіограми за призначенням. Так, професіограми основних робітничих професій містять дані, що стосуються самого процесу діяльності, вимоги до професійної і загальноосвітньої підготовки суб'єкта діяльності, гігієнічні і фізіологічні особливості, медичні протипоказання, перспективи професійно-кваліфікаційного росту, економічні дані тощо.

8.

Професіографічне дослідження передбачає:

- вивчення конкретної професійної діяльності і представлених цією діяльністю вимог до фізичної і психологічної сфери людини;
- розробку і складання психограм і професіограм конкретних професій;
- виявлення професійно важливих якостей для оволодіння даними професіями;
- вивчення професійної та особистісної спрямованості, психічних процесів і властивостей особистості;

- складання психофізіологічних і психологічних характеристик;
- порівняння отриманих характеристик з вимогами, пред'явленими професією;
- видача рекомендацій з корекції професійно важливих якостей для оволодіння професією;
- визначення професійної придатності.

Методи професіографічних досліджень

Науковий опис професії передбачає аналіз як зовнішньої сторони праці (трудової поведінки), так і внутрішньої (психічних процесів та інтегральних психічних утворень, які є внутрішніми засобами діяльності суб'єкта праці).

Для цього в професіографії використовують різноманітні методи:

1. *Соціологічні* : анкети, опитування, включене спостереження.
2. *Психологічні*: бесіда, спостереження, експеримент та похідні від них, такі як інтер'ю, особистісні опитувальники, тести, психобіографії, аналіз продуктів діяльності.
3. *Фізіологічні*: реєстрація ЕКГ, вимірювання артеріального тиску, антропометричні та технічні дані.
4. *Опис технологічних процесів* (жування, ковтання, травлення, хода, біг, вставання, присідання, робота суглобів тощо).

Напрями професіографічних досліджень:

- 1) загальне ознайомлення з виробничим процесом, детальне його вивчення та опис;
- 2) опис конкретних робочих місць; психологічний аналіз діяльності на конкретному робочому місці;
- 3) психологічний, фізіологічний та антропометричний аналіз робочих рухів;
- 4) післяопераційний аналіз трудової діяльності;
- 5) фотографія робочого дня, хронометраж;
- 6) вивчення індивідуального стилю діяльності;
- 7) аналіз помилкових дій;
- 8) оцінка санітарно-гігієнічних умов праці;
- 9) динаміка працездатності за зміну, тиждень або за більш тривалий період.

8.4. План опису професії

Залежно від мети, професіограми можуть мати різний зміст. При складанні професіограми необхідно враховувати нормативно-параметричні характеристики праці, морфологічну і функціональну будову діяльності, професійно-орієнтовану структуру діяльності, умови праці, професійні протипоказання і обмеження.

Загальний план опису професії включає такі розділи:

- I. Соціальна і професіологічна характеристика професії
- II. Психограма — психологічний опис професії.

Розділ I. Соціальна і професіологічна характеристика професії

1. Загальні відомості про професію, спеціальність:

- назва професії і спеціальності за офіційно прийнятою номенклатурою;
- таксономічні відомості: форма, тип, клас, група, спеціальність;
- інформація про потреби в даному виді спеціалістів, форми професійної підготовки, робочі місця, які можна буде посісти після здобуття даної професії;
- престиж, імідж, статус професії в даній галузі, регіоні, професійній групі;
- діапазон кваліфікації (розряди, класи);
- посадовий оклад і його оцінка (нижче середнього, середній і вище середнього в регіоні);
- короткий перелік основних кваліфікаційних і посадових обов'язків;
- необхідна освіта.

2. Зміст і умови праці:

- матеріали і робочий інструмент;
- процес роботи і його результати;
- рівень механізації і автоматизації;
- необхідні для роботи знання, уміння і навички, освіта;
- характер і умови праці: перелік основних кваліфікаційних і посадових обов'язків.

3. Людина в процесі роботи:

- привабливі сторони даного виду діяльності і його труднощі;
- ступінь відповідальності та елементи творчості;
- психофізіологічні якості та медичні протипоказники;

- позитивні і негативні наслідки даного виду діяльності для людини: наслідки помилок та особливі вимоги до безпеки праці;
- частота випадків дискваліфікації за профнепридатністю, показати окремо за періодами (під час навчання, в період профадаптації чи професійної діяльності).

4. Соціально-економічні особливості професії:

- система оплати праці і соціальне забезпечення;
- культурно-побутові умови;
- перспективи адміністративного, наукового та інших видів професійного росту, кар'єри;
- географія професії;
- особливості спілкування (постійне чи епізодичне, розраховане на широке чи вузьке коло осіб, безпосереднє чи опосередковане технічними засобами) та характер спілкування, зокрема, чи це вузькопрофесійне, яке стосується лише обмеженого кола працівників, чи це спілкування з відвідувачами та клієнтами в умовах обслуговування, чи це спілкування в умовах керівництва персоналом;
- коротка характеристика динаміки трудової діяльності: вікові обмеження, плінність кадрів за даною спеціальністю та ін. обставини, які необхідно виділити.

Важливою частиною професіограми є психограма, яка включає опис психологічних особливостей професії (психологічний портрет професії). Кожна конкретна професія вимагає кількісного і якісного вираження окремих психічних утворень (відчуття, сприймання, пам'яті, мислення, уяви, мови, уваги, волі тощо), їх взаємозв'язку та відображення того, як вони взаємодіють між собою в процесі виконання виробничих операцій.

Психограма повинна відображати цю своєрідність і дати зрозуміти людині, які вимоги до її психіки, особистості висуваються самою професією.

Розділ II. Психограма

1. Загальна характеристика праці:

1. фотографія робочого дня;
2. опис і оцінка динамічних факторів праці (працездатність, втома, надійність, безпомилковість тощо);
3. вплив умов праці на динамічні процеси роботи;
4. психологічна характеристика робочого місця і трудових дій;
5. психологічний аналіз помилкових дій.

II. Вимоги до психічних процесів:

1. Психомоторика:

- робоча поза, статичні і динамічні навантаження;
- робочі дії: гностичні, адаптаційні, виконавчі тощо;
- тимчасові і психофізіологічні характеристики основних технологічних операцій, що пов'язані з психомоторикою;
- вимоги до дотримання темпоритму і точності реагування;
- особливі вимоги до психомоторики.

2. Сенсорна і перцептивна сфери:

- чутливість різних сенсорних модальностей;
- професійно значущі види сприйняття сигналів на фоні різних перешкод, наприклад, за умов надлишку або дефіциту інформації;
- сприйняття часу, руху, швидкості, розміщення в просторі;
- особливі вимоги до сенсорної і перцептивної сфер.

3. Професійні особливості пізнавальних процесів:

- вплив уяви на ефективність і надійність трудової діяльності;
- вимоги до репродуктивної та творчої уяви;
- домінуючі типи мислення: наочно-дієве, образне, теоретичне (абстрактне), необмежене за часом або гостро лімітоване в умовах дефіциту часу;
- особливості прийняття рішень під час виконання роботи: самостійність, відповідальність, самоконтроль;
- вимоги до стресостійкості;
- домінуючий вид пам'яті; вимоги до пам'яті; стійкість пам'яті в умовах напруження (емоційно-мнемонічна стійкість) та по відношенню до факторів, що викликають стресові стани;
- особливості мови: питома вага мови в професійній діяльності, вимоги до мови.
- увага і її особливості: широта, інтенсивність, стійкість, роль уважності як якості спеціаліста.

III. Вимоги до емоційно-вольової сфери:

1. характеристика домінуючих емоційних станів;
2. типовий рівень нервово-психічної напруженості праці;
3. особливі вимоги до емоційно-вольової сфери (наприклад, сумісність монотонії з емоційними перевантаженнями).

4. воля і її особливості. Основна спрямованість вольового процесу, (управління технікою, людьми, собою).

IV. Типові психологічні стани в процесі праці:

1. монотонія і втома;
2. соматогенні психологічні стани в процесі праці (гіпоксія, перегрівання тощо);
3. інші стани, властиві даній професії, робочій посаді або індивіду, в тому числі стан уважності і неуважності (протягом робочої зміни або під впливом окремих подій).

V. Ансамблі (поєднання) професійно важливих якостей:

1. загальна та специфічна спрямованість особистості. Структура, широта, активність, стійкість та дієвість мотивації;
2. соціально-професійна відповідальність;
3. оптимізм;
4. податливість до навіювання як бажана і небажана властивість; ступінь небезпеки підвищеної навіюваності для професійної діяльності (недопустима, більш небажана, ніж бажана, небажана, допустима);
5. морально-психологічна стійкість особистості (особливо необхідна, необхідна, важлива, бажана, не є професійно значущою характеристикою для даної професії);
6. професійні та інованійні здібності. Їх структура, якісно-кількісна характеристика, обов'язкова (необов'язкова) наявність для нормальної професійної діяльності;
7. особливості характеру: необхідні, бажані допустимі, небажані, категорично протипоказані (соціальна активність, принциповість, гнучкість, чесність, рішучість, самостійність, сміливість, ініціативність, організованість, дисциплінованість, колективізм, конформізм, оптимізм, песимізм, поступливість, терпеливість, уважність тощо).

VI. Протипоказання і обмеження:

1. наслідки помилок і особливі вимоги до безпеки праці;
2. характеристика профнепридатності;
3. статево-вікові обмеження;
4. шкідливі умови праці та пільги;
5. професійні деформації особистості;

Заклучна частина

В цій частині подається підсумок основних відомостей соціального, професіологічного і психологічного вивчення професії формулюються основні рекомендації наукового і (або) практичного характеру в такому порядку:

1. Характеристика діяльності: функції, види діяльності, типові завдання і ситуації, професійні уміння і навички;
2. Професійно значущі якості суб'єкта діяльності(соціальні, професійні, психологічні, анатомофізіологічні та ін);
3. Професійно-значущі властивості особистості, станів і процесів;
4. Шкідливі умови праці та пільги;
5. Перспективи професійного росту і професійного самозбереження.

Деякі дослідники вважають, що психограма повинна відповідати жорстким вимогам, а саме:

- 1) містити опис необхідних і тих властивостей особистості, які не можна компенсувати, які висуваються будь-якому усередненому працівнику;
- 2) відобразити бажані властивості, які визначають можливість досягнення найвищого рівня професіоналізму.

Найбільш повна реалізація цих вимог забезпечується в акмеологічному підході.

8.5. Класифікації професій

В сучасній професіографії існує велика кількість класифікацій професій. Психологічна класифікація здійснюється з метою профорієнтаційної роботи. Створюючи класифікації професій, вчені поділяють їх за різними ознаками. Найбільш відомі серед них класифікація Є.О. Клімова, Дж.Холланда, Дж.К'юдера, Д.Патерсона та ін.

Сучасна **класифікація професій** була розроблена **Дж. Ф. К'юдером** (класифікація в перекладі з лат означає classis — розряд + facere — робити і profiteor — проголошую своєю справою).

Дана класифікація являє собою систематизовану модель, яка описує усі існуючі на даний час професії **за критерієм професійних інтересів**.

К'юдер виділив такі групи професій:

- на відкритому повітрі;
- механічні (технічні);

- пов'язані з обчисленням;
- наукові професії;
- професії, що спираються на переконання;
- художні (артистичні);
- літературні;
- музичні;
- соціальні;
- канцелярські.

В основі кожної конкретної професії лежить одна або кілька груп інтересів.

Класифікація професій Д.Патерсона в основі якої лежать дев'ять здібностей, була створена в 1953 році. З метою створення класифікації професій, психологами-професіознавцями для дослідження були відібрані 432 професії, які за допомогою «Minnesota Occupational Rating Scale» були поділені на наступні сім груп: академічні, механічні, соціальні, релігійні, артистичні, музичні та фізичні.

Найбільш визнаною на теренах бувшого СРСР та в Україні є психологічна класифікація професій Є.О. Клімова.

Класифікація професій Є.О.Клімова

У наш час найбільш популярною і поширеною у практичній психології та педагогіці є класифікація професій, розроблена Є.О.Клімовим.

І. Усі професії, залежно від особливостей основного предмета праці, вчений поділяє на п'ять типів:

- "людина-природа" (П);
- "людина-людина" (Л);
- "людина-техніка" (Т);
- "людина-знакова система (З)";
- "людина-художній образ (Х).

Професії «людина-природа». Представники цього типу мають справу з рослинними і тваринними організмами, мікроорганізмами та вивченням умов їх існування. До цих професій відносяться: агроном, зоотехнік, ветеринар, мікробіолог, лісничий, технік лісового господарства, агроном, садівник, плодоовочівник, виноградар, бджоляр, квітникар, тваринник, біолог, біохімік, генетик та ін.

Спеціаліст цього типу має мати здатність до передбачення і оцінювання мінливих станів природи, добре розвинену інтуїцію,

здатність до прогностичного мислення, високу працездатність. Він повинен бути ініціативним і самостійним, турботливим і активним. Особливо важливими для працівників цього типу є такі риси, як терпіння, наполегливість, спостережливість, здатність до систематичного ведення записів у щоденнику, здатність працювати за умови, коли результат праці стане відомим не відразу, а через певний період часу.

Професії «людина-техніка» і нежива природа. Основу цієї професійної сфери складають такі шкільні предмети як фізика, хімія, математика, креслення. До технічних відносяться професії, що пов'язані з добуванням і обробкою ґрунтів та гірських порід (наприклад, шахтар, бурильник, бульдозерист та ін), професії з обробки і використання неметалевих промислових матеріалів і напівфабрикатів (тесляр, столяр, швець, хутовик), професії з обробки металів. Також сюди відносять професії, пов'язані з механічним складанням і монтажем машин, електроприладів, ремонтом та обслуговуванням автомобілів, автоматів, апаратів. Це також професії, що пов'язані з ремонтом, монтажем та будівництвом споруд (всі будівельні професії), транспортом та виробництвом сільськогосподарських продуктів.

Професії типу «людина-техніка» висувають підвищені вимоги до розвитку технічного мислення, просторово-образної уяви, технічного сприйняття, сенсомоторної координації, точності і "гнучкості" рухів. Вони вимагають добре розвинутої моторики, уваги. Для деяких професій цього типу особливе значення мають розвиток зорового, слухового, вібраційного та м'язево-суглобного сприймання.

Професії "людина-людина" мають відношення до навчання, розвитку, виховання, лікування, обслуговування. Домінуюче значення для тих, хто обирає будь-яку професію з цієї групи, має ставлення до людей, ціннісні орієнтації, моральні засади. Предметом пізнання, обслуговування, перетворення серед професій «людина-людина» є соціальні системи, товариства, групи населення, люди різного віку. Тому завданням психодіагностики є виявлення особистісних якостей, які обумовлені особливостями емоційної сфери, потребою у спілкуванні, поведінковим ("соціальним") інтелектом. Людина, яка обирає професію з сфери «людина-людина», має мати добре розвинені комунікативні та організаторські здібності.

Сюди відносяться такі професії: вчитель, вихователь, психолог, лікар, юрист, менеджер, керівник, а також будь-який представник професій з сфери обслуговування: перукар, продавець, бібліотекар та ін.

Професії "людина-знакова система" Для цього типу професій важливими є точність сприйняття, оперативна і довготривала пам'ять, стійкість і концентрація уваги, терпіння, посидючість, емоційна стійкість, здатність до монотонної одноманітної праці, вміння аналізувати й узагальнювати інформацію. Представник цієї сфери діяльності повинен любити працю з цифрами, формулами, хімічними символами, схемами, графіками тощо.

До цієї групи відносять професії, які пов'язані із створенням і оформленням документів, (секретар, діловод, економіст, бухгалтер, касир, програміст, комп'ютерщик, кресляр тощо). Людина, яка має певні дефекти мовлення, яка швидко втомлюється і дратується від нав'язливого спілкування, може з успіхом оволодіти і з задоволенням працювати в професії даного типу.

Професії "людина-художній образ" — це професії, які пов'язані з образотворчою діяльністю, музикою, літературно-художньою та акторсько-сценічною діяльністю. Цей тип професій вимагає розвитку образної пам'яті, уяви, образного мислення, естетичного відчуття тощо. До цих професій відносять не лише професії художника, музиканта, композитора, філолога, літератора, письменника, актора, режисера, але й ті, які або безпосередньо пов'язані з названими вище професіями, або обслуговують їх: художник-декоратор, реставратор, дизайнер, концертмейстер, перукар, кондитер та ін.

Умовно позначимо ці п'ять типів професій ПЛТЗХ. виокремив класи

II. У межах кожного типу професій Є. О. Клімов за метою діяльності виокремив три класи (другий ярус):

1. Гностичні (Г), які вимагають від фахівця виразної пізнавальної активності, стійкої уваги, спостережливості, інтересу до властивостей певних об'єктів.

Приклади:

- «людина — природа»: контролер прийому фруктів, дегустатор, лісник;
- «людина-техніка»: пірометрост, контролер готової продукції в машинобудуванні;
- «людина-людина»: судовий медичний експерт, соціолог;
- «людина-знакова система»: коректор друкарні, бухгалтер-ревізор;
- «людина-художній образ»: мистецтвознавець, театрознавець.

2. Перетворюючі (П), які вимагають схильності до професійного впливу на навколишнє середовище, інтересів до процесів і результатів.

Приклади:

- «людина — природа»: майстер-зоотехнік, зооінженер;
- «людина-техніка»: слюсар-ремонтник, токар;
- «людина-людина»: вчитель, психолог-практик;
- «людина- знакова система»: машиністка-стенографістка, бухгалтер;
- «людина-художній образ»: художник-реставратор, декоратор квітів

3. Пошукові (По), пов'язані з інтересом до інновацій, творчого мислення і уявою.

Приклади:

- «людина — природа»: спостерігач рибного господарства, біолог-дослідник;
- «людина-техніка»: модельєр, інженер-конструктор;
- «людина-людина»: вихователь, організатор торгівлі, виробництва, культурно-масових заходів, режисер, продюсер;
- «людина- знакова система»: програміст, математик;
- «людина-художній образ»: художник з проектування інтер'єрів, композитор.

III. За ознакою основних знарядь, засобів праці, в межах кожного класу Є.О. Клімов виокремив чотири типи професій (відділи) — третій ярус:

1. Професії ручної праці (Р), наприклад:

- серед гностичних (Г): лаборант хіміко-бактеріологічного аналізу, контролер слюсарних робіт;
- серед перетворюючих (П): ветеринарний фельдшер, картограф, художник-митець;
- серед пошукових (По): у цьому класі ручні засоби можуть бути лише як допоміжні, наприклад, як олівець і папір в руках конструктора.

2. Професії машинно-ручної праці (М) — машини з ручним управлінням створюються для обробки, перетворення і переміщення предметів праці, і тому типовими професіями у цьому підрозділі будуть: машиніст екскаватора, токар, водій автомобіля.

3. Професії, пов'язані з застосуванням автоматизованих і автоматичних систем (А) — оператор інкубаційних цехів, оператор станків з програмним управлінням, оператор магнітного запису.

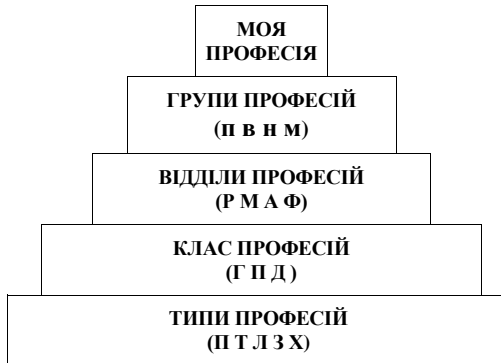
4. Професії, пов'язані з переважанням функціональних засобів праці (Ф). Тут маються на увазі психологічні засоби праці (різного роду мисленнєві, образні та ін. еталони, наприклад у диригента — образні еталони, у акробата — мисленнєвий зразок послідовності дій тощо).

IV . За умовами праці Є.О.Клімов виділив 4 групи професій (четвертий ярс):

- Праця в умовах мікроклімату, що близький до побутових, кімнатних (П): лаборанти, бухгалтери, оператори ЕОМ;
- Праця, пов'язана з перебуванням на відкритому повітрі в будь-яку погоду (ПРО): агроном, монтажник сталевих і залізобетонних конструкцій, інспектор ДАІ;
- Робота у незвичайних умовах, на висоті, під водою, землею, при підвищеній або пониженій температурі (Н): водолаз, пожежник,
- Робота в умовах підвищеної моральної відповідальності за життя і здоров'я людей, великі матеріальні цінності, (М): вихователь дитячого дошкільного закладу, учитель, слідчий тощо.

Виокремлені групи не виключають одна одну, а частково співпадають. Використовуючи умовні позначення, можна створити оглядову «карту» світу професій та приблизну формулу професії, як реальної, так і вигаданої.

Карта світу професій виглядає приблизно так:



Формула «моєї» професії може складатися з чотирьох позицій, де чотири літери будуть відображати відповідно: тип, клас, відділ, групу.

Литовський психолог Л. А. Йовайша розділив усі професії за переважаючими професійними цінностями: цінності спілкування, інтелектуальна активність, практико-технічна активність, художня активність, соматична активність, матеріальна (економічна активність).

Великою популярністю в Україні і за кордоном користується класифікація професій **Дж.Холланда**, яка розроблена вченим у 1966 році.

Її перевагою є те, що вона об'єднує в собі теорію особистості з теорією вибору професії.

Класифікація професій Дж.Холланда

Дж.Холланд спирається на думку, що успішність діяльності визначається такими якостями, як ціннісні орієнтації, інтереси, установки, відношення, мотиви. Саме на основі цих критеріїв Холланд виділив шість професійно орієнтованих типів особистості: *реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціональний (стандартний, орієнтований на загально прийняті норми і традиції), діловий (підприємливий), артистичний (художній)*.

Кожний тип характеризується певними особливостями темпераменту, характеру тощо. У зв'язку з цим певному психологічному типу особистості відповідають професії, в яких людина може досягнути найбільших успіхів:

- реалістичний, орієнтований на створення матеріальних речей, обслуговування технологічних процесів, технічного обладнання;
- інтелектуальний — на розумову працю;
- соціальний — на взаємодію із соціальним середовищем;
- конвенціональний (офісне) — на чітко структуровану діяльність, роботу за алгоритмом;
- підприємливий — на керівництво людьми і бізнес;
- художній — на творчість.

Для встановлення типів особистості Холланд розробив методики діагностик, які допомагають визначити професійні переваги і інтереси.

Суть теорії Холланда полягає в тому, що успіх в професійній діяльності, задоволення працею залежать від відповідності типу особистості типові професійного середовища, яке створюється людьми, що займають схожі позиції, володіють подібними професійно важливими якостями і поведяться подібно.

В загальних рисах моделі професійного середовища, що відповідають певним типам особистості виглядають так:

Реалістичне професійне середовище характеризується тим, що предметом праці тут є конкретні реальні речі. Це може бути сфера виробництва, використання різних матеріальних цінностей і засобів. Для виконання робіт необхідна спритність, рухливість, наполегливість, фізична сила.

Соціальні навички необхідні лише для обміну (прийом і передача) мінімальною інформацією. Бесіди короткі і стереотипні. Результат діяльності передбачуваний і матеріальний. Характер завдань конкретний і чіткий.

Професії: механік, зоотехнік, водій, інженер, агроном, машиніст, електрик, зубний технік, ювелір, будівельник, кравець, кухар та ін.

Інтелектуальне професійне середовище характеризується вирішенням завдань, що передбачають наявність абстрактного мислення і творчих здібностей. В даній сфері діяльності актуальними є інтелектуальні уміння, а не фізичні навички. Міжособистісні стосунки відіграють незначну роль, але вимагає вміння приймати і передавати складні словесні конструкції. Результат праці може бути передбачуваним, часто нематеріальним. Характер завдань різноманітний, вимагає досить високого рівня інтелекту. Професії: геолог, ботанік, хімік, вчений, редактор, фізик, винахідник тощо.

Соціальне професійне середовище відповідає соціальному типу особистості. Це переважно робота з людьми, що передбачає наявність умінь розбиратися у поведінці людей і навчати їх. Робота вимагає постійного спілкуватися з людьми. Необхідні толерантність, переконливість, красномовство. Характер знань різноманітний, результати праці не завжди можна передбачити.

Професії: соціолог, педагог, психолог, лікар, адвокат, профконсультант, соціальний працівник, перукар, продавець, таксист, нянька та ін.

Конвенціональне професійне середовище (офісне професійне середовище) характеризується вирішенням завдань, що вимагають здібностей до обробки конкретної рутинної та знакової інформації. Це в основному робота з документами, цифрами, фактами, банками даних та ін. Робота вимагає точності, ретельності, посидючості, старанності.

Професії: бухгалтер, ревізор, податковий інспектор, фінансист, оператор ЕОМ, товарознавець, економіст, діловод, військові спеціалісти та ін.

Підприємницьке професійне середовище характеризується виконанням завдань різного характеру, які вимагають особистої ініціативи, умінь керувати, соціальних навичок, умінь розбиратися у мотивах поведінки різних людей, комунікабельності, красномовства, гнучкості, умінь переконувати. Результат роботи не завжди передбачений, але реалістичний.

Професії: бізнесмен, брокер, спеціаліст з реклами, постачальник, страховий агент, директор, підприємець, дипломат, менеджер та ін.

Артистичне професійне середовище характеризується розв'язанням проблем і завдань, що передбачають наявність художнього смаку, уяви, фантазії, інтуїції. Вони керуються єдиним праненням — реалізувати себе.

Характер завдань різноманітний, результат непередбачуваний. Необхідна наявність спеціальних здібностей — до співу, малювання, хореографії тощо.

Професії: диригент, художник, актор, журналіст, скульптор, дизайнер, музикант, літературний, критик, фотохудожник, мистецтвознавець, письменник та ін.

За результатами діагностики виділяють три найбільш рекомендовані середовища. На першому місці стоїть середовище, яке найбільш чітко відображає тип особистості. На другому і на третьому місці — менш значущі професійні середовища, які дають можливість особистості вибрати резервні професії

Холланд запропонував шкалу пристосованості різних типів особистості до різного професійного оточення:

Див. таблицю

Тип особистості	Тип професійного середовища					
	Р	I	С	К	П	А
Реалістичний (Р)	++	+	--	+	-	-
Інтелектуальний (І)	+	++	-	-	--	+
Соціальний (С)	--	-	++	-	+	+
Конвенціональний (К)	+	-	-	++	+	--
Підприємливий (П)	-	--	+	+	++	-
Артистичний (А)	-	+	+	--	-	++

Примітка. В таблиці прийнято такі умовні позначення:

- ++ тип особистості дуже добре пристосовується до оточуючого середовища;
- + тип особистості добре пристосовується до середовища;
- тип особистості недостатньо пристосовується до середовища;
- тип особистості зовсім не пристосовується до навколишнього середовища

Контрольні запитання:

1. Чим займається професіографія ?
2. Яка мета та її основні завдання?
3. Назвіть основні принципи вивчення професії.

4. Назвіть методи, які використовують в професіографії
5. Що таке професіограма?
6. Яка структура професіограми?
7. Які Ви знаєте методи вивчення професій?
8. Що таке психограма?
9. Що лежить в основі класифікації професій Дж. Холланда?
10. Які типи професій виокремили у своїй класифікації Дж. Холланд?
11. Які основні типи професій виділив С.О. Клімов?
12. Назвіть і опишіть професії типу «людина-людина».
13. Назвіть і опишіть професії типу «людина-природа».
14. Назвіть і опишіть професії типу «людина-машина».
15. Назвіть і опишіть професії типу «людина-художній образ».
16. Назвіть і опишіть професії типу «людина-знакова система».

Література:

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. — 2-ге вид., перероб. І доп. — К.: Знання, 2008. — 655 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — С. 254-269.
3. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -С12-25, 54-61. — 194 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»).
5. Климов Е. А. Как выбрать профессию: Книга для учащихся старших классов средней школы. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Просвещение, 1990. — 159 с.
6. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. — Обнинск: МГУ, Центр «Детство», 1993. — 57 с.
7. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано -Франківськ, 2005. — 236 с.
8. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд. / Под ред Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. — СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2001. — С. 8-25.

9. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. Пособие для студ. высш. учеб. заведений. –М.: Изд центр "Академия", 2001. — 480 с. — С. 54-86.
10. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом / Науч. ред. А.А. Деркач/ — М.: Изд. дом "Красная площадь", 1996. — С. 278-280. — 400 с.

Тема 9

Професійна консультація та психодіагностика

План

- 9.1. Сутність, мета та завдання професійної консультації
- 9.2. Методологічні принципи профконсультації
- 9.3. Основні види, напрями та форми організації професійного консультування
- 9.4 Психотехнології профконсультації.
- 9.5. Психодіагностика професійної діяльності.

9.1. Сутність, мета та завдання професійної консультації

Профконсультація — метод надання психологічної допомоги людям різного віку під час професійного самовизначення або в процесі планування професійної кар'єри, чи під час подолання труднощів у професійному становленні.

Консультація надається з обов'язковим урахування фізичних і психологічних індивідуальних особливостей клієнта, його загальних і професійних інтересів, нахилів та здібностей, рівня загальної і спеціальної освіти та підготовки.

Під час надання консультації необхідним є врахування потреб ринку праці, можливостей трудовлаштування, професійного росту та умов праці.

Мета профконсультації — виявлення придатності людини до конкретного виду діяльності, тобто встановлення відповідності між індивідуальними психологічними та особистісними особливостями людини як суб'єкта діяльності та вимогами, які висуває до неї професія.

Професійна придатність визначається сукупністю індивідуальних особливостей людини, які впливають на успішність діяльності та їх відповідністю вимогам професії.

Психологічна консультація базується на активній пізнавальній діяльності опитанта, тому **психологічний сенс консультації** полягає в тому, щоб допомогти людині **самостійно вирішити проблему** професійного самовизначення.

Профконсультація стала актуальною на початку ХХ століття, коли в суспільстві виникла проблема вибору професії.

Виюкремлюють два підходи щодо надання профконсультаційної допомоги: діагностичний і виховний

Діагностичний підхід полягає в пошуку виду діяльності, який відповідає психологічним характеристикам людини. Профконсультація такого типу складається з трьох фаз, кожна з яких покликана розв'язати певне **завдання**:

1. здійснити психологічний аналіз особистості, вивчити психологічні і особистісні особливості претендента на професію (психодіагностична фаза);

2. вивчити зміст праці, вимоги професії до особистості та описати їх в психологічних термінах (професіографічна фаза);

3. співставити індивідуальні особливості людини з вимогами професії і прийняти рішення щодо придатності особи до даної сфери діяльності (фаза прийняття рішення).

Недоліки діагностичної профконсультації:

- ігноруються зміни, динаміка світу професій, через що людині протягом життя неодноразово доводиться змінювати професію;
- наявність великої кількості професій і спеціальностей негативно відбивається на професіографічній компетентності психолога-консультанта;
- не береться до уваги професійний розвиток особистості, зміни в її спрямуваннях, розвиток компетентностей та професійно важливих якостей;
- людина, яку консультують не приймає участі у вирішенні життєво важливої для неї проблеми.

Виховний підхід базується на концепції, що людину можна підготувати до будь-якої професії. Головне — правильно підібрати ефективні методи професійного навчання.

Основне завдання цього типу консультування — вивчити індивідуально-психологічні особливості людини і організувати оптимально професійне навчання.

Основний недолік цього типу консультування — ігнорування психофізіологічних особливостей людини. При цьому загальновідомо, що є цілий ряд професій, у яких успіх і продуктивність виконання діяльності визначається властивостями нервової системи та типологічними особливостями особистості.

Недоліки попередніх двох підходів у профконсультуванні виключає **розвиваюча профконсультація**. Її завдання полягає у активізації процесу

формування психологічної готовності особистості до професійного самовизначення. Головна відмінність цього підходу полягає у перенесенні акценту з проблеми вибору професії або рекомендації щодо вирішення професійно обумовленої проблеми *на психологічну підготовку особистості*, до визначення власної позиції і самостійного прийняття рішення.

Важливою умовою у цьому типі консультивання є співпраця психолога з клієнтом. У даному випадку неприйнятними і категорично забороненими є спроба психолога нав'язати свою думку або здійснювати тиск чи давати директивні вказівки. Акцент ставиться на усвідомленні особою своєї проблеми.

Для надання компетентної допомоги психолог повинен добре розбиратися у сучасному світі професій, мати фундаментальні знання з загальної і диференціальної психології, добре знати і вміти користуватися методами психодіагностики, володіти психопсихологічними технологіями профконсультивання.

9.2. Методологічні принципи профконсультації

Під час надання психологічної профконсультації, необхідно дотримуватись таких основних методологічних засад або принципів:

1. Принцип активності суб'єкта професійної діяльності. Дотримання цього принципу передбачає, по-перше, що людина, яка звертається за допомогою, усвідомлює і відчуває потребу у необхідності консультації, по-друге, вона повинна самостійно прийняти кінцеве рішення проблеми, тоді як консультант повинен прикласти максимум зусиль для того, щоб допомогти людині усвідомити її інтереси та здібності, виробити сценарій професійного розвитку, одночасно, не обмежуючи її свободи у прийнятті рішень;

2. Принцип комплексного підходу до суб'єкта професійного самовизначення, згідно з яким надається всебічна допомога, яка проводиться на трьох рівнях:

- особистісно-мотиваційному рівні — вивчення мотивів, інтересів, схильностей та деяких особистісних властивостей особистості, таких як екстраверсія — інтроверсія, емоційних і комунікативних здібностей тощо;
- на рівні пізнавальних здібностей, тобто вивчення ступеня вираження у особистості різних властивостей і видів уваги, пам'яті, мислення, уяви, уявлення та ін.;

- на рівні нейро-психодинамічних властивостей, а саме вивчення властивостей нервової системи і темпераменту;
3. Принцип добровільності, який передбачає виключення будь-якого насильного спонукання або примусу до тестування чи анкетування, яке може призвести до неправдивих результатів;
 4. Принцип індивідуальності, який передбачає врахування інтересів клієнта, діагностування тих здібностей і властивостей особистості, які необхідні для професії, яку обрав клієнт, і лише у випадку значної невідповідності здібностей особистості і вимог обраної професії, можливий пошук іншого варіанту професійного вибору на основі діагностики основних пізнавальних здібностей. Психолог повинен керуватися виключно інтересами того, кого консулює, не нав'язуючи своїх поглядів і оцінок;
 5. Принцип персональної відповідальності передбачає персональну відповідальність психолога за правильність психологічного діагнозу, за адекватність використаних діагностичних методів та корекційних заходів;
 6. Принцип компетентності, згідно з яким психолог має мати необхідний запас теоретичних знань та практичної підготовки, володіти прийомами і методами профорієнтаційної роботи, що забезпечать особистості науково обґрунтований вибір у конкретній життєвій ситуації;
 7. Принцип конфіденційності, який забезпечує обов'язковість збереження консультантом інформації, що стосується особистості клієнта;
 8. Принцип позитивного ефекту, згідно з яким консультант акцентує увагу на можливостях клієнта, а не на обмеженнях, підтримує і стимулює пошукову активність того, кого консулює;
 9. Принцип свободи вибору, коли консультант захищає права клієнта на свободу у професійному самовизначенні і право на працевлаштування.
 10. Принцип свідомості, який передбачає всесторонню обізнаність клієнта щодо професії, яку він обирає, її переваги і недоліки, протипоказники, які можуть мати негативний вплив на здоров'я або і життя клієнта.

9.3. Основні види, напрями та форми організації професійного консулювання

Профконсультація проводиться з використанням професіограм та психограм різних професій та з застосуванням методів професійної діагностики [10].

Залежно від характеру допомоги виокремлюють такі види консультацій:

- **довідкова** — під час якої зацікавлені особи з'ясовують можливості освоєння різних професій та шляхи їх здобування, можливості трудовлаштування, вимоги щодо прийняття на роботу, терміни підготовки, систему оплати праці, перспективи професійного росту тощо;
- **діагностична** — спрямована на вивчення особистості, її інтересів, нахилів, здібностей з метою виявлення відповідності між особистістю та обраною професією;
- **медична** — ставлять за мету виявлення стану здоров'я того, хто здійснює свій професійний вибір або працевлаштується, його психофізіологічних властивостей;
- **формуюча** — під час якої здійснюється корекція вибору професії відповідно до індивідуальних особливостей оптанта.

Всі основні напрями психологічного профконсультування поділяють на дві групи:

- профілактика професійного становлення особистості, коли оптантів, майбутніх спеціалістів та фахівців-початківців готують до подолання труднощів, з якими вони можуть зустрітися у процесі професійного самовизначення;
- надання оперативної допомоги в розв'язанні актуальної проблеми, що виникла, коли особистість відчуває труднощі, обумовлені невпевненістю, некомпетентністю, професійним банкрутством, пасивністю і безпомічністю, внутрішніми бар'єрами, що заважають вибрати професійний навчальний заклад або одержати місце праці і зберегти його за собою.

Основні форми організації професійної консультації:

На основі аналізу вітчизняних і зарубіжних дослідників Е.Ф.Зеєр виокремив такі основні організаційні форми профконсультативної допомоги [5]:

1. Довідково-інформаційна консультація, яка передбачає надання клієнтам актуальних і достовірних відомостей, що містять характеристику професій, інформацію про професійні навчальні заклади, стан ринку праці, вакантні робочі місця тощо. Розповсюдження цієї інформації здійснюється шляхом видання доступних, естетично оформлених і яскраво ілюстрованих рекламно-довідкових посібників.

2. Організаційно-управлінська консультативна допомога, яка передбачає координацію профконсультаційної роботи між різними освітніми

зкладами, службами зайнятості, відділами розвитку персоналу на підприємствах та громадськими організаціями.

3. Адаптаційна профконсультація, яка спрямована на надання допомоги особам, що вступили на навчання у професійний навчальний заклад або влаштувалися на роботу і переживають труднощі і психологічну напругу, що виникла у зв'язку із входженням у незнайомий колектив, із засвоєнням нової соціальної ролі і оволодінням новою діяльністю.

4. Стимулююча профконсультація — передбачає надання допомоги тим, хто переживає професійну стагнацію або депресію. Головним у наданні допомоги у даному випадку є формування у клієнта внутрішньої готовності до усвідомленої і самостійної побудови, корекції і реалізації перспектив свого професійного розвитку, підвищення кваліфікації, професійного росту і кар'єри. Важливо звернути увагу клієнта на його професійні можливості, переваги, закласти впевненість і віру у власні сили і мотивувати до професійного самовдосконалення.

5. Корекційна профконсультація — спрямована на надання допомоги особам, що переживають кризу професійного становлення, труднощі у професійному спілкуванні і співпраці, конфлікти. Проведення такої консультації вимагає глибокого психологічного аналізу клієнта, використання психотерапевтичних технологій, встановлення довірливих взаємин між психологом і клієнтом.

6. Реабілітаційна консультація — проводиться для надання допомоги особам, що частково втратили працездатність та інвалідам. Її реалізація поряд з володінням психотехнологіями активізації потенціалу особистості і технікою психоаналізу, вимагає певної правової компетентності. Надання морально-емоційної підтримки, формування активної позиції, оптимізму особливо значущі для цієї форми консультативної допомоги.

7. Маніпулятивне профконсультування, яке спрямоване на нав'язування клієнту певної професійно орієнтованої послуги.

Важливо зазначити, що стихійність у організації і наданні профконсультаційної допомоги породжує додаткові труднощі, тому вся профконсультаційна робота повинна спрямовуватися і координуватися спеціальними відділами служб зайнятості. Усі перелічені форми або моделі профконсультування не існують у чистому вигляді. Вони взаємно пересікаються і доповнюють одна одну. Їх виокремлення дає можливість більш чітко усвідомити сутність профконсультативної роботи психолога і одночасно усвідомити, що на сучасному етапі у державі уже назріла необхідність створення спеціалізованих профконсультаційних центрів, бюро, служб.

9.4. Психотехнології профконсультування

Однією з найважливіших засад профконсультування є залучення клієнта в профконсультаційний процес, чого можна досягнути лише тоді, коли сприймати клієнта як значущу особу, здатну самостійно вирішити свої проблеми. Завдання психолога — розкрити її потенційні можливості.

У зв'язку з цим психологу необхідно володіти різноманітними технологіями профконсультування, психотехніками, методиками проведення профконсультації. Залежно від організації психотехнології профконсультування поділяють на дві групи: індивідуальні і групові.

Індивідуальні форми проведення професійної консультації

Індивідуальні форми проведення консультації — це діалогічні, такі як бесіда, інтерв'ю. Їх суть полягає в умінні організувати довірливу атмосферу під час обговорення проблеми. Мета бесіди — активізувати самопізнання і самовизначення клієнта, при потребі здійснити коректний педагогічний вплив на особу, яка потребує розібратися у своїй психічній реальності: переживаннях, ставленнях, мріях, потребах, цінностях.

Темами діалогічних технологій можуть бути:

актуалізація професійних намірів, вибір професії, корекція професійної освіти, труднощі в адаптації та професіоналізації, кар'єрі, зміна професії тощо.

Техологія проведення профорієнтаційної бесіди або інтерв'ю:

1. Стадія — структурування і досягнення взаєморозуміння або «Знайомство», під час якого психолог намагається встановити контакт, що в психотерапевтичній практиці називається *рапортом* або *залученням*. Варіанти залучення залежать від індивідуальних і культурних особливостей того, кого консультують. Можуть встановлюватися позиції рівності або нерівності, причому у позиції того, кого провадять, може бути як клієнт, що слідує за психологом, так і психолог, що йде за клієнтом. У значній мірі успішність даного етапу залежить від індивідуальних та культурних особливостей того, кого консультують. Основними умовами встановлення контакту є зручне приміщення, що виключає виникнення зовнішніх перешкод (присутність сторонніх осіб, шуми тощо), комфортна міжособистісна дистанція.

Під час консультування використовують такі прийоми психотехніки:

- звертання лише по-імені та по-батькові;
- використання фраз, які нагадують про спільність інтересів і використання займенника «ми»;
- демонстрація радості від спілкування;

- демонстрація поваги до клієнта;
- застосування невербальних засобів (непомітне повторення за клієнтом його рухів, жестів, міміки, темпу і гучності мови, пози та дихання).

Взаєморозуміння, якого досягають на цій стадії психолог може виразити такими словами: «Я його відчуваю, розумію», клієнт — «Мене слухають, я довіряю цій людині»

2. Стадія — стадія збору інформації у контексті теми, «виявлення суті проблеми», зокрема, коли в результаті спілкування розкривається зміст проблеми, виявляється рівень інтенсивності впливу проблеми на поведінку клієнта, з'ясується як довго існує дана проблема та які можливості клієнта щодо позитивного розв'язання ним своєї проблеми.

Проблема може бути описана за допомогою таких характеристик:

- виявлення змісту проблеми;
- сфера професійного становлення;
- рівень керування (володіння) проблемою;
- ступінь інтенсивності впливу проблеми на поведінку людини;
- з'ясування часових параметрів існування проблеми (як довго існує проблема).

Спираючись на позитивну інформацію, психолог з'ясовує корисні для клієнта факти у розв'язанні проблеми.

3. Стадія — визначається як стадія «бажаного результату», коли з'ясовується, чого очікує клієнт в результаті взаємодії з психологом. Під час взаємодії необхідно дотримуватися таких вимог:

- конкретність мети (якщо мета досить об'ємна, її необхідно поділити на кілька підрядних цілей, досягнення яких в кінцевому результаті приведе до поставленої мети);
- визначення показників досягнення результату (тобто дати відповідь на питання «Як з'ясувати, що бажаного результату досягнуто?»);
- визначення контексту результату (коли і в яких умовах клієнт хотів би одержати результат);
- з'ясування резервів, які можуть сприяти досягненню результату (з'ясування того, що може сприяти досягненню результату: рівень освіти, здібності, риси характеру, кваліфікація, що для цього необхідно зробити: в даний час, негайно, що — за тиждень, місяць або рік);
- гармонійність мети, важливо, щоб вона не суперечила іншим, значущим для клієнта цілям. Дана стадія передбачає обов'язковий вплив на клієнта, який може здійснюватися шляхом застосування таких засобів

впливу, як посилення на авторитети та на власний досвід, апеляції до психологічної літератури та прикладів з художніх літературних джерел та ін. Щоб ініціювати саморозкриття клієнта, психолог ділиться власним досвідом або намагається пережити спільно з клієнтом його емоційний стан. Він дає можливість клієнту передбачити наслідки бажаного результату, підсумовує судження клієнта, заохочує до саморозкриття шляхом повторення ключових фраз, акцентує увагу на позитивних сторонах поведінки і діяльності клієнта.

Якщо клієнт не піддається впливу, то психолог продовжує діалог приблизно такими фразами: «Вам, напевно, важко прийняти...» або «Вам, напевно, не хочеться погоджуватися...». Одночасно психолог має можливість продемонструвати, що він визнає за клієнтом право на спротив. Завершується стадія позитивним узагальненням можливих шляхів досягнення клієнтом бажаних успіхів

4. Стадія — спрямована на вироблення альтернативних рішень, тому її прийнято називати *«альтернативною»*. Обговорюючи на цій стадії варіанти вирішення проблеми, психолог повинен постійно усвідомлювати зміст своєї професійної позиції, пам'ятати, що правильне рішення з його точки зору може не прийматися як правильне з погляду клієнта. Разом з тим, він, також, повинен розуміти, що клієнт очікує на його рекомендації. У психологічному консультуванні застосовують різні директиви у вигляді Z-конкретних побажань на зразок «Я пропоную Вам наступну...»:

- фантастичну пропозицію: «Уявіть собі...», «Опишіть ідеальну професійну діяльність...»;
- вільні асоціації: «розкажіть, які асоціації викликає у Вас ця професія...», «Перейдіть до того, що відбувається у Вашому професійному житті...»;
- обговорення рольових позицій: «Як учитель, Ви...» або «Як адвокат, Ви маєте право...»;
- заміна слів: «Скажіть замість «я би хотіла», «я хочу», або «Змініть «Не можна» на «бажано» і т.д.

На цьому етапі важливо підкреслити, що саме клієнт залишає за собою право на вибір альтернативного рішення та способу його реалізації.

5. Стадія — це стадія узагальнення, яка проходить під девізом «За роботу!». На цій стадії проходить процедура, яка називається *«Залучення до майбутнього»*. Завдання психолога полягає в тому, щоб допомогти клієнту перейти на рівень конкретних дій, що відобразатиметься у зміні думок, дій, намірів, почуттів та у поведінці клієнта [2, с.24-36]; [11, с. 297-301].

Тут важливо зазначити, що не завжди психологу вдається досягнути змін у професійному житті клієнта. Важливим для психолога є зміна психологічного стану клієнта. Якщо негативні переживання зникли або ж зменшились, можна вважати консультацію успішною.

Завершуючи консультацію, психолог може порадити клієнту звернутися до фахівців із суміжної галузі або порадити прочитати книгу на дану тему чи пообіцяти при необхідності, продовжити співпрацю. Хоча індивідуальні форми консультування займають багато часу, вони забезпечують довіру і конфіденційність.

Групові форми проведення професійної консультації

Останнім часом у психології досить активно застосовуються групові форми надання професійної консультативної допомоги.

Ефективність групових технологій профконсультування полягає в тому, що вони дають можливість за порівняно короткий проміжок часу надати допомогу у розв'язанні проблем професійного самовизначення великій кількості людей [11].

Серед групових профконсультативних технологій виокремлюють ***активізуючі профорієнтаційні методи***, такі як тренінгові процедури, профорієнтаційні ігри і вправи, спеціально організовані дискусії, активізуючі профорієнтаційні опитувальники, експромт-дискусії в межах лекції або семінарського заняття тощо.

Великої популярності активізуючі профконсультативні методики набули завдяки працям М.С.Пряжнікова, який є автором даного виду надання консультативної допомоги. Наголошуючи на перевагах активізуючих методів, взагалі, вчений вказує, що вони відрізняються від інших методів тим, що:

1. Проходять цікаво, з захопленням;
2. Для кожного учасника обговорювані проблеми мають мати особистісний сенс. Якщо питання, які обговорюються виявляються для когось з учасників не значущими, автор пропонує для підвищення інтересу до проблеми, що обговорюється, провести іншу методику, наприклад на зміцнення емоційно-довірливого контакту та встановлення довіри у групі, або ж перейти до розгляду іншої проблеми, більш простої і зрозумілої, яка пізніше може підвести учасників групи до обговорення більш складної проблеми.
3. Усі учасники беруть участь у процедурі добровільно.
4. Дана процедура має двоплановий характер, оскільки кожен учасник може брати участь у реальних діях, що виражається у реальних емоціях,

розмовах, актах, а з іншого боку — вони можуть стати учасниками вигаданих дій, наприклад, в уяві подорожувати у часі, працювати з абстрактними образами та перебувати в різних ситуаціях самовизначення.

5. Учасників групи єднають спільні проблеми, які обговорюються разом (виокремлення спільної цілі, пошук спільних засобів розв'язання проблеми з поступовим перенесенням вирішення проблеми у внутрішній план дій клієнта, коли профконсультант не лише показує, як даний засіб використовується, але й вчить користуватися ним самостійно) [11, с. 43-45].

Таким чином, активізуючі методики не просто цікаві, вони озброюють клієнта засобами для самостійного подолання проблем. Розглянемо деякі з них детальніше.

Профорієнтаційні ігри

Профорієнтаційні ігри з класом, призначені для роботи з учнями 7-11 класів. Вони рекомендуються для роботи в умовах, що передбачають обмеження у часі (наприклад урок у школі) або в умовах роботи з великою кількістю людей одночасно.

Під час організації профорієнтаційних або психологічних курсів активізуючі ігри можуть використовуватися як доповнення до діагностичних процедур, дискусій, індивідуальних консультацій та лекційних форм роботи. М.С.Пряжніков вказує, що якщо вони займають 25-30% часу від загальної кількості заняття, то сприймаються учнями не як «розвага», а як звичайна форма роботи [11].

Пропонуємо розглянути, наприклад, гру «Спляче місто». Мета гри — підвищення у школярів рівня усвідомлення особливостей трудової діяльності в найбільш престижних на даний момент сферах з урахуванням соціально-економічних умов у країні

Методика поділяється на такі основні етапи:

1. Учасники одержують загальну інструкцію, а саме: «В деякому місті зли сили зачарували усіх жителів, перетворивши їх у млявих, напівсплячих істот. Щоб розбудити людей, необхідно запалити в них іскру життя. Для цього необхідно запропонувати жителям міста прості і зрозумілі для них програми покращення життя. Група повинна розробити їх за такими напрямками:

- порядок і спокій, зменшення кількості злочинів і правопорушень (юридичний аспект);
- вдосконалення міського управління;
- оздоровлення економіки, підвищення добробуту та зайнятості населення (економічна проблема);

- щастя громадян, допомога у розв'язанні сімейних і особистих проблем (психологічні аспекти);
- здоров'я громадян, профілактика захворювань (медичне обслуговування)

Зараз ми поділимося на команди і спробуємо скласти такі програми, які б допомогли розбудити жителів міста».

2. На дошці виписуються назви програм і учасникам пропонується обрати котрусь з них.

3. Ведучий садить усіх учасників команд за окремі столи і дає наступне завдання: «Протягом 10-15 хв. кожна група повинна визначити п'ять основних справ для реалізації своєї програми. Усі названі справи повинні бути реальними. Після цього, кожна група визначає, хто з учасників представить свою програму і дасть відповіді на запитання решти учасників гри».

4. Учасники починають роботу, ведучий не втручається в обговорення, але нагадує про час, що минає.

5. Доповідачі з кожної групи представляють розроблені ними програми, відповідають на запитання. Ведучий, також, має бути готовим задавати питання.

6. Під час підведення підсумків учасники самі мають визначити, наскільки запропоновані кожною групою програми є продуманими, цікавими, реальними, та наскільки вони виявились не суперечливими одна одній.

Якщо програми не суперечать вимогам, то можна зробити висновок, що жителі міста прокинулись.

Ефект може бути посилений, якщо б обговорення знімалось відеокамерою, яке, також, можна буде обговорити в кінці гри.

Головний результат гри: формування умінь приймати профорієнтаційні рішення і розвивати відповідальність за своє професійне майбутнє [11, с. 91-95].

Ігрові профорієнтаційні справи і мікроситуації

Ігрові профорієнтаційні справи і мікроситуації, за звичай, використовуються в групах 8-15 чоловік. Учасникам пропонується сісти в коло, подібно як у психотерапевтичних групах. Хоча ці групи не можна назвати психотерапевтичними, проте певний психотерапевтичний ефект вони, все-таки, мають. Для проведення ігрових вправ профконсультант має мати певні психотерапевтичні навички і певний рівень культурного

розвитку для проведення подібних заходів: не нав'язувати свою думку, демонструвати свою підтримку і емпатію, організувати взаємодію між учасниками групи та створювати умови для самовираження усім учасникам.

Серед розроблених ігрових профорієнтаційних вправ можна назвати такі: «Професія на букву...», «Подарунок», «Людина-професія», «Хто є хто», «Зірковий час», «Автопортрет» (профорієнтаційний варіант) та ін.

Сенс ігрової вправи — дати можливість учасникам співвіднести свій образ з різними професіями

Ведучий на основі опитування учасників з'ясовує, які професії для них є найбільш значущими і цікавими і записує їх на дошці.

1. З випсаного переліку ведучий називає професію і пропонує кожному з учасників протягом кількох секунд визначити, кому з них ця професія підійде найбільше. Далі ведучий плескає в долоні і всі учасники одночасно показують рукою на того, кому, на їх погляд, професія найбільше підходить.

2. Ведучий підсумовує, скільки рук було спрямовано на кожного учасника, таким чином, визначає, чий образ, на думку більшості учасників, відповідає названій професії.

М.С.Пряжніков вказує, що прогнози дітей щодо професійного майбутнього своїх однокласників виявляються досить часто більш точними ніж прогнози батьків і вчителів. Вчений, також, зазначає, що дана технологія є досить ефективною у роботі не лише з дітьми, але й з дорослими людьми [11].

Карткові профорієнтаційні методики

Карткові профорієнтаційні методики, на думку М.С.Пряжнікова є одним з найбільш ефективних технологій[11]. Головна їх перевага — предметність пошукової дії і можливість оперативно складати з карточок образи моделюючих об'єктів. Особливо ця технологія продуктивна під час проектування професійної долі. Прикладом таких методик є «Стратегія», «Шанс», «Кар'єра» та ін.

Найважливішими активізуючи ми засобами даних методик є спеціально організована суперечка клієнта, якому надається профорієнтаційна консультація з відповідями, що написані на карточках та певні винагороди і покарання за успіх або неуспіх у організованій суперечці. Важливою особливістю карточних консультаційних ігр є висока динамічність і емоційність.

9.5. Психодіагностика професійної діяльності

В наукову літературу поняття «психодіагностика» ввів у 1924 році швейцарський психолог Герман Роршах.

Психодіагностика це — галузь психологічної науки, яка розробляє теорію, принципи, інструменти оцінювання і вимірювання індивідуально-психологічних особливостей особистості та соціального оточення, в якому відбувається життєдіяльність особистості. Вона є засобом інформаційного забезпечення профконсультування.

Об'єктом психодіагностики виступають знання, уміння, загальні і спеціальні здібності, особливості протікання психічних процесів, стани, мотиви, інтереси та особистісні риси, професійна спрямованість, ціннісні орієнтації, темперамент і стан здоров'я особистості.

Серед основних завдань профдіагностики виокремлюють такі:

1. Надання допомоги людині в усвідомленні її інтересів, схильностей, здібностей;
2. Ознайомлення з професіями та пошук тієї професії, яка найбільше підходить людині відповідно до її індивідуальних психологічних характеристик;
3. Надання поради щодо вибору професії.

Методи психодіагностики в основному ті самі, що використовують під час наукового дослідження. Їх відмінність обумовлюється метою та цілями застосування. В науковому дослідженні методи використовуються з метою одержання нового наукового знання, психодіагностичні методи використовують з метою збору інформації про об'єкт консультування, а тому вона обумовлюється завданнями і проблемами, які необхідно розв'язати в процесі профконсультування.

У практиці профконсультування досить широко застосовується розвиваюча психодіагностика, особливістю якої є те, що :

1. результати розвиваючої діагностики використовуються для стимулювання потреб особистості у самопізнанні, самовдосконаленні та професійному становленні;
2. допомагає виявити деструктивні тенденції професійного розвитку: кризи, стагнації, деформації, недостатній рівень розвитку професійно важливих якостей, здібностей, які вивчаються з метою корекції професійно-психологічного профілю особистості;
3. здійснюється моніторинг професійного розвитку особистості;

4. визначаються обмеження у виборі сфер професійної діяльності, які висувають жорсткі вимоги щодо психофізіологічних особливостей людини.

Для розв'язання проблем профконсультування застосовують такі методи діагностики:

1. об'єктивні тести (тести на визначення рівня інтелекту та розвитку здібностей та тести досягнень, за допомогою яких визначають рівень знань, умінь, навичок;

2. тести-опитувальники, за допомогою яких діагностують особистісні якості та спрямування: інтереси, установки, відношення, цінності;

3. методи суб'єктивного шкалювання та самооцінки — клієнту пропонують певні шкали в словесній, числовій або графічній формі для оцінки і шкалювання. До них відносяться такі методи: Дембо-Рубінштейна, семантичний диференціал, методики рангування (тест Люшера), сортування (каузометрія) та ін.;

4. інтерактивні методики (бесіда, інтерв'ю, рольова гра та ін.);

5. проєктивні методи — побудовані на інтерпретації відповідей клієнта на зовні, здавалось би, нейтральні запитання. На основі відповідей та реакцій клієнта психолог виявляє глибинні мотиви поведінки. До цієї групи методів відносять такі методи: «незакінчених речень», аналіз продуктів діяльності, тематичний апперцептивний тест та ін.;

6. стандартизоване аналітичне спостереження, яке характеризується наявністю мети і предмета спостереження, процедурної схеми, виділеними ознаками спостереження та способами їх реєстрації. На основі аналізу ознак спостереження здійснюється інтерпретація поведінки і приймається рішення;

7. апаратурні психофізичні методи, за допомогою яких реєструються фізіологічні індикатори: дихання, пульс, м'язовий тонус, опір шкіри тощо.

Проблемне поле професійного консультування і діагностики.

<i>Проблема профконсультування</i>	<i>Методи психодіагностики</i>
<i>Професійне самовизначення</i>	Тести опитувальники: ДДО Є.О.Клімова, опитувальники професійних інтересів, тести на визначення рівня інтелекту, тест Амтхауера, тест Айзенка, ШТУР, Веклера та ін. Тести спеціальних здібностей, тест Люшера, Сонді, гумористичних фраз та ін. Бесіда, інтерв'ю.
<i>Професійна придатність</i>	Апаратурні психофізіологічні та поведінкові методики. Тести інтелекту, спеціальних здібностей, тести досягнень
<i>Професійна адаптація</i>	Стандартизоване аналітичне спостереження, тести-опитувальники. Проективні методики: «незавершених речень», тест Люшера, ТАТ, фрустраційний тест Розенцвейга, графічні проективні методики.
<i>Реалізація професійно-психологічного потенціалу</i>	Об'єктивні методи інтелекту та креативності, тести досягнень, здібностей. Опитувальники: потреба в досягненнях, самовідношення, самооінки. Стандартизоване аналітичне спостереження. Психологічна бесіда, інтерв'ю.
<i>Професійний ріст, кар'єра</i>	Об'єктивні методи інтелекту та креативності, тести досягнень, самовідношення. Проективні методики: «незавершених речень», тест Люшера, ТАТ, фрустраційний тест Розенцвейга, графічні проективні методики. Семантичний диференціал, методики визначення самооінки, рівня домагань
<i>Професійні деструкції (стагнація, кризи, конфлікти)</i>	Тести-опитувальники: ММРІ, тест Кетелла. Психобіографія, каузометрія. Проективні методики: тест Люшера, фрустраційний тест Розенцвейга, репертуарні решітки Келлі, методики визначення самооінки. Семантичний диференціал

Професійна реабілітація	Патохарактерологічний діагностичний опитувальник А.Лічко. Проективні методики: фрустраційний тест Розенцвейга, графічні проективні методики. Тести інтелекту, досягнень та спеціальних здібностей. Тест Люшера, Сонді. Психологічна бесіда, інтерв'ю, стандартизоване спостереження та ін.
--------------------------------	--

Контрольні запитання:

1. Яка мета та завдання профконсультації?
2. Назвіть, які види профконсультацій Ви знаєте?
3. Які форми організації професійної консультації Ви знаєте?
4. Які методи використовують у профконсультаванні?
5. Розкрийте сутність професійної діагностики
6. Яка мета та завдання профдіагностики?
7. Охарактеризуйте види профдіагностичної роботи
8. Проаналізуйте принципи професійної діагностики

Література:

1. Абрамова Г.С. Практическая психология. — М.: Изд. Центр "Академия", 1997. — 368 с. — С. 58-101, 140-186, 273-385.
2. Абрамова Г.С. Практикум по психологическому консультированию. — М., 1996. — 128 с.
3. Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. — СПб.: Речь, 2005. — 208 с.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — 511с. — С.310-351.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., переаб., доп. —М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с.
6. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано -Франківськ, 2005. — 236 с.
7. Ліщинська О.А. Методика індивідуальної та групової роботи психолога-початківця: Навчально-методичний посібник — Кам'янець-Подільський: Абетка, 2004. 112 с.

8. Луценко О. Л. Тести для вибору професії / О. Л. Луценко. — К. Видавництво «Майстер-клас», 2011. — 144.
9. Основи практичної психології / В. Панок, Т. Титаренко, Н. Чепелева та ін.: Підручник. — К.: Либідь, 1999. — С. 267-282. — 536 с.
10. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Изд. центр "Академия", 2001. — С. 362-365.
11. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : Учебно-методическое пособие. — 2-е изд., стер. — М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. — 400 с.
12. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом / Науч. ред. А.А. Деркач/. — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — С. 49-59, 70-79.
13. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. — М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. — 96 с.

Тема 10

Психологічні засади самореалізації особистості дорослого віку

План

- 10.1. Ресурси професійної самореалізації людини дорослого віку
- 10.2. Психолого-педагогічні чинники та умови професійної самореалізації
- 10.3 Самореалізація як екзистенційна потреба особистості
- 10.4. Духовний потенціал самореалізації особистості

10.1. Ресурси професійної самореалізації людини дорослого віку

Вивчення психічного розвитку людини дорослого віку бере початок з 20-х років минулого століття, коли почалося інтенсивне дослідження прикладних аспектів психології дорослості, що були пов'язані, в першу чергу, з проблемою наuczіння дорослих людей (Е. Торндайк, Е. Бріджмен, І. Тілтон, Е. Вудьярд).

Трохи згодом подібні дослідження здійснювалися у руслі психології спорту, індустріальної, військової, авіаційної та ін. галузей психології.

У 50- 60-х роках була здійснена низка експериментальних досліджень та на основі узагальнень цих експериментальних даних було створено ряд вікових періодизацій, в тому числі і дорослого віку (В. Шевчук, Д. Б. Бромлей, Н. Бейлі, Дж. Біррен та ін.).

У вітчизняній психології вивчення особливостей розвитку людини у зрілий період життя бере початок з 1928 року, коли російський психолог М. М. Рибніков, висловивши стурбованість тим, що психологи в основному зосереджені на дослідженнях психіки ранніх періодів життя людини, запропонував ввести новий розділ вікової психології, який би вивчав особливості розвитку людей зрілого віку і назвав його акмеологією («акме» — в перекладі з старогрецької, означає: «найвищий рівень, розквіт, той, що досягнув найвищого розвитку»).

У 50-60 роках ХХ століття, аналізуючи стан розвитку психології, Б. Г. Ананьєв теж звернув увагу на ситуацію у віковій психології, коли в центрі психологічного знання виявилися ранній і пізній онтогенез, а на периферії наукових розробок опинилися ті фази розвитку, коли людина живе найбільш продуктивним, творчим і соціально-активним життям.

Власне саме з цього часу і з ініціативи самого Б. Г. Ананьєва почалася активна робота з розробки вітчизняної психології дорослості. Властиво, на той час дослідження проводилися у більшості випадків лише у площині психофізіологічних знань, тоді як вивчення особистісних і індивідних особливостей людини зрілого віку, тих соціальних ролей, які здійснює людина у дорослому житті майже не здійснювалися [4, с. 6].

Ананьєв Б. Г. порушив цю традицію, увівши у психологію новий предмет дослідження — людину, яку пропонував вивчати у всій багатогранності її буття: соматично-органічного, нейродинамічного, психофізіологічного, психологічного, суб'єктно-діяльнісного, особистісного, унікально-індивідуального.

Крім того, учений наголошував, що усі сторони буття людини необхідно розглядати в динаміці, в розвитку, в життєвих взаємозв'язках одного з одним. Аналізуючи життєвий шлях людини, учений виокремив у ньому такі періоди: підготовки, старту, стабілізації, першої кульмінації або «піку», тимчасового спаду, другої кульмінації (підйому), після якої наступає посилення інволюційних процесів і фініш [4, с. 134].

Хронологічні показники періоду дорослості є досить умовними і визначаються, за звичай, моментом завершення юнацького віку, з одного боку і початком старіння — з іншого, проте, характеристики і часові межі у кожного автора свої: Біррен позначає весь діапазон розвитку між юністю і старістю як період зрілості, Бромлей Д. В. — називає його періодом дорослості, а В. В. Гінзбург, В. В. Бунак ранній період називають періодом змужнілості і дорослості, а пізній (40-55 років) — зрілістю.

В. І. Слободчиков, С. І. Ісаєв у розвитку дорослої людини виокремлюють: дорослість (32-42 роки) і зрілість (44-60 років).

У своїй періодизації дорослості (18-60 років) Б. Г. Ананьєв виокремлює три фази: рання дорослість (18-25 років), середня (26-46 років) і пізня (47-60 років). Дж. Біррен дорослий період життя (17-75 років) поділяє на ранню дорослість (17-25), зрілість (25-50) і пізню зрілість (50-75). Е. Еріксон у дорослому віці (20-65 років) виділяє ранню зрілість (20-25), середню зрілість (26-64) і пізню зрілість — після 65 років.

Як бачимо, існують суттєві розбіжності не лише у визначенні часових меж цього періоду, тобто у визначенні верхньої і нижньої межі дорослого віку, але й розбіжності термінологічні. З праць вище згаданих дослідників бачимо, що для позначення цього вікового періоду науковці іноді досить вільно послуговуються термінами «зрілість» і «дорослість».

Так, Д. Б. Бромлей, Г. Крайг, поділяючи життєвий шлях дорослої людини на три періоди, виокремлюють ранню, середню і пізню дорослість, тоді як Дж. Біррен, поділяючи «дорослість» на три етапи, виокремлює ранню дорослість, зрілість і пізню зрілість, тобто вживає одночасно обидва терміни: «дорослість» і «зрілість».

В. І. Слободчиков, Є. І. Ісаєв також виокремлюють дорослість і зрілість. Терміном «зрілість» послуговувався Е. Еріксон (рання зрілість, середня зрілість, пізня зрілість), В. Квінн (молодість, зрілість і похилий вік).

Як бачимо з названих вище періодизацій, терміни "дорослість" і "зрілість" вживаються досить довільно. Довільно користується тим терміном і сам Б. Г. Ананьєв [3]; [4;].

У англійських джерелах для позначення середнього віку дослідники послуговуються терміном «adulthood», який у перекладі на українську мову має два значення «дорослість» і «зрілість». Проте, в англійській науковій літературі для позначення поняття «зрілість» прийнято вживати термін — «maturity».

В українській мові термін «зрілий» вживається у двох значеннях: «зрілий» як період життя, відрізок часу, вік, який ототожнюється з поняттям «дорослий» і «зрілий», що вказує на характер і рівень розвитку [13, с. 708]. Термін «дорослий» означає той, що перестав бути дитиною, змужнів, досягнув повної зрілості [14, с. 380].

Намагаючись розвести ці поняття, Б. Г. Ананьєв наголошував, що у психології існує багато визначень поняття «зрілість»: фізична зрілість (зрілість людини як індивіда), громадянська зрілість (як особистості), розумова зрілість (як суб'єкта пізнання), трудова зрілість (як суб'єкта діяльності). Усі названі вище визначення зрілості відображають різні сфери розвитку людини, становлення яких, також, розходяться у часі [4, с. 90].

Гетерохронність зрілості — суттєва характеристика індивідуального розвитку людини, яка призвела до труднощів у виявленні критеріїв і меж зрілості. У зв'язку з цим, Б. Г. Ананьєв запропонував замінити «зрілість» терміном «дорослість». Проте, така пропозиція не була зовсім вдалою, оскільки навіть на рівні індивіда «зрілість» і «дорослість» не є тотожними. Ще більше їх значення розходяться, коли йдеться про суб'єкта діяльності чи про особистість [4, с. 90]

Здійснивши аналіз розглянутих вище періодизацій пропонуємо розглядати період середньої дорослості (зрілості) як відрізок життя людини приблизно від 35-40 до 60-65 років. Проте, ми розуміємо, що ці межі є умовними, оскільки вік людини завжди є конвергенцією біологічного,

історичного і психологічного часу. А чим далі ми відходимо від дитинства і юності, вступаючи у світ дорослої людини, тим більше соціально-культурні та індивідуально-біографічні варіації переважають над віковими особливостями, тим менш визначеними стають його початок і кінець [6]; [7].

Найважливішою особливістю дорослого періоду є те, що і суб'єктивне самовідчуття і об'єктивні показники розквіту або упадку сил визначаються в більшій мірі не хронологічним віком, а особистими обставинами життя, зокрема досвідом, специфікою професійної діяльності або видом заняття, установками, соціально-економічним статусом, рівнем освіти тощо [1]; [2];[6]; [7].

Ще однією суттєвою особливістю і перевагою людини на стадії зрілості, на відміну від ранніх етапів онтогенезу, є те, що вона не є пасивним продуктом суспільного середовища чи жертвою гри генетичних сил. У зрілому віці людина сама визначає свій шлях розвитку, оскільки має свободу вибору і самореалізації [4].

Людина вступає у період зрілості, переживши кризу середини життя, яку Г. Шихи називає періодом небезпек і великих можливостей [6], П. Массен — періодом розходження між мріями і життєвими цілями, В. І. Слободчиков, С. І. Ісаєв — кризою цінностей і пошуку нових ціннісних засад [9, с. 358].

Отже, у нову фазу свого життя, фазу зрілості людина входить, розв'язавши або не розв'язавши кризу середини життя. Це криза, яка потребує серйозного осмислення людиною своїх життєвих цілей і вираженої оцінки своїх можливостей. Проте, основа для переоцінки цінностей закладається на попередніх стадіях розвитку. Якщо до 40 років людина не заклала бодай фундамент для встановлення змістовних стосунків з іншими (на роботі, в сім'ї, з друзями), зазначає Б. Лівехуд, то їй буде дуже важко справитися з цією кризою.

Якщо людина справиться з цим завданням, намітить нові цілі або скоректує старі і почне активно діяти і вирішувати проблеми, а не нарікати на життя і оглядатися на минулі здобутки, вона зможе успішно подолати кризу і з новими планами вступить у період зрілості. Це — свого роду «терапія сенсу життя», коли людина осмислюючи прожите, обдумуючи майбутнє, виявляється здатною на найрадикальніші кроки: зміна способу життя, професії, уподобань, дозвілля тощо [9, с. 161-162].

Якщо людина не шукатиме шляхів для виходу з кризи, не знайде альтернативи між можливостями і мотивами, вона змушена буде вдаватися до захисних механізмів, які штовхатимуть її до неправдиво компенсаторної діяльності, яка веде до консервації суперечностей та необхідності і надалі пристосовуватися до них.

Кризу середини життя вивчав К. Юнг, який вважав, що приблизно після 35-40 років, завдяки розвитку свідомості людина кардинально змінює спрямування і цінності. К. Юнг наголошував, що найбільші невдачі стаються тоді, коли людина тримається за орієнтири і цінності першої половини життя. Їй швидше потрібна перспектива, прицільна точка у майбутньому. В іншому випадку людина втрачає можливість розвитку у другій половині життя. На відміну від першої половини життєвого шляху, який К. Юнг називає періодом зовнішньої експансії, коли молоді люди зосереджені на самоутвердженні у зовнішньому світі (побудова кар'єри, створення сім'ї тощо), у другій фазі, тобто після 40 починається процес трансформації, коли відбувається радикальна зміна цінностей, коли людина стає більш інтровертованою і менш імпульсивною. Мудрість і прозорливість приходять на зміну фізичній і розумовій енергійності. Цінності «его» сублімуються у соціальні, релігійні, громадянські і філософські символи. Сама природа спонукає її до самоаналізу і пошуку сенсу подальшого існування. Це процес, який К. Юнг назвав індивідуацією, коли людина прагне до інтеграції і цілісності «Я». Кризу середини життя К. Юнг вважав періодом пошуку духовних цінностей в індивідуальному житті. Цей час може стати або періодом застою, або зростання і нового підйому у творчій активності, який може тривати до 65-70 років [16, с.121].

Недарма, період зрілості називають періодом «акме», найвищих досягнень та найсмівливіших звершень, бо лише зріла людина сама шукає і знаходить сенси у власному бутті і трудовій діяльності, стає правдивим суб'єктом самовизначення і самореалізації [9, с. 366].

Період зрілості — це період реалізації сутнісних сил людини, її потенціалу. У різні часи це потенційно закладене в людині прагнення до реалізації «себе» свого сутнісного «Я» називалося по-різному: самопізнання (Сократ), духовне самовдосконалення (Платон), реалізація людиною своєї сутності, вільний вибір долі (Аристотель), самозбереження і самоутвердження заради суспільного блага (Сенека), самотворення (Ф. Бекон), індивідуація (К. Юнг), прагнення до переваги та самовдосконалення (А. Адлер), самоактуалізація та розкриття усіх своїх потенційних можливостей (А. Маслоу), реалізація екзистенційних потреб (Е. Фромм), безперервне становлення (Г. Олпорт), прагнення до особистісного самовдосконалення і реалізації (К. Роджерс), самореалізація (К. Хорні, Ш. Бюлер) та ін. Спрямування на самореалізацію є генералізованою особистісною характеристикою людини (А. Маслоу, К. Роджерс, Е.Фромм та ін. гуманісти), яка забезпечує саморозвиток, з одного боку, і визнання

суспільством з іншого. Психологічним новоутворенням періоду середньої дорослості є власне зрілість як інтегративне особистісне утворення. Зріла особистість це та, яка сформувалася в результаті особистісного зростання і має розвинену стійку єдність особистісних рис і ціннісних орієнтацій, розвинену моральну свідомість і сформовану ієрархічну мотиваційно-потребову сферу, в якій домінують духовні потреби [1]; [6]; [7]; [8] [9].

Особливими цінностями для зрілої людини є знання, життєвий досвід, компетентність, які вона здобула на цей час. У неї виникає потреба передати свій досвід і знання наступним поколінням. У цей період людині властиво постійно шукати нові, більш глибокі та більш індивідуальні сенси, які визначатимуть характер і спрямованість професійної діяльності і забезпечать подальше професійне зростання. Їй характерні емоційна гнучкість, потяг до стабільності у побуті та прагнення до осмисленого буття. Людина проявляє більшу активність у боротьбі за простір для свого розвитку, тому вона відчуває потребу виходити за межі власного існування і намагається розв'язувати проблеми вдосконалення і розвитку не лише свої власні чи суспільства, в якому живе, але й проблеми усього людства.

Середня дорослість є періодом максимальних і масштабних досягнень, періодом, коли людина проживає новий розквіт творчості. Сенс життя людини у період середньої дорослості полягає саме у пошуку шляхів самореалізації і її здійсненні. Це сенситивний період для пошуку і розвитку духовних цінностей. Саме у цей період оптимально сходяться у єдине ціле бажання і можливості людини, знання і досвід, рівень розвитку свідомості і саморегуляції, які забезпечують досягнення найвищого рівня розвитку фізичних, інтелектуальних і духовних сил людини, її самореалізацію.

Отже, основними ресурсами для подальшого розвитку людини середнього дорослого віку є:

- компетентність, продуктивність, генеративність (Е. Еріксон),
- психологічне здоров'я і пошук сенсу життя (В. Франкл),
- творчість і внутрішня свобода, прагнення до самореалізації (А. Маслоу, К. Хорні, К. Роджерс),
- здатність до самодетермінації (Д. О. Леонт'єв).
- сформовані стійкі ціннісні орієнтації (політичні, філософські, моральні переконання, глибокі і постійні симпатії, моральні засади поведінки), які забезпечують визначеність і послідовність її поведінки, постійність взаємин з соціальним світом, з іншими людьми (Є. П. Ільїн, З. С. Карпенко, Д. О. Леонт'єв, Г. Олпорт, Дж. Холланд та ін.).

10.2. Психолого-педагогічні чинники та умови професійної самореалізації

Індивідуальний розвиток людини відбувається під впливом двох діаметрально протилежних тенденцій, які визначають спосіб життя людини: або існування або самоздійснення.

Існування визначається об'єктивною логікою життя, детермінується зовнішніми чинниками, такими як взаємини і діяльність людини і перетворює її на пасивний об'єкт різноманітних зовнішніх впливів.

Самореалізація або здійснення себе передбачає прийняття людиною активної позиції діяча, коли людина сама свідомо формує траєкторію свого професійного життя, безперервно самовдосконалюючись, примножує свої індивідні, особистісні і суб'єктні можливості, прагнучи досягнути максимальної професійної самореалізації.

Самореалізація вивчалась різними науковцями у контексті різноманітних наукових систем і напрямів: філософії, антропології, культурології, соціології, психології, акмеології, педагогіці та ін.. Не зважаючи на різноманіття поглядів, у кінцевому результаті, представники різних галузей наукового знання сходяться у думці, що самореалізація для кожної людини має свій особистий сенс, однак у найбільш загальному значенні ці сенси зводяться до наступних положень:

- самореалізація це — усвідомлення значущості свого покликання у житті, знаходження життєвих сенсів;
- самореалізація це — процес реалізації людиною своїх сутнісних сил, свого життєвого призначення, здійснення екзистенцій людини;
- самореалізація це — внутрішня гармонія людини з самою собою, яка проявляється в умінні ставити посильні цілі, здатності відповідати за їх досягнення, усвідомлення цінності своїх дій для самої себе;
- самореалізація це — внутрішнє самоствердження, утвердження результатів своєї діяльності, яке супроводжується одночасно зовнішнім визнанням.

Для кожної людини самореалізація є найвищою ціллю, яку вона прагне досягнути протягом усього свого життя, у тому числі і у професії.

Розглядаючи питання детермінації самореалізації особистості слід визнати, що її розв'язання локалізується у площині так званого «методологічного трикутника», який передбачає три варіанти вирішення

проблеми, що відомі ще з часів античності: джерело розвитку має надприродне походження, джерело розвитку знаходиться поза природою, у даному випадку рушієм змін стає воля і свідомість людини або ж джерело змін знаходиться в самій природі, яка є причиною самої себе. Це означає, що причини будь яких змін пов'язуються або з вищими силами (християнська психологія), або ж вони знаходяться в самій людині (гуманістична психологія) чи, навпаки, локалізуються у зовнішньому суспільному або матеріальному середовищі (матеріалістична природничо-наукова психологія) [8, с.76].

Однак, саме поляризація методологічних установок перешкоджає її розв'язанню. Намагаючись усунути ці методологічні суперечності, слід згадати гуманістів які розглядають людину, як відкриту, здатну до самоорганізації психологічну систему. У цьому контексті Е. В. Галажинський вказує, що розуміння людини як відкритої системи передбачає реалізацію такої методології, яка пододала б суперечність щодо трактування самореалізації. Зокрема, ідеться про два тлумачення самореалізації: самореалізація, як притаманна людині вроджена властивість і самореалізація як процес, що відбувається «тут і тепер».

Проблема детермінізму, яка є однією з ключових і найбільш складних, оскільки вона безпосередньо стосується проблеми свободи волі людини, традиційно розглядалася як вчення про всезагальну причинну матеріальну обумовленість природних, суспільних і психічних явищ. Дана інтерпретація детермінізму зводилася лише до каузальної детермінації, причому лише в матеріалістичному розумінні, тим самим можливість існування непричинних детермінант не бралася до уваги взагалі [8]; [9]; [10].

З цього приводу Г.С. Костюк, висунувши ідею «саморуху», зазначав, що розглядаючи діалектику зовнішнього і внутрішнього у розвитку особистості, слід при цьому долати механістичне розуміння детермінізму та спонтанності, оскільки джерелом саморуху особистості є внутрішні суперечності, які виникають у її житті [11, с.115].

Вважаючи самореалізацію формою прояву самоорганізації людини, Е.В. Галажинський вказував, що саме вона і є тим інтегруючим фактором, з яким пов'язані розв'язання проблем життєвого самовизначення, вибору життєвого середовища, найбільш адекватного для здійснення і формування життєвих стратегій [8, с.151].

Самореалізація яка визначається системною детермінацією, передбачає вплив на неї не лише причинних, але й непричинних детермінантів, до яких відносяться особистісні особливості психіки

людини, (наприклад, ригідність–флексибільність), сенси і цінності, вплив яких значною мірою залежить від їх актуалізації в даний момент часу і визначає рівень самореалізації: репродуктивно-адаптивний або продуктивно-нададаптивний [10, с.116].

Саме тому, вихід на методологію холистичної або системної детермінації самореалізації, допоможе не лише усунути дану суперечність, але й дозволить розглянути обидва аспекти самореалізації: позаситуативну наперед вроджену властивість, так і ситуативну її обумовленість

Васильєва Т. С., Дилигенський Г. Г., Орлов В. В., також, виокремлюють два типи самореалізації, але визначають їх як *активну* і *пасивну*.

Пасивна самореалізація передбачає орієнтацію на репродукцію, адаптацію, імітацію, дотримання традиції, до відтворення соціально усталених способів дій та ментальних схем, які засвоюються в процесі первинної соціалізації, згодом шляхом закріплення в результаті тих чи інших форм навчання і виступають як в якості «дореклексивних диспозицій», так і «мінімально усвідомлюваних імпульсів» і використовуються «автоматично». Пасивна, латентна самореалізація перебігає відносно незалежно від суб'єкта, тобто настільки, наскільки він залучений до того чи іншого виду діяльності. Сам індивід і його сутнісні сили не є предметом рефлексії, вибору чи оцінки.

Активна самореалізація, у свою чергу, передбачає чітке уявлення про свої здібності і потреби. Саме активна самореалізація розглядається крізь призму аксіологічних і естетичних вимірів. Це процес, що ототожнюється з творчістю і самотворчістю, який забезпечує особистості можливість стати самоорганізуючим центром і власноруч будувати своє життя, формувати власні погляди і цінності, бути вільним у виборі кола спілкування та приєднуватися до тих соціальних груп, що на даний час найбільш повно відповідають її інтересам, цінностям і цілям.

Саме активний тип самореалізації створює можливість піднятися і вийти за межі родового, суспільного досвіду, створює підґрунтя для подальшого розвитку особистісного потенціалу.

Разом з тим, необхідно пам'ятати про діалектичний зв'язок між пасивною і активною самореалізацією. Пасивна самореалізація є необхідною передумовою активної, тому розглядати їх у контексті позитивної або негативної характеристик видається не правильним. Ступінь представленості активності і пасивності на різних вікових етапах є різною. Запит на активну або пасивну самореалізацію на кожному етапі, чи то індивідуального, чи то

суспільного розвитку, визначається як віковими особливостями особистості, так і особливостями розвитку конкретного суспільства.

Потенціал самореалізації це — втілення здібностей, знань, умінь, навичок, різноманітних форм поведінки, емоційних станів особистості в реальну дійсність. Проте, для того, щоб ця дійсність відбулась, необхідно пізнати і зрозуміти свою сутність, досягнути ідентичності й автономії, сформувати свою власну систему цінностей.

На сьогоднішній день існує ціла низка уявлень та визначень цінностей: значиме для людини (Р. Г. Лотце), має особистісний смисл (Г. Олпорт), переконання особистості (М. Рокич), структура потреб особистості (А. Маслоу), актуальні життєві потреби, інтереси, погляди і ставлення до дійсності й себе (М. Й. Боришевський), цілі, прагнення, бажання, життєві ідеали, система певних норм (В. Б. Ольшанський, О.І. Титаренко) та ін..

У найбільш загальному значенні цінністю можна вважати те, що людина особливо цінує в житті, те, чому вона надає особливий, позитивний життєвий сенс. По великому рахунку, цінною у нашому існуванні є уся повнота життя, яку ми відчуваємо. Людина переносить цю цінність на свою діяльність, на всі життєві відношення, переживання, погляди і ідеї, якими наповнене її існування. Вольові дії, необхідно аналізувати через співвідношення цілей і засобів, мотивів, виборів і переваг.

Свій ціннісний світ людина вибудовує в процесі предметно-практичної діяльності, тоді як сенс вона знаходить через переживання цих цінностей, коли завдяки формуванню індивідуально-особистісної структури особистості як «динамічної смислової системи» формується індивідуальна картина світу і унікальні події людського буття, які впливають на структуру ціннісно-смислової сфери особистості, структурну ієрархію життєвих цінностей і провідну роль життєвих смислів (В. Е. Клочко О. О. Леонт'єв, А. В. Сєрий, В. Франкл, М. С. Яницький та ін..).

Ціннісно-смислова система особистості, як психологічне новоутворення, вперше заявляє про себе в юнацькому віці і проявляється у здатності молодого людини визначати життєві цілі, усвідомлювати сенс власного існування, свою ідентичність, стати суб'єктом життєдіяльності. Вона формується завдяки реалізації ціннісно-орієнтаційної діяльності свідомості, яка в юнацькому (ранньому дорослому) віці, одночасно з навчально-професійною діяльністю, є провідною і, під час реалізації якої якраз і виробляється розуміння того, що є соціально-корисним, ідеальним, обов'язковим, до чого слід прагнути, і чого слід уникати. На цьому етапі вікового розвитку спостерігається не лише розширення діапазону цінностей

і сенсів, але і їх усвідомлення, ієрархізація, структурування (Л. І. Божович, І. С. Кон, В. І. Слободчиков).

Саме цінності визначають внутрішній світ людини, роблять її індивідуальною і унікально своєрідною, що проявляється у її діяльності та свідомому ставленні до обраних життєвих цілей. Зароджуючись і реалізуючись у вигляді емоційних реакцій, що перетворюються на усвідомлені, смислоформуючі мотиви, лише з досягненням зрілості, в якості цілісної ціннісно-сислової системи у структурі особистості, цінності стають реально діючими і починають виконувати нову функцію — формування перспективних стратегічних життєвих цілей і мотивів життєдіяльності. Таким чином, цінність, що стала реальним мотивом і джерелом осмисленості буття, веде до особистісного зростання і самовдосконалення — «цінність освітлює все життя людини зсередини, наповнюючи його простотою і правдивою свободою» [3, с.125].

Власне ціннісні структури особистості, а саме оцінка і рефлексія досягнутого, тобто ті якісні характеристики, які лише у зрілому віці набувають найвищого рівня розвиненості і об'єктивності, формують мотивацію на самореалізацію і забезпечують її продуктивний перебіг.

Соціальна ситуація розвитку у період зрілості сприятлива для творчого і професійного зростання. Як відзначає більшість дослідників, особливою соціальною ситуацією розвитку в період зрілості це — ситуація активного включення людини у суспільне виробництво, у активну діяльність на благо сім'ї, на збереження сімейних традицій і зв'язків між усіма членами родини, на самореалізацію у різних сферах життя [6]; [7].

Провідним видом діяльності у цей період є праця, яка є не простим включенням людини у суспільне життя, але праця, яка стає цінністю, оскільки саме у трудовій діяльності людина максимально реалізує свої сутнісні сили, свій талант, досвід, потребу у досягненнях у різних сферах: фізичній, моральній, інтелектуальній, професійній та ін. [12, с. 75]. Отже, сама соціальна ситуація розвитку і провідна діяльність стають детермінантами самореалізації за умови якщо людина успішно пододала кризу середини життя, усвідомила сенс і визначилася з цінностями і завданнями, які має реалізувати на новому етапі життя. Оскільки, соціальна ситуація розвитку у період середньої дорослості — це ситуація реалізації себе, тобто самореалізації, саме тому уся активність людини, зовнішня і внутрішня спрямована на включення у суспільне виробництво та пошук шляхів застосування своїх сутнісних сил у продуктивній творчій праці. Цінністю для людини стає сама праця і реалізація себе завдяки праці.

Фактори самореалізації людини в період середньої дорослості:

- особистісні, або ті що залежать від людини (ціннісні орієнтації, готовність до самореалізації, сформована професійна ідентичність, професійна мобільність, воля, «життестійкість», гнучкість мислення та ін.);
- ситуативні, що не залежать від людини (соціальна ситуація, рівень життя, матеріальна забезпеченість, екологічне середовище, вплив засобів масової інформації);
- мотиваційно-сміслові фактори, що стають актуальними в певній конкретній ситуації [6, с.84].

У будь-якому випадку, мета людини — особиста еволюція, самовдосконалення, зростання. Потреба реалізувати своє «Я», свій потенціал є визнанням і прийняттям людиною своєї внутрішньої природи, усвідомленням своєї місії, невинним прагненням до внутрішньої єдності, інтеграції, синергії, щоб в кінцевому результаті здобути повноцінну людяність.

10.3. Самореалізація як екзистенційна потреба особистості

У самореалізації проявляється унікальність і глибина людської особистості, цілісність, збалансованість і гармонійність розвитку різних її сторін, здійснюються можливості розвитку «Я» особистості, розкриваються і реалізуються її екзистенційні потреби. Можливості самореалізації і задоволення екзистенційних потреб людини у значній мірі залежать від суспільства. Людина не може бути вільною у задоволенні своїх потреб, якщо вона не є вільною у своєму способі мислення, у своїх емоційних переживаннях, у своїх економічних та соціальних взаєминах з суспільством. Адже самореалізація для людини, в першу чергу це — можливість реалізувати свої здібності, яка забезпечується суспільством і здійснюється в умовах цілеспрямованої продуктивної діяльності людини, коли результати праці приносять не лише задоволення матеріальних потреб, але й почуття власної гідності. Найважливішим результатом праці, вважав свого часу класик, є не виготовлений людиною продукт діяльності, а сама людина у її суспільних відносинах.

Цінність праці полягає у єдності людини і справи, якою вона займається, а сама діяльність детермінується не зовнішніми умовами, але стає внутрішньою потребою людини. Найважливішим сенсом діяльності, за таких умов, стає турбота про саморозвиток, особистісне само-вдосконалення,

коли діяльність людини непомітно для неї переходить у самодіяльність, реалізація ж здібностей під час виконання діяльності перетворюється у самореалізацію.

«Життєцілепокладання», як потужну мотиваційну силу, описували свого часу К.Левін, А. Адлер та ін. Зокрема, А.Адлер надавав особливого значення «телеологічній силі», яку розглядав, як певну націленість на досягнення мети. На думку А.Адлера, саме ціль життя людини визначає усю сукупність її вчинків і спонукань. У кожної людини є своя концепція цілі або свій ідеал, який необхідний для того, щоб домогтися більшого. Маючи ціль або намір, людина відчуває в собі силу справитися з будь-якими проблемами, оскільки у ній уже живе її майбутній успіх. Без відчуття цілі діяльність індивіда не мала б сенсу. Відсутність у людини генеральної життєвої мети розглядається, як передумова неврозу.

Хоча за своєю сутністю людина є універсальною, але можливості її вдосконалення залежать в більшій мірі не від неї самої, а від суспільних умов. Буття людини розколюється на протилежні одна до одної сфери: з одного боку — її екзистенційна сутність, внутрішній світ, а з іншого — соціальна сфера суспільства з його законами і причинно-наслідковими зв'язками. Очевидно, що свідомість людини, яка орієнтована назовні, на вирішення інструментальних завдань, проходить мимо найголовнішого — людського життя і його сенсу. Соціальність у цьому сенсі, позбавляє людину широких життєвих орієнтацій і підпорядкує владі жорсткої і обумовленої обставинами наявної життєвої ситуації, що в кінцевому результаті приводить до втрати людиною її аутентичності.

Але індивідуальну сутність їй ніхто не дарує. Свою індивідуальну сутність людина повинна створити. Людська екзистенція, що ототожнюється з абсолютною активністю, постійно перебуває в процесі самотворення. Буття людини — це постійний пошук себе, невтомна праця за для того, щоб «відбутися», щоб «бути тим, ким вона може бути, а не просто бути». Взаємодіючи зі світом, людина не лише змінює світ, але й сама постійно змінюється.

Створення свого світу, свого світогляду, своєї моделі власного буття вимагає мужності і, звичайно, людині у цій ситуації легше бути як усі, розчинитися у загалі і забути про необхідність вибору.

Розвиток, як суб'єктивний пошук і досягнення людиною своєї сутності, передбачає необхідність прийняття і здійснення цілої низки взаємопов'язаних між собою життєво важливих рішень — відповідальних виборів. Детермінація особистісного розвитку вибором активізує людину до

відкриття нових, більш глибоких сенсів і, водночас, породжує тривогу, неспокій, вимагає мужності і сил, щоб через переживання і почуття власної гідності зберегти себе, знайти шлях до особистісної аутентичності. Важливим, на наш погляд, у цьому самопошуку людини є віра в себе, у свої сили, здатність подолати онтологічну тривогу перед невідомим майбутнім і зберегти свою цілісність і самотубність.

У цьому сенсі, конкретна людина у її реальних взаєминах зі світом та різномаїттям її життєвого досвіду виступає як відкрита, творча і вільна у своїх можливостях індивідуальність, що сама є творцем своїх можливостей, ініціатором своїх життєвих виборів та суб'єктом самовизначення. Бути людиною — не означає бути тотожною собі, а навпаки, бути суб'єктом своєї самозміни. Ініціююче творче начало, що лежить в основі суб'єктності особистості, має екзистенційне значення для людини і виступає умовою її існування і розвитку. Для розвитку дорослої людини необхідна постійна творча робота над собою. Саме у цьому і полягає сутність екзистенційного буття людини, яке передбачає, насамперед, свободу, відсутність будь-якого зовнішнього примусу і тиску, буття, коли людина сама визначає і ступінь, і можливість соціальної детермінації її унікального внутрішнього світу.

Разом з тим, усі найбільш витончені, замасковані атрибути сучасного життя, увесь зовнішній світ — суспільство, держава, історія, мораль тощо, спрямовані на те, щоб відволікти особистість від головного, щоб підштовхнути її в обійми обезособленого буденного абсурду життя.

Джерелом виникнення екзистенційних проблем є сучасне суспільство, в умовах якого людина майже позбавлена можливості звертатися до своєї природної сутності. Від сучасної людини сьогодні вимагають компетентності, вправності, умілих і швидких рішень та безвідмовного служіння керівництву, забувши про сон і власні почуття та емоції. Однак, людина не може повністю примиритися з такими умовами, протестує, проте страх втратити найбільш значуще для неї — роботу і кар'єру, породжують екзистенційну тривогу. Вона шукає способи бути собою, реалізувати свої здібності, свій талант.

Е.Фромм свого часу стверджував, що людину можна зрозуміти лише через спосіб її існування, тобто екзистенційно [19]. Виокремивши п'ять основних екзистенційних потреб людини та наголосивши, що вони не мають нічого спільного з ні соціальними умовами, ні з агресивними інстинктами, учений вказував, що саме від них, точніше від їх реалізації, залежить формування особистості, тоді як незадоволення цих потреб:

- у спілкуванні і зв'язках;
- у подоланні (творчості);
- в укоріненні (у витоках, у приналежності до групи, до роду);
- ідентичності (самототожності);
- у системі поглядів та відданості

дегуманізує людину, формує орієнтацію на руйнування.

Потребу у самореалізації Е.Фромм пов'язує з потребою людини у ідентичності і цілісності. Потреба в ідентичності це — внутрішня потреба людини максимально відчувати тотожність з самим собою, своїм «Я», усвідомлювати свою унікальність, несхожість на інших. Задоволення цієї потреби допомагає людині зрозуміти, ким вона є насправді. Людина, яка не відчуває свого «Я», сліпо наслідує інших, копіює їх поведінку, зраджує себе саму, закриває собі шлях до повноцінної самореалізації і самокреації.

Учений зазначає, що людина відрізняється від тварини тим, що вона прагне вийти за межі безпосередніх утилітарних потреб. Мета людини — не просто вижити, але й, що значно важливіше і почесніше, залишити свій слід у загальнолюдському поступі до прогресу і розвитку. Для цього вона, спершу, повинна зрозуміти себе, визначити ціль і мету життя, усвідомити сенс свого буття. У цьому розумінні пошук і досягнення ідентичності не лише дає можливість відчувати себе як «Я», але й задовільнити одну з найбільш необхідних потреб людини. Потреба в ідентичності є вічною і незмінною. Соціальні умови, хоча і не впливають на її виникнення, проте у значній мірі визначають не лише спосіб, але й рівень реалізації людиною цієї потреби.

Людина може реалізувати себе різними шляхами. Усе залежить від того, яку систему орієнтації у спілкуванні з іншими людьми вона виробить. Виокремивши два модуси людського існування — «бути» і «мати», Е.Фромм наголошував, що «людина може знайти або втратити себе, залежно від того, котрий з них стане визначальним для неї у соціальному житті. Досить часто, замість того, щоб намагатися «бути», ми спрямовуємо свої зусилля на те, щоб «мати» і, в більшості випадків, наше «мати» стає більш реальним, ніж «бути». Відчужуючись від себе у прагненні володіти власністю, ми самі перетворюємося у цю власність, перестаємо бути собою, людською особистістю» [19, с.45-46].

Потреба у встановленні зв'язків виражає соціальну сутність людини. Ідеальним шляхом встановлення стосунків зі світом є шлях «продуктивної любові». Кожна людина має здатність любити, проте не кожна може реалізувати цю здатність. Атрибутами продуктивної любові є турбота, відповідальність, повага і знання, тому любов це — не пристрасть, не

афект, а діяльність. Утвердження власного життя, щастя, розвитку, свободи, наголошує Е.Фромм, — усе сконцентровано у здатності людини любити. Турбуючись про інших, людина не лише не втрачає своєї індивідуальності, але й зберігає свободу й незалежність. У протилежному випадку вона не зможе подолати почуття відчуженості і самотності. Вона не зможе довіряти ні іншим, ні собі самій і перетвориться на нарцисичну самозакохану особу. Такій людині дуже важко самореалізуватися не лише в особистому, але й професійному житті.

В людині закладена не лише потреба у зростанні, але й потреба в активному подоланні всіляких бар'єрів на шляху до нього. Потреба у подоланні передбачає здатність людини, перш за все, подолати свою пасивну тваринну природу і інертність. Реалізація цієї потреби полягає у творчості. Задовільняючи потребу у подоланні та реалізуючи себе у науковій, мистецькій чи професійній творчості, у створенні матеріальних благ чи вихованні дітей, людина піднімається над випадковістю і пасивністю свого існування і, таким чином, досягає відчуття власної значущості, самоповаги. Творчість є атрибутом людської діяльності, історично еволюційною формою активності людей, що виражається у різноманітних видах діяльності і веде до самореалізації особистості. Якщо людина не може задовільнити свою потребу у творчості, у неї виникає орієнтація на руйнування.

Потреба в укоріненні, на думку Е.Фромма, є фундаментальною, оскільки дає людині відчуття єдності зі світом, стабільність і впевненість у собі і своєму майбутньому. Після розриву симбіотичних зв'язків з матір'ю, потреба у захищеності доповнюється більш складною духовною потребою — у стабільності та надійності відносин з навколишнім світом, які людина знаходить у нових формах, зокрема у відносинах з коханими людьми, у патріотизмі тощо. Люди прагнуть відчувати себе невід'ємною часткою світу, однак ті, хто зберігає симбіотичні зв'язки з батьками, родиною або групою в якості задоволення своєї потреби в укоріненні, не здатні відчувати свою особистісну цілісність і свободу. Незадоволення цієї потреби приносить відчуття самотності і бездомності у світі. За таких умов людина, звичайно, не думає про самоздійснення.

Для успішної самореалізації кожна людина повинна мати свою систему поглядів та свою стабільну систему орієнтацій у світі, свій особистий раціональний погляд на природу і суспільство, а також мати об'єкт, у відданості якому людина бачила б сенс життя. Досить часто таким об'єктом стають духовні цінності, віра людини в Бога тощо. Парадокс людського буття полягає в тому, що людина одночасно шукає близькості і незалежності,

еднання з іншими і збереження своєї унікальності і винятковості. З цього приводу Е.Фромм зазначав, що якщо людина не є вільною у виборі мати чи не мати «ідеали», то вона є вільною у виборі цих ідеалів: поклонятися руйнівним силам чи обрати силу розуму і любові [19, с.53].

Залежно від того, наскільки повно особистості вдається задовільнити екзистенційні потреби, її буття можна представити як аутентичне, яке передбачає свободу розуму, відкритість світу, небайдужість до чужих страждань і радості, любов до інших і до самого себе або неаутентичне, яке ототожнюється з конформістським, уніфікованим, анонімним і безособовим існуванням «як усі».

На відміну від аутентичної особистості, неаутентична людина не здатна бути вільною і і відповідальною, широю і доброзичливою, задовільняє, перш за все, свої біологічні потреби. Вона є майстерним гравцем соціальних ролей, прагматиком, який не здатний на щирі людські взаємини. Занурившись у онтологічну тривогу, вона почуває себе хворобливою і ненадійною.

Слід звернути увагу, що остаточно позбутися онтологічної тривоги не може навіть аутентична особистість, проте це не заважає їй приймати виважені рішення і реалізувати себе як у особистісному, так і професійному житті.

Саме від вибору людини, від її продуктивної чи непродуктивної орієнтації залежить її майбутній шлях самореалізації. «Продуктивна орієнтація», згідно з Е.Фроммом, є фундаментальною властивістю особистості, яка визначає спосіб її ставлення до світу у всіх сферах діяльності. Вона охоплює психічні, емоційні та сенсорні реакції на інших людей, на самого себе і на речі. Продуктивність Е.Фромм характеризує як здатність людини застосовувати свої сили, щоб реалізувати усі закладені у ній можливості. Вона асоціюється з поняттям творчості і розглядається як особливе відношення до світу, на яке здатна будь-яка здорова людина, у якій немає емоційних і психічних відхилень [19, с.76-77].

Продуктивне ставлення до світу передбачає здатність людини гармонійно поєдувати в собі як уміння репродуктивно сприймати світ, так і здатність до генеративного перетворення світу, його збагачення і оживлення за рахунок спонтанної активності своїх розумових і емоційних сил.

Найважливішим об'єктом людської продуктивності є сама людина. Життя людини це — процес розкриття її можливостей, усього потенційно закладеного батьками [18, с.81]. Проте, на відміну від фізичного росту, який за сприятливих умов проходить спонтанно, інтелектуальний і емоційний розвиток, самість, потребують продуктивної діяльності, активності людини.

Прагнення до самореалізації, яке притаманне лише людині, передбачає необхідність трудового способу існування, тобто наявність потреби у суспільно значущій праці, завдяки якій людина не просто вижила, але й стала носієм особливої колективної свідомості. Праця породила нову, чисто соціальну, людську потребу у виокремленні, виділенні із загалу. Виникнення даної потреби стало передумовою розвитку людської індивідуальності, а відтак і людської потреби у реалізації цієї індивідуальності.

Людина реалізує себе, в першу чергу, в діяльності, якій присвятила своє життя. Завдяки діяльності людина індивідуалізується, виокремлюється з поміж інших, стає тим, ким вона є. Саме в праці людина реалізує закладені в ній здібності і прагнення. Гідною самореалізації може вважати себе людина, яка впевнена у своїх здібностях і, яка готова виступити суб'єктом побудови своєї життєдіяльності.

Водночас, недовговічність людського життя, факт смертності людини навіть за найбільш сприятливих умов не дозволяють їй уповні реалізувати усі свої здібності і можливості. Життя людини, як зазначає Е.Фромм, яке починається і завершується у якийсь випадковий момент загального еволюційного процесу усього роду людського, є процесом тривалої і суперечливої боротьби людини за реалізацію її потенційних можливостей, її сил [18, с.48].

Потреба самореалізації дійсно є сутнісно і тотально людською якістю, але вона існує не у формі підвищення уваги до себе, болісної рефлексії і самовдосконалення, а у формі прагнення щось створити, залишити слід у чомусь, або в комусь. Людина самореалізується там, де вона втілюється, у тому, що вона створює. Виявляється, що твір завжди має "адресу", і сам твір продовжується і завершується в інших діяльностях і інших суб'єктах. Це розуміння самореалізації повністю відповідає контексту думок С. Л. Рубінштейна про те, що саморозвиток і самовиховання особистості полягають не в якійсь ізольованій медитативній "роботі над собою", а в активній реальній зовнішній діяльності.

Особливістю потреби в самореалізації є те, що вона ніколи не може бути задоволена уповні. Розвиток людини ніколи не завершується, оскільки навіть за найбільш сприятливих умов людина реалізує лише частину своїх можливостей. Задовільняючи потребу у самореалізації у окремих діях чи актах, наприклад, створення художньо-літературного твору чи будь-якого іншого витвору мистецтва, особистість задовільняє її лише частково, причому, кожна людина вибудовує свою, лише їй властиву модель самореалізації. У цьому сенсі можна стверджувати, що не існує

самореалізації «загалом», що конкретні форми, способи і види самореалізації у різних людей різні. Усе залежить від місця, яке займає людина у системі суспільних відносин і взаємозв'язків, від її життєвих цілей та цінностей, її особистісних індивідуальних властивостей, стану здоров'я тощо. У такій полівалентності можливостей самореалізації виявляється і отримує свій розвиток багата і неповторна людська індивідуальність. У зв'язку з цим слід зауважити, що коли ми ведемо мову про всесторонню розвинену людську особистість, важливо звернути увагу не лише на багатогранність її здібностей, але й на різномайття і різнобічність потреб людини і, перш за все, простежити за умовами їх задоволення. Власне, від задоволення або незадоволення екзистенційних потреб людини народжуються свобода або залежність, любов або ненависть, спрямованість на творення чи руйнування, орієнтація на «бути» чи орієнтація «мати», які, у свою чергу, можуть або підняти людину до найвищих творчих досягнень, до самореалізації, або ж, навпаки, привести до руйнування і деструкції.

У контексті сказаного вище можна стверджувати, що задоволення екзистенційних потреб людини у різних варіантах і модифікаціях з неповторними суб'єктивними і об'єктивними умовами її унікального життя приводять до самореалізації, яка у кожної людини індивідуальна, що відповідає лише їй і її способу буття.

Особливістю людської потреби у самореалізації є те, що здійснюючи її в окремих актах (наприклад створення художнього твору чи картини), людина ніколи не задовільняється нею до кінця. Задовільняючи свою екзистенційну потребу у самореалізації, людина таким чином реалізує свої життєві цілі, знаходить своє місце у професії і системі суспільних взаємозв'язків і стосунків.

У своєму соціальному становленні людина набуває і такої фундаментальної, виключно людської потреби як прагнення до відособлення, яке на певному історичному етапі розвитку суспільства стало передумовою розвитку людської індивідуальності, а відтак і потреби в самореалізації. Саме тому, можна вважати потребу в самореалізації — родовою потребою людини.

Потреба у самореалізації є екзистенційною потребою людини, а соціальні умови можуть змінити лише способи її задоволення: вона може знайти вихід у творчості або руйнуванні, в любові або в злочинній поведінці тощо.

Пошук шляхів досягнення аутентичного існування, розуміння фундаментальної специфіки і особливостей свого місця, статусу і значущості в універсумі, усвідомлення своєї причетності до буття і відповідності свого

існування людини своїй істинній внутрішній природі — це довгий шлях до цілісного професійного самоздійснення та особистісної самореалізації.

10.4. Духовний потенціал самореалізації особистості

Проблема духовності належить до тих, які прийнято називати позачасовими і позапросторовими. Вона торкається глибинних основ внутрішнього світу людини, її світобачення та світосприймання. Найбільш гостро актуальність проблеми духовності відчутна у критичні періоди життя суспільства, подібно до того, який переживає Україна сьогодні. Зміни у суспільно-економічному, політичному та культурному житті у нашій державі утвердили новий світогляд та спосіб мислення, нові цінності та ідеали, змусили кожного не лише переосмислити своє життя, але й спрямувати зусилля у пошуку сенсу буття у нових життєвих реаліях. За цих умов проблема духовності, яка мала б зайняти пріоритетне місце у загальнодержавній справі навчання і виховання підростаючої зміни, на жаль, втратила свою значущість, стала другорядною. Більше того, можна сказати, що вона перейшла у ранг приватних, оскільки вирішується кожним членом суспільства на особистому рівні. Водночас, розуміння того, що економічний і технічний прогрес у бездуховному суспільстві не зможуть забезпечити його повноцінного розвитку, а наявність різноманітних підходів у трактуванні самого поняття духовності, існування великої кількості теоретичних напрямів і шкіл (релігійних, філософських та психологічних) вказують на його складність і неоднозначність, доводять необхідність його глибокого і різностороннього вивчення.

Розглядаючи духовність, як певну неподільну цілісність, як стрижень, навколо якого і завдяки якому формується психічно здорова і гармонійна особистість, більшість сучасних українських і російських дослідників (М. Й. Боришевський, Б. С. Братусь, А. В. Брушлинський, О.І.Зеліченко, М. І. Ільїчева, Є. И. Ісаєв, В. О. Пономаренко, О. П. Колісник, Д. О. Леонт'єв, С. Д. Максименко, В. П. Москалець, В.Н.Панф'єров, Е.О.Помиткін, М. В. Савчин, В. І. Слободчиков, Т. М. Титаренко, В.Д.Шадріков та ін.) погоджуються з думкою, що духовне життя людини тісно пов'язане з практичною матеріальною стороною, що роль і місце духовного в реальній життєдіяльності людини визначається умовами навчання і виховання та власною активністю, де духовність одночасно виступає і як сутність людини, і як ціль і результат її «олоуднення», оскільки вона є тією потенційною основою, що забезпечує

повноцінний розвиток і саморозвиток, засвоєння соціального досвіду з метою вдосконалення людиною своєї власної природи.

Духовність, у зв'язку із сказаним вище, можна представити як особливу психічну реальність, яка досить часто залишається невидимою і невідчутною для сприйняття, оскільки знаходиться поза межами об'єктивної дійсності і залишається недосяжною для об'єктивного спостереження. Проте, здатність людини відчувати і розвивати у собі цю сутність забезпечує їй можливість бути суб'єктом [5].

Принцип суб'єктності і активності, який розкрив у своїх працях С.Л.Рубінштейн, означає, що людина у своїх діях не лише виявляється і проявляється, але й творить себе і самовизначається. Таким чином, духовність виступає як системоформуючий фактор людської активності, є провідною силою у побудові власного життя, головною умовою і підсумком духовно-морального становлення людини [1].

Людина, як ініціатор власної активності, на вищих ступенях свого розвитку, перетворюється у вихователя власної особистості. Особистість — це людина, яка змогла піднятися на вищий рівень розвитку етичності, людяності, яка змогла досягнути максимального розквіту і реалізації. З цього випливає, що активність і розвиток у контексті духовності виступають у неподільній єдності, реалізуючись у саморозвитку [5, с.21]. Духовність, як об'єднуюче начало системи цінностей, наповнює соціальне буття людини екзистенційним сенсом, що актуалізується у її щоденному житті на рівні тих загальнолюдських цінностей, якими керується людина у своїх взаєминах з іншими. Загальнолюдські цінності, створюються і усвідомлюються людьми для того, щоб їх життя мало ціль і сенс, тобто щоб вони мали екзистенційне наповнення. Їх неможливо просто вигадати або нав'язати зверху. Вони стають вектором соціального розвитку, показником зрілості, гармонійності і інтегрованості людини, визначають її соціальне буття. Не дарма Е.Фромм стверджував, що людину можна зрозуміти лише через спосіб її існування, тобто екзистенційно.

В основі становлення духовності, згідно з поглядами більшості і вітчизняних і зарубіжних дослідників, лежить самосвідомість, рефлексія та цілі людини [1], [3], [4], [5], [6]. Специфічною особливістю духовності є те, що вона формується в результаті суб'єктивної активності і вимагає від людини не лише розвивати і вдосконалювати дані від природи психологічні властивості, але й потребує особливих екзистенційних зусиль, спрямованих на засвоєння досвіду всього людства, формування гуманістичного ставлення до світу і до себе. Така активність дозволяє суб'єкту розвивати свою

внутрішню реальність, вибудовувати простір своєї власної душі і, в результаті, набути такої якості, завдяки якій він зможе вільно, відповідально і, відповідно до потреб, спрямовувати зусилля на пошук сенсу життя і самореалізацію. Духовність, без сумніву, відкривається суб'єкту лише завдяки його власним зусиллям, спрямованим на самопізнання. Самопізнання відкриває його можливості у досягненні того ідеалу, до якого він прагне, відкриває перспективи, спрямовує зусилля на пошук сенсу життя, самоактуалізацію і самореалізацію, на поєднання з загальнолюдськими цінностями...[5].

Сучасне суспільство таким чином виступає джерелом бездуховності, в умовах якого людина майже позбавлена можливості звертатися до своєї природної сутності. Однак, захищаючи сучасну людину, В.М.Дружинін з боєм зазначає, що сучасна людина не тому хоче «мати» і не хоче «бути», що це результат її вибору (свідомого чи несвідомого), а тому, що необхідність біологічного, психологічного і соціального виживання спонукають її до цього. Не кожен має можливість роздумувати на тему «бути чи не бути». Більшість людей на землі до цього часу занурені у труднощі щоденного існування. Соціальні умови знову і знову втягують у боротьбу з обставинами: мізерні зарплати і пенсії вимагають надмірних зусиль для підтримання свого існування хоча б на мінімально прийнятному рівні [7]. У відношенні до цих людей розмови про активний вибір життєвого шляху та самореалізацію виглядають недоречними, з боєм в душі зазначає В.М.Дружинін. Проте, людина винаходить, конструює для себе сенс життя, не зважаючи на те, що і життя, і світ загалом позбавлені будь-якого сенсу. «Сенс життя» вона знаходить у любові до інших. Саме завдяки турботі і любові вона має змогу вийти за межі свого індивідуального людського існування, знайти продовження свого життя у духовному бутті, у дітях, учнях, друзях, коханих тощо. Саме таке життя дає надію, що пам'ять про нас уціліє, не помре разом з нами.

У цьому розумінні, конкретна людина у її реальних взаєминах зі світом та розмаїттям її життєвого досвіду виступає як духовна і відкрита, творча і вільна у своїх можливостях індивідуальність, що сама є ініціатором своїх життєвих виборів та суб'єктом самореалізації. З цього приводу Е.Фромм зазначав, що якщо людина не є вільною у виборі мати чи не мати «ідеали», то вона є вільною у виборі ідеалів: поклонятися руйнівним силам чи обрати силу розуму і любові [12, с.53].

Духовність є особливою, специфічною категорією, яка одночасно розглядається як об'єктивна і суб'єктивна реальність, що досить часто

породжує суперечності і крайності у розумінні та поясненні її сутності. Водночас, саме духовність наповнює життя людини сенсом, робить його повноцінним і унікальним. Велика роль у формуванні духовних цінностей залежить від задоволення або незадоволення екзистенційних потреб людини. Духовність реалізується у поведінці і вчинках людини відповідно до тих цінностей, які складають її сутність і одночасно є показниками її духовності.

Література

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. — М.: Мысль, 1991. — 299 с.
2. Анциферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии / Л. И. Анциферова. — М. Изд. «Институт психологи РАН», 2006. — 512 с.
3. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. — СПб.: Питер, 2001. — 288 с. — (Серия «Мастера психологии»)
4. Боришевський М. Й. Дорога до себе: Від основ суб'єктності до вершин духовності: монографія / Мирослав Боришевський. — К.: Академвдав, 2010. — 416 с. (Серія «Монограф»).
5. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач. — М.: Изд. Московского психолого-социального института, 2004. — 752 с.
6. Ермолаева М. В. Психология зрелого и позднего возрастов в вопросах и ответах: Учеб. Пособие / М. В. Ермолаева. — М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2004. — 280 с.
7. Ильин Е. П. Психология взрослости / Е. П. Ильин. — СПб.: Питер, 2012. — 544 с.
8. Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Самореализация личности: системный взгляд / Под редакцией Г. В. Залевского. — Томск: Издательство Томского университета, 1999. — 154 с.
9. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. — СПб.: Изд. «Речь», 2005. — 222 с.
10. Леонтьев Д.А. Самореализация и сущностные силы человека // Психология с человеческим лицом / Под ред. Д. А. Леонтьева, Г. В. Щур. — М.: Смысл, 1997. — С. 156-176.
11. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. — К.: Видавництво ТОВ «КММ», 2006. — 240 с

12. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Пер. с англ. А. Маслоу. — М.: Смысл, 1999. — 425 с.
13. Маслоу А. Мотивация и личность / Пер. с англ. А. Маслоу. — СПб. 2008, 352 с.
14. Москалец В. П. Психологія особистості: Навчальний посібник. / В. П. Москалец. — К.: Видавництво «Центр учбової літератури», 2013. — 262 с.
15. Роджерс К. Взгляд на психотерапию: Становление человека / К. Роджерс. Пер. с англ. — М.: Изд. «Прогресс», 1994. — 480 с.
16. Словник української мови: в 11 томах. — Том 3, 1972
17. Словник української мови: в 11 томах. — Том 2, 1971.
18. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. — К.: Либідь, 2003. — 376 с.
19. Фромм Э. Психоанализ и этика / Э. Фромм. — М.: Республика, 1993. — 415с.
20. Фромм Э. Иметь или быть? / Э.Фромм — М.: АСТ, 2009. — 448 с.
21. Юнг К.Г. Архетип и символ. — М.: Ренессанс, 1991 —304 с.

ДОДАТКИ

НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА КУРСУ "Психологічні основи профорієнтації та самореалізації особистості"

МЕТА І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

Навчальна дисципліна «Психологічні основи профорієнтації та самореалізації особистості» призначена для оволодіння студентами навичками надання профорієнтаційної допомоги людині, що визначається у світі професій, проведення профконсультацій та профдіагностики з людьми будь-якої вікової категорії.

Вивчення дисципліни «Психологічні основи профорієнтації та самореалізації особистості» передбачено навчальним планом з підготовки фахівців за спеціальністю «Психологія». Вона належить до циклу дисциплін за вибором, яку викладають на 4 курсі (восьмий семестр). Курс викладання включає 20 год. лекційних, 16 год. практичних та 20 год. самостійних занять.

Головну увагу у процесі викладання профорієнтації як навчальної дисципліни зосереджено на вивченні її структури, напрямів та етапів. Значна увага приділяється вивченню процесу професійного самовизначення та самореалізації особистості, вивченню основних психологічних особливостей професійно обумовленої особистості та її структури. Зміст курсу передбачає вивчення таких понять як професія, професійна діяльність, професійна мотивація, професійна придатність, професійна ідентичність, професійна самореалізація.

Програма дисципліни передбачає формування навичок проведення психологічного профорієнтаційного обстеження осіб різного віку, опрацювання отриманих результатів, їх інтерпретацію та визначення придатності до вибору обраної професійної діяльності. Відповідно до вимог Болонського процесу, програма орієнтована на інтенсифікацію самостійної роботи студентів, на виконання творчих практичних завдань, на підготовку повідомлень, рефератів, аналіз статей та відеосюжетів.

Мета викладання дисципліни: вивчення теоретичних основ профорієнтації та самореалізації особистості, формування у студентів практичних навичок і умінь організації та проведення профорієнтаційної роботи.

У результаті вивчення дисципліни студенти повинні знати:

- основні проблеми та завдання профорієнтації як галузі психологічного знання;
- загальні психологічні засади профорієнтації та самореалізації особистості;
- основні фундаментальні положення профорієнтації;
- основні підходи, напрями та етапи профорієнтації;
- основні теоретичні і методологічні засади професійного самовизначення, розвитку особистості фахівця в онтогенезі;
- особливості становлення і розвитку фахівця на різних етапах професійного самовизначення та самореалізації;
- специфіку професійної діагностичної та корекційної роботи з особами різного віку.
- **вміти:**
- працювати з першоджерелами та науковою літературою;
- давати аналіз та вести наукові дискусії з проблем професійного становлення фахівця на різних етапах професійного самовизначення;
- розмежовувати та давати поради щодо професійного вибору та становлення фахівця, враховуючи вікові та індивідуальні особливості професійного розвитку особистості;
- виробити навички проведення психологічної профконсультації та психодіагностики людей різного віку з метою профорієнтації, добирати методи та методики для їх психологічного вивчення;
- опрацьовувати, аналізувати та інтерпретувати одержані результати;
- давати рекомендації щодо вибору професії та встановлювати придатність до певної діяльності з урахуванням індивідуальних та вікових відмінностей людини.

Навчальна програма курсу з профорієнтації та та самореалізації особистості

1. Структура залікових кредитів навчальної дисципліни

Назва теми	Кількість годин, відведених на:		
	Лекції	Практичні (семінарські) лабораторні заняття	Самостій- ну роботу
<i>Змістовий модуль №1. «Теоретичні та методологічні основи профорієнтації та самореалізації особистості»</i>			
Модуль 1 <u>Тема №1</u> Загальні засади профорієнтації та самореалізації	2	2	2
<u>Тема № 2</u> Історія розвитку профорієнтації та самореалізації особистості	2	2	2
<u>Тема №3</u> Організація профорієнтаційної роботи у школі	2	2	2
Модуль 2 <u>Тема №4</u> Психологічні основи професійного самовизначення та самореалізації особистості.	2	2	2
<u>Тема №5</u> Особистість у системі «людина-професія»	2	2	2
<u>Тема №6</u> Професійна мотивація	2		2
<u>Тема № 7</u> Соціально- психологічний аналіз професійної діяльності.	2	2	2
Тема №8 Основи професіографії та класифікації професій	2	2	2

Тема №9 Основи професійної консультації та психодіагностики	2	2	2
Тема №10 Психологічні засади самореалізації особистості дорослого віку	2		2
	20	16	20

Тематичний план практичного блоку дисципліни

№ п/п	Тематика семінарських занять	К-ть год.
Тема 1	Загальні засади профорієнтації	2
Тема 2	Психологічні основи професійного самовизначення	2
Тема 3	Вивчення професійної спрямованості особистості	2
Тема 4	Вивчення ціннісних орієнтацій особистості	2
Тема 5	Індивідуальні психологічні властивості особистості	2
Тема 6	Вивчення задатків і здібностей до діяльності у професіях «людина-людина» і «людина-знакова система»	2
Тема 7	Вивчення та аналіз задатків і здібностей до діяльності у професіях "людина-техніка", "людина-природа" та «людина-художній образ»	2
Тема 8	Моя особистісна професійна перспектива (самоаналіз на основі самодослідження)	2
Всього годин		16

ЗМІСТ ЛЕКЦІЙНОГО КУРСУ

Модуль 1

ТЕМА 1. Загальні засади профорієнтації

Предмет, об'єкт, основні підходи та завдання профорієнтації. Функції профорієнтації. Категоріальний апарат профорієнтації. Структура та основні напрями профорієнтаційної роботи. Основні методологічні принципи профорієнтації.

Література:

1. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.1. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. — К.: МЗУУ, 1993. — С. 3-9.
2. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. — СПб.: Питер, 2006. — 224 с.
3. Закон України «Про вищу освіту». Науково-практичний коментар / За заг. Ред.. В.Г.Кременя. — К., 2002. — 10 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., перераб., доп., — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»).
5. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано-Франківськ, 2005. — 236 с.
6. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Изд. центр "Академия", 2001. — С. 328.
7. Психологический словарь (под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова). — М.: Педагогика — Пресс, 1996. — 440 с.

ТЕМА 2. Історія розвитку профорієнтації

I. Історія розвитку професійної орієнтації в зарубіжній психології. Розвиток профорієнтації в філософських, педагогічних та психологічних науках. Виділення профорієнтації у самостійну галузь знання та її розвиток в кінці XIX на початку XXст. Розвиток профорієнтації в 40-60-х роках XX ст. Основні тенденції та напрями розвитку профорієнтації в сучасних умовах.

II. Профорієнтація у дослідженнях вітчизняних учених. Початок системного вивчення проблеми професійної орієнтації та профпридатності у дореволюційній Росії (В.Абрамов, Н.Кіреєв, І.Ріхтер, М.Рикачев, М. Рибнікова, І.Рибніков, А.Шор та ін.). Розвиток психотехніки в 20-30-х роках ХХ ст. та відкриття перших вітчизняних лабораторій з професійного консультування (В.Бехтерев, П.Блонський, А.Колодна, Г.Костюк, І.Кузьмін, А. Нечаєв, С.Мінц, С.Шацький, І. Шпільрейн та ін). Розвиток профорієнтації у вітчизняній психології в радянський період. Розвиток профорієнтації та профпідбору в дослідженнях сучасних вітчизняних науковців.

Література:

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. — 2-ге вид., перероб. І доп. — К.: Знання, 2008. — 655 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. —М.: ПЕР СЭ, 2001. — С.45-70.
3. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-методическое пособие. — К.: МЗУУ, 1993. — С. 3-5.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»).
5. Климов Е.А. Психология профессионала. Психологи Отечества. — М: Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996. — 400 с.
6. Климов Е.А. Введение в психологию труда. — М., 1998. — 200 с.
7. Климов Е. А., Носкова О. Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. — 221 с.
8. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологическое обоснование зарубежных теорий профессионального развития //Вопросы психологии. -1989. — №5. — С. 158-164.
9. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: Ніка-Центр, 2006. — 536 с. — С.12 -18.
10. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. —Івано -Франківськ, 2005. — 236 с.
11. Крайг Грейс. Психология развития. — СПб.: Изд. "Питер", 2000. — 992с.
12. Нікітіна І.В. Суб'єктне самовизначення молодого людини в період повноліття: Монографія. — К.: КНТ, 2008. — 192 с.

13. Пряжникова Е.Ю. Профорентация: Учебное пособие для студентов высш. Учебных заведений / Е.Ю.Пряжникова, Н.С. Пряжников — 2-е изд., стер. — М.: Изд. Центр «Академия», 2006. — 496 с.
14. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Изд центр "Академия", 2001. — С.25-53.
15. Сахаров В.Ф., Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация школьников: Учебное пособие для студентов пединститутов. —М .: Просвещение, 1982. — С. 7- 40.
16. Укке Ю.В. Психологические концепции профессиональной ориентации в Соединенных Штатах Америки... автореф..канд психолог. наук. — М., 1972. — 22 с.
17. Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности.: Пер. с англ. -М.: "КСП+", 1997. — 720 с.
18. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Пер. с англ. — СПб.: "Питер Пресс, 1997. — 608 с.
19. Д. Шульц, С. Е. Шульц История современной психологии. — СПб. Евразия, 1998. — 528 с.
20. Шульц С. Е. Психология и работа — СПб .: Питер, 2003. — 560 с.
21. Ярошевский М. Г. История психологии. От античности до середины XX века. Учебное пособие для высших учебных заведений. —М.: Изд центр "Академия", 1996. — 416 с.

ТЕМА 3. Організація профорієнтаційної роботи у школі

Особливості організації шкільної профорієнтаційної роботи/ Етапи профорієнтаційної роботи у школі. Форми та методи профорієнтаційної роботи зі школярами. Навчально-методичний кабінет профорієнтації Профільне навчання. Загальні положення щодо організації профільного навчання у школі. Особистісна готовність до профільного навчання. Напрями профілізації та профілі навчання у старшій школі;

Література:

1. Балл Г.О. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів //Професійна діагностика /Упорядник Т.Гончаренко. — К .: Ред. Загальнопед. газ., 2004. — 120 с. — С.4-19. — (Бібліотека «Шкільного світу»).

2. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. — К.: МЗУУ, 1993. — С. 33-39.
3. Готовність учня до профільного навчання / Упорядник: В.Рибалка. За заг. ред. С.Максименка, О.Главник. — К.: Мікрос-СВС, 2003. — 112 с. — (Психологічний інструментарій).
4. Концепція профільного навчання в старшій школі //Газета «Завуч», №16, 2004. — С. 3-19.
5. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано-Франківськ, 2005. — 236 с.
6. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Изд. центр "Академия", 2001. — С.353-362.
7. Психологический словарь (под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова). — М.: Педагогика — Пресс, 1996. — 440 с.
8. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом /Науч. ред. А.А. Деркач/. — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — С. 34-35. — 400 с.
9. Учебно-методический кабинет профессиональной ориентации / Кн. для учителя. — М.: Просвещение, 1986. — 112 с.

Модуль 2

ТЕМА 4. Психологічні основи професійного самовизначення і самореалізації особистості.

Психологічний зміст та співвідношення понять «професійне самовизначення», «професійна орієнтація», «професійна консультація» «кар'єра» та «професійний вибір». Психологічна сутність професійного самовизначення. Типи, рівні та етапи професійного самовизначення.

Теорії професійного самовизначення. Психодинамічні теорії (З.Фройд, А.Адлер, К.Хорні). Теорія батьківських установок Еллі Роу. Сценарна теорія Еріка Берна. Теорія професійного розвитку Дж.С'юпера. Теорія рис особистості Дж.Холланда. Теорія компромісу з реальністю Е. Гінзберг.

Література:

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. — М.: Мысль, 1991. — 299 с.
2. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии: Перевод с нем. — М., 1995. — 296 с.
3. Адлер А. Понять природу человека — СПб.: Гуманитарное агентство «Академический проект», 1997. — 256 с.
4. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. — СПб., 1992. — 400 с.
5. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — С.164-192.
6. Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема // Вопросы психологии. — 1988. №2. — С. 20-26.
7. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. — К., 1988. — 142 с.
8. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. — СПб.: Питер, 2006. — 224 с.
9. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»).
10. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учебное пособие для высшей школы. — М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. — 192 с.
11. Климов Е. А. Как выбрать профессию: Книга для учащихся старших классов средней школы. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Просвещение, 1990. — 159 с.
12. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. — Ростов -на-Дону: Феникс, 1996. — 512 с.
13. Кон И.С. Психология ранней юности: Кн. для учителя. —М.: Просвещение, 1989. — С. 185 — 205.
14. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологическое обоснование зарубежных теорий профессионального развития //Вопросы психологии. -1989. -№5. — С.158-164.
15. Коропецька О.М. Профориєнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано -Франківськ, 2005. — 236 с.
16. Крайг Г. Психология развития. — СПб.: Изд. "Питер", 2000. — С.716-721.
17. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. —К.: Вид-во ТОВ, «КММ», 2006. — 240 с.

18. Нікітіна І.В. Суб'єктне самовизначення молоді людини в період повноліття: Монографія. — К.: КНТ, 2008. — 192 с.
19. Орбан Л.Э. Становление личности: монография. — М.: Луч, 1992. — 112 с.
20. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Підручник: У 2-х кн. Кн.І: Соціальна психологія особистості і спілкування. — К.: Либідь, 2004. — 576 с.
21. Основи практичної психології / В.Панок, Т.Титаренко, Н. Чепелева та ін.: Підручник. К.: Либідь, 1999. — 536 с.
22. Пряжникова Е.Ю. Профорієнтація: Учебное пособие для студентов высш. Учебных заведений / Е.Ю.Пряжникова, Н.С. Пряжников — 2-е изд., стер. — М.: Изд. Центр «Академія», 2006. — 496 с.
23. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. — М.: Ин-т практической психологии. — Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. — 256 с.
24. Пряжников Н.С. Методи активізації професійного і особистісного самоопределення: Учебно-методическое пособие. — 2-е изд., стер. — М.: Изд. Московського психолого-соціального інститута; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2003. — 400с. (Серія «Бібліотека шкільного психолога»).
25. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психологія труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш.учеб. заведений. — М.: Изд центр "Академія", 2001. — С. 328-353.
26. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навчальний посібник / Під ред. П.С.Перепелиці, В.В.Рибалки —Хмельницький «Універ», 2001.
27. Рибалка В.В. Теорії особистості у вітчизняній психології: Навчальний посібник. — К.: ПППО АПН України, 2006. — 530 с.
28. Розвиток психологічної культури учнівської молоді в системі неперервної професійної освіти: Навчально-методичний посібник /За ред. В.В.Рибалки. — К.: ПППО АПН України, 2005. — 298 с.
29. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. — СПб.: Питер, 2003. — 224 с.
30. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". — Ростов н/Д: "Феникс", 2000. —
31. Сыманюк Э.Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография. /Под. ред. Э.Ф.Зеера — М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. — 252 с.

32. Титма М.Х. Выбор профессии как социальная проблема. — М.: Мысль, 1975. — 198 с.
33. Фонарев А.Р. Психологические особенности личностного становления профессионала. — М.: Изд-во Московского психолого-социального института. — 2005. — 560 с.
34. Чистякова С.Н. Профессиональная ориентация школьников (Из опыта работы школ Латв.ССР). — М.: Педагогика, 1983. — 96 с.
35. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. -М.: Педагогика, 1981. — С.8-26, 76-89.
36. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. — М., 1996. — 344 с.
37. Юнг К. Психологические типы. —М ., 1992. — 718 с.

ТЕМА 5. Особистість у системі «людина-професія».

Поняття особистості у психології. Поняття «професійно обумовлена особистість» та її структура. Професійна спрямованість та її складові. Професійна компетентність та її складові. Професійно важливі якості. Зміст понять "задатки" і "здібності". Загальні, спеціальні і професійні здібності. Професійно значущі психофізіологічні властивості (ключові кваліфікації). Стадії професійного розвитку особистості (С.О.Клімов). Кризи професійного становлення.

Література:

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. — 2-ге вид., перероб. І доп. — К.: Знання, 2008. — 655 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — 511 с.
3. Введение в психологию /Под ред А.В.Петровского. —М.: "Академия", 1998. — С.468-488.
4. Витиньш В.Ф. Реформа школы и профессиональная ориентация школьников. —М.: Педагогика, 1988. — С.16-39.
5. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. — СПб.: Питер, 2006. — 224 с.
6. Дружинин В. Н. Психология общих способностей. — СПб.: Питер КОМ, 1999. — С.157-242.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»).

8. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учебное пособие для высшей школы. — М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. — 192 с.
9. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. — Ростов -на-Дону: Феникс, 1996. — 512 с.
10. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: Ніка-Центр, 2006. — 536 с.
11. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. —Івано -Франківськ, 2005. — 236 с.
12. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. —К.: Вид-во ТОВ, «КММ», 2006. — 240 с.
13. Міщиха Л.П. Психологія творчості: Навчальний посібник —Івано-Франківськ: Гостинець, 2007. — 448 с.
14. Пальчевський С.С. Акмеологія: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: Кондор, 2008. — 398 с. — С. 97-120.
15. Палій А.А. Диференціальна психологія: Курс лекцій. —Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2007. — 776 с.
16. Психологія: Підручник/Л.Ю. Трофимов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за ред Ю.Л. Трофімова. — К.: Либідь, 1999. — С.100-122.
17. Психологія особистості : Словник-довідник /За ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. — К.: Рута. 2001. — 320 с.
18. Рибалка В.В. Психологія розвитку творчої особистості. — К.: Вища школа, 1996. — 362 с.
19. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии -СПб.: Питер Ком, 1998. (Серия "Мастера психологии"). — С . 518-534, 535-550.
20. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. — СПб.: Питер, 2003. — 224 с.
21. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". — Ростов н/Д: "Феникс", 2000. — .

ТЕМА 6. Професійна мотивація.

Поняття мотивації. Класифікація та структура мотивів. Теорії мотивації. Теорія мотивів А. Маслоу. Двофакторна теорія мотивації Ф. Херцберга. Теорія мотивації Д. Мак-Клелланда. Теорія "уникнення невдач" Д. Аткинсона та Х. Хекхаузена. "Теорія сподівань" В. Ворума. Теорія мотивації Л. Портера

та Е. Лоулер. Теорія "Х", "теорія Y" та "теорія Z" Д. Мак-Грегорі, О.Шелдона та В. Оучі. Мотиви вибору професії та професійного навчання.

Література:

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. — 2-ге вид., перероб. І доп. — К.: Знання, 2008. — 655 с.
2. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — С . 234-244.
3. Вилюнас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. — М.: Изд-во МГУ, 1990. — 288 с.
4. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. — СПб.: Питер, 2006. — 224 с.
5. Занюк С.С. Психологія мотивації та емоції. — Луцьк: Волинський держ. Ун-т ім. Л.Українки, 1997. — 180 с.
6. Занюк С.С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. — К.: ИНКОС, 2001. — 144с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. — 2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»).
8. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы -СПб.: Изд-во "Питер", 2000. — 512 с.
9. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано -Франківськ, 2005. — 236 с.
10. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. —К.: Вид-во ТОВ, «КММ», 2006. — 240 с.
11. Маслоу А. Мотивация и личность — СПб.: Евразия, 2001. — 472 с.
12. Нюттен Ж. Мотивация, действие и перспектива будущего / Под ред. Д.А. Леонтьева. — М.: Смысл, 2004. — 608 с.
13. Палій А.А. Диференціальна психологія: Курс лекцій. — Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2007. — 776 с.
14. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. — СПб.: Питер, 2003. — 224 с.
15. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. —Ростов н/Д: "Феникс", 2000. — С.425-432.
16. Психологія особистості: Словник-довідник /За ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. — К.: Рута, 2001. — 320 с.
17. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Перевод с нем. — М., 1986. — 408 с.

ТЕМА 7. Соціально-психологічний аналіз професійної діяльності.

Психологічна сутність та структура професійної діяльності. Особистість як суб'єкт діяльності. Взаємозв'язок професійних вимог та індивідуально-психологічних особливостей особистості. Поняття професійної придатності та її складові. Професійна ідентичність: умови та фактори її досягнення.

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — С. 73-98, 150-164.
2. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.1. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. — К.: МЗУУ, 1993. — 194 с. — С.12-25, 54-61.
3. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. — СПб.: Питер, 2006. — 224 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. —2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudemus»).
5. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано — Франківськ, 2005. — 236 с.
6. Палій А.А. Диференціальна психологія: Курс лекцій. —Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2007. — 776 с.
7. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. Пособие для студ. высш. учеб. заведений. —М.: Изд центр "Академия", 2001. — С. 54-86.
8. Психология професійної діяльності і спілкування /За ред Л.Е.Орбан, Д.М. Гриджука. -К.: "Преса України", 1997. — 192 с.
9. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — 400 с. /Науч. ред. А.А. Деркач/.
10. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. — СПб.: Питер, 2003. — 224 с.
11. Смирнова Е.Е. На пути к выбору профессии. — СПб.: КАРО, 2003. — 176 с.
12. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". Ростов н/Д: "Феникс", 2000. — С. 392-400.

13. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. — М.: Логос, 1994. — 320с.
14. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: Учебное пособие. — М: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», — 2004. — 600 с.

ТЕМА 8. Основи професіографії та класифікації професій

Предмет, мета та завдання професіографії. Зміст понять: „професія”, «заняття», „спеціальність”, „кваліфікація”, «професіограма», «психограма». Основні методологічні засади опису професії. Структура професіограми. Класифікації професій (С.О. Клімов, Дж. Холланд Кьюдер, Д.Патерсон). Психологічні основи правильного вибору професії.

Література:

1. Баклицкий І.О. Психологія праці: Підручник. — 2-ге вид., перероб. І доп. — К.: Знання, 2008. — 655 с. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — 511 с. — С. 167-199.
2. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. — К.: МЗУУ, 1993. — 194 с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп. —М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»).
4. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учебное пособие для высшей школы. — М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. — 192 с.
5. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: Ніка-Центр, 2006. — 536 с.
6. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано-Франківськ, 2005. — 236 с.
7. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — 400 с. /Науч. ред. А.А. Деркач/.
8. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. — Ростов н/Д: "Феникс", 2000. — С. 392-394. — 544 с.

ТЕМА 9. Основи професійної консультації та психодіагностики.

Сутність, мета та завдання професійної консультації. Основні методологічні засади профорієнтаційної психологічної консультації. Види, напрями та форми організації професійного консультування. Психотехнології профконсультування. Психодіагностика професійної діяльності.

Література:

1. Абрамова Г.С. Практическая психология. — М.: Изд. Центр "Академия", 1997. — 368 с. — С.58-101, 140-186, 273-385.
2. Абрамова Г.С. Практикум по психологическому консультированию. — М., 1995. — 128 с.
3. Айзенк Г. Проверьте свои способности. Пер. с англ. А. Лука и И. Хорола /Оформ. А. Гончаров. — СПб.: Издательство "Лань", 1998. — 160 с.
4. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. — СПб.: Питер, 2001. — 688 с.
5. Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. — СПб.: Речь, 2005. — 208 с.
6. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — С.310-351.
7. Бондаренко А.Ф. Психологическая помощь: теория и практика. — М.: Изд. Института психотерапии, 2000. — 368с.
8. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. — К.: МЗУУ, 1993. —194с. — С.25-33, 47-53.
9. Дружинин В.Н. Психодиагностика общих способностей. — М.: Академия, 1996. — 224 с.
10. Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. — М.: Знание, 1983. — 95 с.
11. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано -Франківськ, 2005. — 236 с.
12. Максименко С.Д. Психологія в соціальній і педагогічній роботі. — К.: Наукова думка, 1999. — 216 с.
13. Методика індивідуальної профконсультації. —М.: Высш. школа, 1982. — 175 с.
14. Методические рекомендации в помощь профконсультанту службы занятости. //Человек и труд. — 1993. — №9.
15. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми: Советы руководителю: Учебное пособие. — 6-е изд. стереотип. — К.: МАУП, 2004. — 228 с.

16. Общая психодиагностика: Учебное пособие /А.А.Бодалев, В.В.Столин, В.С. Аванесов и др. — М.: Изд. Моск. Ун-та, 1987. — 304 с.
17. Основи практичної психології / В.Панок, Т.Титаренко, Н. Чепелева та ін.: Підручник. — К.: Либідь, 1999. — С.267-282.
18. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. Пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Изд центр "Академия", 2001. — 480 с. — С .362-365.
19. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : Учебно-методическое пособие. — 2-е изд., стер. — М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. — 400 с.
20. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — 400 с. — С.49-59, 70-79. /Науч. ред. А.А. Деркач/.
21. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. — М.: Владос, 1996. — 529 с.
22. Сахаров В.Ф., Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация школьников: Учебное пособие для студентов пединститутов. — М.: Просвещение, 1982. — С.101-117.
23. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. — Минск: Харвест, М.: ООО "Издательство АСТ", 2001. — 800 с.
24. Смирнова Е.Е. На пути к выбору профессии. — СПб.: КАРО, 2003. — 176 с.
25. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. — М.: Институт прикладной психологии, 1998. — 512 с.
26. Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. — СПб.: Изд-во Речь, 2004. — 210 с.
27. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. — М.: Владос пресс. 2001. — 96 с.

ТЕМА 10. Психологічні засади професійної самореалізації особистості дорослого віку

Ресурси професійної самореалізації людини дорослого віку. Психолого-педагогічні чинники та умови професійної самореалізації людини у період дорослості. Самореалізація як екзистенційна потреба особистості. Духовний потенціал самореалізації особистості

ТЕМАТИКА СЕМІНАРСЬКИХ ЗАНЯТЬ

Заняття 1. Загальні засади профорієнтації

План:

1. Предмет, об'єкт, завдання та основні підходи профорієнтації
2. Функції профорієнтації
3. Категоріальний апарат профорієнтації.
4. Основні методологічні принципи профорієнтації
5. Структура та основні напрями профорієнтаційної роботи
6. Форми та методи профорієнтаційної роботи зі школярами
7. Навчально-методичний кабінет профорієнтації.

Самостійна робота студента

1. Психологічні основи профільного навчання та його роль у профорієнтації школярів.
2. Формування готовності до профільного навчання

Література для самостійного опрацювання:

1. Готовність учня до профільного навчання / Упорядник : В.Рибалка. За заг. ред. С.Максименка, О.Главник. — К.: Мікрос-СВС, 2003. — 112 с. (Психологічний інструментарій).
2. Закон України «Про вищу освіту». Науково-практичний коментар / За заг. Ред.: В.Г.Кременя. — К., 2002. — 10 с.
3. Концепція профільного навчання в старшій школі //Газета «Завуч», №16, 2004. — С. 3-19.

Основна література:

1. Балл Г.О. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів //Професійна діагностика /Упорядник Т.Гончаренко. — К.:Ред. Загальнопед. газ., 2004. — 120 с. — С.4-19. — (Бібліотека «Шкільного світу»).
2. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. — К.: МЗУУ, 1993. —С.3-9, 33-39.

3. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. — СПб.: Питер, 2006. — 224 с. — С. 17-30.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudemus»)..
5. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано -Франківськ, 2005. — 236 с.

Додаткова література

1. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Изд. центр "Академия", 2001. — С. 328, 353-362.
2. Психологический словарь (под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова). — М.: Педагогика — Пресс, 1996. — 440 с.
3. Психологічний словник / За ред. В.І.Войтка — К.: Вища школа, 1982. — 216 с.
4. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом /Науч. ред. А.А. Деркач/. — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — С. 34-35. — 400 с.
5. Учебно-методический кабинет профессиональной ориентации /Кн. для учителя. — М.: Просвещение, 1986. — 112 с.

Теми рефератів та доповідей:

1. Становлення і розвиток профорієнтації як галузі наукового знання
2. Розвиток профорієнтації в Україні на сучасному етапі
3. Виникнення і розвиток профорієнтації в Україні.
4. Порівняльний аналіз розвитку вітчизняної профорієнтації в 20-30-х та 90-х роках.
5. Основні напрями діяльності профцентру.
6. Сутність і основні стратегії профорієнтаційної роботи.
7. Методи профорієнтації.
8. Особливості профорієнтаційної роботи з дітьми старшого шкільного віку.

Завдання для самоконтролю:

1. Дайте визначення та назвіть основні підходи профорієнтації.
2. Назвіть основні напрями профорієнтаційної роботи.
3. Назвіть основні методологічні принципи профорієнтації.

4. Які основні форми профорієнтаційної роботи зі школярами?
5. Назвіть основні структурні компоненти профорієнтації.
6. В чому полягає завдання профосвіти і виховання?
7. Назвіть основні види профконсультації та охарактеризуйте особливості кожного з них.
8. Які основні завдання профорієнтації?
9. Яким повинно бути матеріальне забезпечення кабінету профорієнтації?
10. Назвіть основні напрями профільного навчання в сучасній загальноосвітній школі.
11. Що означає поняття особистісна готовність до профільного навчання?
12. За якими вимірами визначають особистісну готовність до профільного навчання?
13. Назвіть основні складові особистісної готовності
14. Поясніть, що означає готовність за діяльнісним виміром.
15. Що означає готовність за генетичним виміром?

Заняття 2. Психологічні основи професійного самовизначення

План:

1. Психологічний зміст та співвідношення понять «професійне самовизначення», «професійна орієнтація», «кар'єра» та «професійний вибір».
2. Психологічна сутність професійного самовизначення
3. Типи, рівні та етапи професійного самовизначення.

Самостійна робота студента

Теорії професійного самовизначення:

1. Психодинамічні теорії (З.Фрейд, А.Адлер, К.Хорні);
2. Теорія батьківських установок Еллі Роу;
3. Теорія професійного розвитку Дж.С'юпера;
4. Теорія компромісу з реальністю Е.Гінзберга.
5. Сценарна теорія Еріка Берна;

Література для самостійного опрацювання:

1. Адлер А. Понять природу человека — СПб.: Гуманитарное агентство «Академический проект», 1997. — 256 с.
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. — СПб., 1992. — 400 с.

3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. — М.: ПЕР СЭ, 2001. — 511 с. — С. 181-187.
4. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. — Ростов н/Д: "Феникс", 2000. — С. 400-415.
5. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Пер. с англ. — СПб.: Питер Пресс, 1997. — 608 с.

Основна література:

1. Баріхашвілі І.І., Воронова М.П., Грищенко Г.В., Стариков І.М. Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення. — К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2009. — 208 с.
2. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии. — 1994. — №3.
3. Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема // Вопросы психологии. — 1988. №2. — С. 20-26.
4. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. — К., 1988. — 142 с.
5. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано-Франківськ, 2005. — 236 с. — С.76-86.
6. Орбан Л.Э. Становление личности: монография. — М.: Луч, 1992. — 112 с.
7. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. — М.: Ин-т практической психологии. — Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. — 256 с.
8. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: Учебно-методическое пособие. — 2-е изд., стер. — М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. — 400 с. — С. 6-19
9. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. Пособие для студ. высш. учеб. заведений. -М.: Изд центр "Академия", 2001. — 480 с. — С .54-86.

Додаткова література

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»).
2. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Підручник: У 2-х кн. Кн..1: Соціальна психологія особистості і спілкування. — К.: Либідь, 2004. — 576 с.

3. Психологический словарь (под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова). — М.: Педагогика — Пресс, 1996. — 440 с.
4. Психологічний словник / За ред.. В.І.Войтка — К.: Вища школа, 1982. — 216 с.
5. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред.. П.П.Горностая, Т.М.Титаренко. — К.: Рута, 2001. — 320 с.
6. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. -М.: Педагогика, 1981. — С.8-26, 76-89. — 91с.

Теми рефератів та доповідей:

1. Професійне самовизначення як пошук сенсу в трудовій діяльності.
2. Ціннісно-сміслові основи професійного самовизначення підростаючої особистості.
3. Культурно-історичний сенс виникнення проблеми професійного самовизначення.
4. Особливості професійного самовизначення підлітка в сучасних соціально-економічних умовах.
5. Проблема відчуження людини від праці в поглядах Е. Фромма.
6. Професійне самовизначення і проблема самоактуалізації.
7. Професійне самовизначення як показник пізнавальної активності і самостійності школяра.
8. Методи активізації професійного самовизначення.
9. Вплив сім'ї на особистісне і професійне самовизначення підлітка.
10. Спрямованість особистості як фактор професійного самовизначення підлітка
11. Взаємозв'язок типу особистості з її професійним самовизначенням.
12. Вплив "Я-концепції" на професійне самовизначення підлітка.

Завдання для самоконтролю:

1. В чому полягає сутність професійного самовизначення?
2. В чому полягає відмінність між професійним і особистісним самовизначенням?
3. Яка основна мета професійного самовизначення?
4. Аналізуючи потенційні можливості самореалізації особистості, М.С.Пряжніков виділив сім типів професійного самовизначення. Назвіть і поясніть, як ви розумієте кожен з них.
5. Назвіть рівні самореалізації за М.С. Пряжніковим.
6. Назвіть рівні самовизначення, виділені Є.О. Клімовим

7. Назвіть, які типи самовизначення виокремила А.К.Маркова?
8. Які теорії професійного самовизначення Ви знаєте?
9. Назвіть психодинамічні теорії професійного самовизначення.
10. Що впливає на професійне самовизначення людини згідно з теорією З.Фрейда?
11. Які чинники впливають на вибір професії людини згідно з теорією А. Адлера?
12. Що лежить в основі вибору професії згідно з поглядами К.Хорні?
13. В чому полягає суть теорії батьківських установок Еллі Роу?
14. Що лежить в основі теорії самовизначення Д.С'юпера?
15. Назвіть етапи професійного самовизначення в теорії Д. С'юпера.
16. Дайте загальну характеристику теорії професійного самовизначення Е.Гінзберг.
17. В чому полягає суть сценарної теорії Е.Берна?
18. Як впливає сценарій на професійне самовизначення особистості?

Заняття 3. Вивчення професійної спрямованості особистості

План:

1. Професійна спрямованість як визначальний фактор вибору професії.
2. Інтереси, наміри, нахили та ідеали у структурі професійної спрямованості.
3. Виявлення професійних інтересів і нахилів:
 - анкета інтересів;
 - «карта інтересів»;
 - ДДО Є.О. Клімова;
 - методика Л. Йовайши;
 - методика «психометричний тест» С.Делінгер.
4. Визначення типу особистості та професійної спрямованості за методикою Дж.Холланда.
5. Виявлення особистісної спрямованості особистості за К.Юнгом.
6. Дослідження соціономічного типу особистості за методикою Мегеля-Овчарова.
7. Вивчення мотивів вибору професії та мотивації навчання:
 - методика визначення рівня домагань особистості В.Гербачевського;
 - методика визначення мотивації до успіху і уникнення невдач А. Реана
 - методика «Самооцінка сили волі» Є.П.Ільїна, Є.К.Фещенко

Самостійна робота студента:

1. Баріхашвілі І.І., Воронова М.П., Грищенко Г.В., Стариков І.М. Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення. — К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2009. — 208 с. — С.95-106.
2. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. — СПб.: Питер, 2006. — 224 с. — С. 120- 145
3. Смирнова Е.Е. На пути к выбору профессии. — СПб.: КАРО, 2003. — 176 с. — С. 26-36, 68-69.
4. Буякас Т.М. Проблема и психотехника самоопределения личности // Вопросы психологии 2002. №2

Основна література:

1. Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. — СПб.: Речь, 2005. — 208 с. — С.79-88, — С. 207-208.
2. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн. II. Методики проф-ориентационной работы (приложение): Учебно-метод. пособие. — К.: МЗУУ, 1993. — С.3-20.
3. Введение в психологию / Под ред А.В.Петровского. —М.: "Академия", 1998. — 496 с. — С .401-407
4. Готовність учня до профільного навчання / Упорядник В.Рибалка. За заг. ред. С. Максименка, О.Главник. — К.: Мікрос, СВС. 2003. — 112 с. — С.73-92.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»). — С. 52-56.
6. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: Ніка-Центр, 2006. — 536 с. — С.386–389, — С. 439-451.
7. Комінко С.Б., Кучер Г.В. Кращі методи психодіагностики: Навчальний посібник. — Тернопіль: Карт-бланш, 2005. — 406 с.— С.155-158, — С. 220-237, — С. 268-272.
8. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано -Франківськ, 2005. — 236 с. — С.155-178 .

9. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. –М.: Смысл, 1991. — 17 с.
10. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. –К.: Вид-во ТОВ, «КММ», 2006. — 240 с. — С.223-224 .
11. Орлов А. Б. Склонность и профессия. — М.: Знание, 1983. — 80 с.
12. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Навчальний посібник для магістрантів і аспірантів. — К.: ТОВ «Філ-студія», 2006. — 320 с. — С. 141-144.
13. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Практикум: Навч. посібник. — К.: Каравела, 2008. — 336 с. — С. 21-26.
14. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд. /Под ред Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб.: Изд-во СПб. университета, 2001. — 240 с. — С. 26-41.
15. Практикум по возрастной психологии: Учеб. Пособие /Под ред. Л.А.Головей, Е.Ф.Рыбалко. — СПб.: Речь, 2002. — 694с.
16. Рогов Е.И. Вырор профессии: Становление профессионала. — М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. — 336 с.

Додаткова література

1. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. — К.: Наукова думка. — 1989. — 528с.
2. Вилонас В. К. Психологические механизмы мотивации человека. — М.: Изд-во МГУ, 1990. — 288 с.
3. Галян І.М. Психодіагностика: Навч. посібник — К.: Академвидав, 2009. — 464 с. (Серія «Альма-матер»).
4. Занюк С.С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. — К.: ИНКОС, 2001. — 144с.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы -СПб.: Изд-во "Питер", 2000. — 512 с.
6. Климов Е.А. Основы психологии. Практикум: Учебное пособие для вузов. — М.: ЮНИТИ, 1999. — 175 с.
7. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. –К.: Вид-во ТОВ, «КММ», 2006. — 240 с.
8. Маслоу А. Мотивация и личность — СПб.: Евразия, 2001. — 472 с.
9. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Пер. С англ. –М.: Смысл, 1999. — 425 с.
10. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми. — К.: МАУП, 1996. — 136 с.

11. Павлютенков Е.М. Кем быть? — К. Изд. "Молодь", 1989. — 200 с.
12. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П.П.Горностая, Т.М.Титаренко. — К.: Рута, 2001. — 320 с.
13. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. пос. / за ред. П.С.Перепелиці, В.В.Рибалки. — Хмельницький: ТУП, 2001. — 330 с.
14. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом / Науч. ред. А.А. Деркач. — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — 400с. / Науч. ред. А.А. Деркач/.
15. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. — М., Институт прикладной психологии. 1998. — 512 с.
16. Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. — СПб.: Речь, 2002. — 72 с.
17. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: Перевод с нем. — М., 1986. Т.1. — 408 с.

Теми рефератів та доповідей

1. Спрямованість як провідний фактор професійного самовизначення особистості
2. Роль професійної мотивації у виборі професії.
3. Спрямовування і здібності у професійному самовизначенні підростаючої особистості.
4. Розвиток уявлень про професійну і життєву перспективу у дітей старшого шкільного віку.

Завдання для самоконтролю

1. Як Ви розумієте поняття «професійна спрямованість» ?
2. Виокреміть складові, що входять у структуру професійної спрямованості
3. Розмежуйте поняття «мотив діяльності» і «спрямованість діяльності».
4. Назвіть складові елементи мотиву професійної діяльності?
5. Назвіть параметри, за якими визначається якісна сторона особистісної (в тому числі і професійної) спрямованості?
6. Назвіть типи професійної спрямованості за Дж.Холландом?
7. Назвіть типи особистісної спрямованості за К.Юнгом?
8. Дайте характеристику психометричного методу виявлення особистісної та професійної спрямованості С.Делінгер.

Заняття 4. Вивчення ціннісних орієнтацій особистості

План

1. Поняття ціннісних орієнтацій у психології
2. Роль ціннісних орієнтацій у професійному самовизначенні
3. Методи вивчення ціннісних орієнтацій:
 - Експрес-діагностика соціальних цінностей особистості за Н.П.Фетіскіним;
 - Опитувальник особистісної орієнтації Джоунса і Крендалла;
 - Методика вивчення ціннісних орієнтацій М.Рокіча;
 - Тест смисложиттєвих орієнтацій Д.О.Леонтьєва;
 - Тест визначення рівня самоактуалізації Е.Шострома.

Самостійна робота студента:

1. Боришевський М.Й. Духовні цінності у становленні особистості громадянина // Педагогіка і психологія. — 1997. №1 — С.144-150.
2. Галян І.М. Психодіагностика: Навч. посібник — К.: Академвидав, 2009. — 464 с. (Серія «Альма-матер»). — С. 273-279.

Основна література

1. Батаршев А.В. Базове психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. — СПб.: Речь, 2005. — 208 с. — С. 104-107, — С. 157-169.
2. Боришевський М.Й. Ціннісні орієнтації у контексті психологічних механізмів становлення особистості // Духовність як основа консолідації суспільства. Міжвузівський наук. зб. — Т.16. — К., 1999. — С. 67-71.
3. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: Ніка-Центр, 2006. — 536 с. — С. 417-420.
4. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано-Франківськ, 2005. — 236 с. — С.177.
5. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. — М.: Смысл, 1991. — 17 с.
6. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Практикум: Навч. посібник. — К.: Каравела, 2008. — 336 с. — С. 162-166, — С. 172-181.
7. Практикум по возрастной психологии: Учеб. Пособие /Под ред. Л.А.Головей, Е.Ф.Рыбалко. — СПб.: Речь, 2002. — 694 с.

8. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П.П.Горностая, Т.М.Титаренко. — К.: Рута, 2001. — 320 с.
9. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — 400 с. — С . 99-131, 280-290.

Додаткова література

1. Карпенко З.С. Аксиопсихологія особистості. — К.: ТОВ «Міжнар. Фін. Агенція», 1998. — 216 с.
2. Мішыха Л.П. Психологія творчості: Навчальний посібник — Івано-Франківськ: Гостинець, 2007. — 448 с.
3. Помиткін Е.О. Духовний розвиток учнів у системі шкільної освіти: Навчально-методичний посібник. — К.: ІЗМН, 1996. — 164 с.
4. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми. — К.: МАУП, 1996. — 136 с.
5. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Изд центр "Академия", 2001. — 480 с.
6. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. пос. / за ред. П.С.Перепелиці, В.В.Рибалки. — Хмельницький: ТУП, 2001. — 330 с.
7. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. — М.: Владос, 1996. — 529 с.
8. Собчик Л.Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе. — СПб.: Речь, 2002. — 72 с.

Теми рефератів та доповідей:

1. Проблема ціннісних орієнтацій у психології
2. Історія розвитку досліджень ціннісної сфери особистості
3. Методи діагностування системи цінностей особистості
4. Ціннісні орієнтації і професійна діяльність особистості.
5. Вплив цінностей на професійний вибір особистості

Завдання для самоконтролю

1. Дайте характеристику теоретичного підґрунтя вивчення ціннісної сфери особистості?
2. Хто займався вивченням ціннісної сфери особистості?
3. Чому необхідно вивчати ціннісні орієнтації особистості під час професійного підбору?

4. Як впливають ціннісні орієнтації на вибір професії ?
5. Назвіть основні цінності, що лежать в основі професійної спрямованості за Е. Шпрангером? В чому полягає їх практична значущість для професійного самовизначення?
6. Назвіть ціннісні орієнтації, діагностика яких є особливо актуальною у профорієнтації

Заняття 5. Індивідуальні психологічні властивості особистості

План

1. Індивідуальні особистісні властивості як основа професійної придатності.
2. Вивчення та аналіз індивідуальних особистісних особливостей особистості за 16-факторним опитувальником Р.Кеттелла.
3. Виявлення та аналіз індивідуальних властивостей нервової системи і типу темпераменту:
 - виявлення сили нервової системи та типу темпераменту за методикою «теппінг-тест»;
 - вивчення типу темпераменту за методикою Г. Айзенка;
 - виявлення особистісної спрямованості особистості за К.Юнгом;
 - виведення формули темпераменту за методикою А.Белого.

Самостійна робота студента:

1. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. — СПб.: Питер, 2006. — 224 с. — С. 101-120.
2. Скворчевська О.В. Секрети психології на допомогу вчителю. — Х.: Вид. група «Основа», 2008. — 157 с. — С.28-51.
3. Смирнова Е.Е. На пути к выбору профессии. — СПб.: КАРО, 2003. — С. 37-65.

Основна література

1. Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. — СПб.: Речь, 2005. — 208 с. — С. 19-42, — С. 183-186.
2. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. — К.: МЗУУ, 1993. — 164с. — С.91-95.

3. Галян І.М. Психодіагностика: Навч. посібник — К.: Академвидав, 2009. — 464 с. (Серія «Альма-матер»). — С. 202-218.
4. Готовність учня до профільного навчання / Упорядник В.Рибалка. За заг. ред. С. Максименка, О.Гланник. — К.: Мікрос, СВС. 2003. — 112 с. — С.11-24, — С.54-60.
5. Комінко С.Б., Кучер Г.В. Кращі методи психодіагностики: Навчальний посібник. — Тернопіль: Карт-бланш, 2005. — 406 с. — С.95-105.
6. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: Ніка-Центр, 2006. — 536 с. — С.390-394.
7. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано-Франківськ, 2005. — 236 с. — С.198-215.
8. Практикум по возрастной психологии: Учеб. Пособие /Под ред. Л.А.Головей, Е.Ф.Рыбалко. — СПб.: Речь, 2002. — 694 с.
9. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом / Науч. ред. А.А. Деркач/. — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — 400 с.
10. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. — М.: Владос, 1996. — С. 104-126.

Додаткова література:

1. Гильбух Ю.З. Темперамент і пізнавальні цінності школяра (діагностика, педагогіка). — К., 1992. — 216 с.
2. Дружинин В.Н. Психодіагностика общих способностей. — М.: Академия, 1996. — 224 с.
3. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред. В.О.Моляко, О.Л.Музики. — Житомир: вид-во Рута, 2006. — 320 с.
4. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. —К.: Вид-во ТОВ, «КММ», 2006. — 240 с.
5. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Пер. С англ. —М.: Смысл, 1999. — 425 с.
6. Мішиха Л.П. Психологія творчості: Навчальний посібник — Івано-Франківськ: Гостинець, 2007. — 448 с.
7. Немов Р. С. Психология. В 3-х книгах. К. 3. — М.: Просвещение. Владос, 1995.
8. Обозов Н.Н., Щекин Г.В. Психология работы с людьми. — К.: МАУП, 1996. — 136 с.

9. Орлов Ю.М. Восхождение к индивидуальности. — М.: Просвещение, 1991. — 286 с.
10. Павлютенков Е.М. Кем быть? — К.: Изд. Молодь, 1989. — 200 с.
11. Палій А.А. Диференціальна психологія: Курс лекцій. — Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2007. — 776 с.
12. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П.П.Горностая, Т.М.Титаренко. — К.: Рута, 2001. — 320 с.
13. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. пос. / за ред. П.С.Перепелиці, В.В.Рибалки. — Хмельницький: ТУП, 2001. — 330 с.
14. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. — СПб.: Питер, 2003. — 224 с.
15. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. — М., Институт прикладной психологии, 1998. — 512с.
16. Столяренко Л.Д. Основы психологии. — Ростов н/Д: "Феникс", 1997. — 544 с.
17. Теплов Б.М. Проблемы индивидуальных различий. — М.: Изд-во АПН РСФСР, 1961. — 536 с.

Теми рефератів та доповідей:

1. Історія досліджень темпераменту
2. Загальні уявлення про темперамент у психології
3. Темперамент і професійна діяльність.
4. Вплив темпераменту на навчальну діяльність школярів.

Завдання для самоконтролю

1. Що Вам відомо про темперамент?
2. Які типи темпераменту Ви знаєте?
3. Чому необхідно зважати на тип нервової системи під час вибору професії?
4. Назвіть основні властивості нервової системи, на основі яких утворюються специфічні типи вищої нервової діяльності, тобто темпераменти.
5. Назвіть дослідників, що вивчали темперамент?
6. Чи можна поділяти темпераменти на «позитивні» чи «негативні»?
7. Дайте характеристику сангвінічного темпераменту.
8. Опишіть особливості холеричного типу темпераменту.

9. Назвіть переваги і недоліки флегматичного типу темпераменту.
10. Охарактеризуйте меланхолійний тип темпераменту та вкажіть його слабкі і сильні сторони.

Заняття 6. Вивчення задатків і здібностей до діяльності у професіях «людина-людина» і «людина-знакова система»

План:

1. Задатки і здібності у професійному самовизначенні особистості. Загальні, спеціальні і професійні здібності.
2. Вивчення і аналіз задатків і здібностей до діяльності у професіях «людина-людина»:
 - методика КОС-2;
 - методика «Профіль мислення»;
 - тест «Суб'єктивний локус контролю»;
 - тест «Стиль поведінки у конфліктній ситуації» Томаса-Кілмена
 Діагностика задатків і здібностей особистості у професіях «людина-знакова система»:
 - "таблиці Шульте";
 - Методика «Кільця Ландольта»
 - Тест Мюстенберга «вибірковість уваги» та ін.

Самостійна робота студента:

1. Баріхашвілі І.І., Воронова М.П., Грищенко Г.В., Стариков І.М. Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення. — К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2009. — 208 с. — С.71-82
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»). — С. 122 -162.

Основна література

1. Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. — СПб.: Речь, 2005. — 208 с. — С. 99, — С.123-127.
2. Комінко С.Б., Кучер Г.В. Кращі методи психодіагностики: Навчальний посібник. — Тернопіль: Карт-бланш, 2005. — 406 с. — С.238-242, — С.320-324.

3. Корольчук М.С., Крайнюк В.М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. — К.: Ніка-Центр, 2006. — 536 с. — С-54-60, — С. 372-377, 379-382, — С.446-455.
4. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано-Франківськ, 2005. — 236 с. — С.178-197.
5. Практикум по возрастной психологии: Учеб. Пособие /Под ред. Л.А.Головей, Е.Ф.Рыбалко. — СПб.: Речь, 2002. — 694 с.
6. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд. /Под ред Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В. М.Снеткова. — СПб.: Изд-во СПб. университета, 2001. — 240 с. — С.159-164.
7. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом / Науч. ред. А.А. Деркач/. — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — 400с. — С.172-175.

Додаткова література

1. Галян І.М. Психодіагностика: Навч. посібник — К.: Академвидав, 2009. — 464 с. (Серія «Альма-матер»).
2. Гоян І.М. Психологія праці: Навчально-методичний посібник. — Івано-Франківськ: Плай, 2003. — 105 с.
3. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред. В.О.Моляко, О.Л.Музики. — Житомир: вид-во Рута, 2006. — 320 с.
4. Коропецька О.М., Хрущ О.В. Психологічні основи профорієнтації. — Івано-Франківськ, 2003. — 96 с.
5. Міщиха Л.П. Психологія творчості: Навчальний посібник —Івано-Франківськ: Гостинець, 2007. — 448 с.
6. Немов Р. С. Психология. В 3-х книгах. К.3. — М. : Просвещение. Владос, 1995. — 512 с.
7. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. — М. : Владос, 1996. — 529 с.
8. Смирнова Е.Е. На пути к выбору профессии. — СПб.: КАРО, 2003. — 176 с.
9. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. — М., Институт прикладной психологии, 1998. — 512 с.

10. Столяренко Л.Д. Основы психологии. — Ростов н/Д: "Феникс", 1997. — 544 с.

Теми рефератів та доповідей:

1. Як правильно обрати професію
2. Принципи і методи професіографії
3. Класифікації професій
4. Загальна характеристика опису професії

Контрольні запитання:

1. Чим займається професіографія ?
2. Які її основні завдання?
3. Що лежить в основі класифікації професій Дж. Холланда?
4. Які основні типи професій виділив Є.О. Клімов?
5. Назвіть і опишіть професії типу «людина-людина».
6. Назвіть і опишіть професії типу «людина-знакова система».
7. Назвіть основні засади вивчення професії.
8. Виділіть основні пункти плану опису професії.
9. Назвіть методи, які використовують в професіографії.
10. Чим приваблює професія психолог?
11. Що мені відомо про професію психолог?
12. Які галузі практичного застосування у психології Ви знаєте?

Заняття 7. Вивчення та аналіз задатків і здібностей до діяльності у професіях "людина-техніка", "людина-природа" та «людина-художній образ»

План:

1. Розвиток професійних здібностей та формування професійно важливих якостей особистості.
2. Вивчення задатків і здібностей до діяльності у професіях "людина-техніка", "людина-природа" та «людина-художній образ»:
 - Виявлення профілю мислення та рівня креативності за методикою «Профіль мислення» (В.Ганзен, К.Малишев, Л.Огінець);
 - вивчення логічного мислення за допомогою тесту "Кількісні відношення";
 - вивчення креативності за методикою «Ваш креативний потенціал»;
 - дослідження творчого мислення за допомогою тесту — КТТМ Торренса (адаптація О.І.Щебланової).

Самостійна робота студента:

1. Баклицький І.О. Психологія праці: Підручник. — 2-ге вид., перероб. І доп. — К.: Знання, 2008. — 655 с. — С.186-199.
2. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом / Науч. ред. А.А.Деркач /. — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — 400с. — С . 290-296.

Основна література

1. Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. — СПб.: Речь, 2005. — 208 с. — С.100-104, 137-142.
2. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. — К.: Наукова думка. 1989. — 528 с.
3. Галян І.М. Психодіагностика: Навч. посібник — К.: Академвидав, 2009. — 464 с. (Серія «Альма-матер»). — С.188-195.
4. Гоян І.М. Психологія праці: Навчально-методичний посібник. — Івано-Франківськ: Плай, 2003. — 105 с.
5. Комінко С.Б., Кучер Г.В. Кращі методи психодіагностики: Навчальний посібник. — Тернопіль: Карт-бланш, 2005. — 406 с. — С.85-94.
6. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано-Франківськ, 2005. — 236 с. —С. 181-187.
7. Міщиха Л.П. Психологія творчості: Навчальний посібник —Івано-Франківськ: Гостинець, 2007. — 448 с.
8. Практикум по возрастной психологии: Учеб. Пособие /Под ред. Л.А.Головей, Е.Ф.Рыбалко. —СПб.: Речь, 2002. — 694 с.
9. Психологічна діагностика мислення, інтелекту, креативності дитини /Упорядник С.Д.Максименко, Д.Кондратенко, О.Главник. — К.: Мікрос-СВС, 2003. — С. 32-38.
10. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом /Науч. ред. А.А. Деркач/. -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — 400 с. — С.85-95..
11. Рибалка В.В. Психологія розвитку творчої особистості. — К.: Вища школа, 1996. — 362 с.
12. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. — М.: Владос, 1996. — С.104-126.

Додаткова література:

1. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред. В.О.Моляко, О.Л.Музики. — Житомир: вид-во Рута, 2006. — 320 с.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с. — («Gaudeamus»).
3. Климов Е.А. Введение в психологию. Пособие для работников службы занятости. -М.,1992.
4. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. СПб.: Питер, 2003. — 224 с.

Теми рефератів та доповідей:

1. Професійно важливі якості у професіях «людина –техніка»
2. Професійно важливі якості у професіях "людина-природа
3. Професійно важливі якості у професіях "«людина-художній образ"
4. Образ професії практичний психолог
5. Професійна ідентичність та шляхи її досягнення.
6. Профорієнтація: недоліки і перспективи розвитку.

Контрольні запитання:

1. Які основні завдання професіографії?
2. Назвіть методи, які використовують в професіографії
3. Професіограма як метод дослідження професійної діяльності
4. Назвіть основні засади вивчення професії.
5. Які відомі класифікації професій Ви знаєте?
6. Що лежить в основі класифікації професій Дж. Холланда?
7. Які основні типи професій виділив Є.О. Клімов?
8. Назвіть і опишіть професії типу «людина-техніка».
9. Назвіть і опишіть професії типу «людина-природа».
10. Назвіть і опишіть професії типу «людина-художній образ».

Заняття 8. Моя особистісна професійна перспектива (самоаналіз на основі самодослідження)***План опису:***

1. Спрямування, інтереси та схильності до професії «психолог».
2. Мої індивідуальні психологічні особливості та здібності.

3. Новий погляд на себе і свої можливості.
4. Найбільш придатна для моєї самореалізації галузь практичної психології. Чому?

Самостійна робота студента:

1. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: Учебно-методическое пособие. — 2-е изд., стер. — М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. — 400 с. — С. 369-387.
2. Методика ОПП (С.О.Клімов, М.С.Пряжніков)
3. Тюшев Выбор профессии: тренинг для подростков. — СПб.: Питер, 2008. — 160 с. — С. 132-134.

Основна література

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. —М.: ПЕР СЭ, 2001. — С. 254-269.
2. Гоян І.М. Психологія праці: Навчально-методичний посібник. — Івано-Франківськ: Плай, 2003. — 105 с.
3. Климов Е. А. Как выбрать профессию: Книга для учащихся старших классов средней школы. — 2-е изд., доп. и перераб. — М.: Просвещение, 1990. — 159 с.
4. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. — Ростов -на-Дону: Феникс, 1996. — 512 с.
5. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. — Обнинск: МГУ, Центр «Детство», 1993. — 57 с.
6. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. — Івано-Франківськ, 2005. — 236 с.
7. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. —М.: Изд центр "Академия", 2001. — 480 с.
8. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд. /Под ред Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В. М.Снеткова. — СПб.: Изд-во СПб. университета, 2001. — 240 с.
9. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". — Ростов н/Д: "Феникс", 2000. — С.392-400. — 544 с.

Додаткова література

1. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учебное пособие для высшей школы. –М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. — 192 с.
2. Міщина Л.П. Психологія творчості: Навчальний посібник –Івано-Франківськ: Гостинець, 2007. — 448 с.
3. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Навчальний посібник для магістрантів і аспірантів. — К.: ТОВ «Філ-студія», 2006. — 320 с.
4. Подоляк Л.Г., Юрченко В.І. Психологія вищої школи: Практикум: Навч. посібник. — К.: Каравела, 2008. — 336 с.
5. Рубін О.А., Белей М.Д., Юрченко З.В., Савчинська Л.О. Практична психологія в школі: Навчально-методичний посібник — 2-е видання, доповнене. — Івано-Франківськ, Гостинець, в-во Івано-Франківської Телогічної Академії, 2005. — 128 с.

Тема доповіді:

1. Самоаналіз на основі самодослідження «Я і моя професія»
2. Опишіть образ професії психолога у тій галузі психології, в якій маєте намір працювати.

ОРІЄНТОВНА ТЕМАТИКА РЕФЕРАТІВ

1. Становлення і розвиток профорієнтації як галузі наукового знання
2. Історія розвитку вітчизняної профорієнтації.
3. Порівняльний аналіз розвитку вітчизняної профорієнтації в 20-30-х та 90-х роках.
4. Розвиток профорієнтації в Україні на сучасному етапі
5. Основні напрями діяльності профцентру.
6. Сутність і основні стратегії профорієнтаційної роботи.
7. Методи профорієнтації.
8. Особливості профорієнтаційної роботи з дітьми старшого шкільного віку.
9. Особливості профорієнтаційної роботи з людьми передпенсійного і пенсійного віку.
10. Особливості профорієнтаційної роботи в умовах неперервної освіти
11. Психологічні проблеми професійного навчання та перепідготовки кадрів.
12. Успішність та потенціал особистості в трудовій професійній діяльності.
13. Професійне самовизначення як пошук сенсу в трудовій діяльності.
14. Ціннісно-сміслові основи професійного самовизначення підростаючої особистості.
15. Культурно-історичний сенс виникнення проблеми професійного самовизначення.
16. Особливості професійного самовизначення підлітка в сучасних соціально-економічних умовах.
17. Проблема відчуження людини від праці в поглядах Е. Фромма.
18. Професійне самовизначення і проблема самореалізації.
19. Професійне самовизначення як показник пізнавальної активності і самостійності школяра.
20. Вибір професії як початок кар'єри.
21. Методи активізації професійного самовизначення.
22. Вплив сім'ї на особистісне і професійне самовизначення підлітка.
23. Спрямованість особистості як фактор професійного самовизначення підлітка
24. Взаємозв'язок типу особистості з її професійним самовизначенням.
25. Вплив "Я-концепції" на професійне самовизначення підлітка.
26. Темперамент та професійна діяльність особистості.
27. Розвиток вольових якостей та їх вплив на професійну самореалізацію особистості.
28. Професійна придатність та основні властивості пізнавальних процесів.

29. Особливості пізнавальних процесів людини та їх вплив на формування індивідуального стилю діяльності людини.
30. Професійно важливі якості та їх вплив на ефективність професійної діяльності особистості
31. Взаємозв'язок між особистісними якостями людини та вимогами професійної діяльності.
32. Професійна успішність та індивідуальний стиль діяльності.
33. Роль професійної мотивації у виборі професії.
34. Спрямування і здібності у професійному самовизначенні підростаючої особистості.
35. Розвиток уявлень про професійну і життєву перспективу у дітей старшого шкільного віку.
36. Основні етапи розвитку особистості як суб'єкта самовизначення.
37. Психологічні проблеми співвідношення особистісного та професійного самовизначення суб'єкта.
38. Елітарні орієнтації в професійному самовизначенні.
39. Професійне самовизначення як прояв соціальної зрілості підростаючої особистості.
40. Самореалізація особистості в професійній діяльності.

**ПРОГРАМОВІ ВИМОГИ ДО ЗАЛІКУ
з курсу "Психологічні основи профорієнтації та
самореалізацій особистості"**

1. Предмет, об'єкт, завдання та основні підходи профорієнтації
2. Функції профорієнтації
3. Категоріальний апарат профорієнтації.
4. Основні методологічні принципи профорієнтації
5. Структура та основні напрями профорієнтаційної роботи
6. Мета й основні завдання професійної освіти і професійного виховання.
7. Професійний відбір та профпідбір як складові профорієнтації.
8. Професійна адаптація та її значення в професійному становленні особистості.
9. Форми та методи профорієнтаційної роботи зі школярами
10. Організація і проведення профінформаційного уроку.
11. Професіографічна зустріч як одна з форм профпросвітницької діяльності.
12. Професіографічна екскурсія: особливості її підготовки та проведення.
13. Професіографічне дослідження як одна з форм ознайомлення підростаючої особистості зі світом професій.
14. Навчально-методичний кабінет профорієнтації.
15. Психологічні основи профільного навчання та його роль у профорієнтації школярів.
16. Проблема «людина–професія» та її розвиток у філософських, педагогічних та психологічних науках.
17. Виділення профорієнтації як самостійної галузі знання та її розвиток в кінці XIX на початку XXст.
18. Розвиток профорієнтації в 40-60-ті роки XX ст.
19. Основні тенденції та напрями розвитку профорієнтації в сучасних умовах.
20. Психологічний зміст та співвідношення понять «професійне самовизначення», «професійна орієнтація», «кар'єра» та «професійний вибір».
21. Психологічна сутність професійного самовизначення
22. Типи професійного самовизначення за Н.С.Пряжніковим
23. Типи самовизначення за А.К.Марковою
24. Рівні самореалізації (за М.С. Пряжніковим. Є.О. Клімовим).

25. Теорії професійного самовизначення
26. Психодинамічні теорії професійного самовизначення
27. Теорія батьківських установок Еллі Роу?
28. Теорія самовизначення Д.С'юпера?
29. Теорія професійного самовизначення Е.Гінзберг.
30. Сценарна теорія Е.Берна.
31. Поняття особистості у психології.
32. Поняття «професійно обумовлена особистість».
33. Структура професійно обумовленої особистості.
34. Професійна спрямованість та її складові.
35. Якісні характеристики професійної спрямованості.
36. Професійна компетентність та її складові.
37. Професійно важливі якості
38. Професійно значущі психофізіологічні властивості
39. Стадії професійного розвитку особистості (С.О.Клімов).
40. Поняття мотивації.
41. Класифікація та структура мотивів
42. Психологічні теорії мотивації.
43. Теорія мотивів А. Маслоу.
44. Двофакторна теорія мотивації Ф. Херцберга.
45. Теорія мотивації Д. Мак-Клелланда.
46. Теорія "уникнення невдач" Д. Аткинсона та Х. Хекхаузена.
47. "Теорія сподівань" В. Врума.
48. Теорія мотивації Л. Портера та Е. Лоулера.
49. Теорія "Х", "теорія Y" та "теорія Z" Д. Мак-Грегори, О.Шелдона та В. Оучі.
50. Мотиви вибору професії.
51. Структура мотиву діяльності
52. Особливості мотивації професійного навчання. Дослідження А.А.Реана.
53. Психологічна сутність та структура професійної діяльності.
54. Особистість як суб'єкт діяльності.
55. Взаємозв'язок професійних вимог та індивідуально-психологічних особливостей особистості.
56. Поняття професійної придатності та її складові
57. Предмет, мета та завдання професіографії.
58. Ключові поняття: „професія”, «заняття», „спеціальність”, „кваліфікація”.
59. Основні методологічні вимоги до складання професіограми.

60. Поняття "професіограма", "психограма". Схема складання професіограми та психограми.
61. Класифікації професій (С.О. Клімов, Дж. Холланд Кьюдер, Д.Патерсон).
62. Методи професіографічних досліджень.
63. Психологічні основи правильного вибору професії.
64. Сутність, мета та завдання професійної консультації
65. Методологічні принципи профконсультації
66. Основні види та етапи психологічної консультації.
67. Проблемне поле профконсультації.
68. Психодіагностика професійної діяльності.
69. Методи дослідження у професійному консультуванні та психодіагностиці.
70. Кризи професійного становлення.
71. Поняття «самореалізація» особистості
72. Потреба в професійній самореалізації
73. Самореалізація як духовна потреба
74. Екзистенційні потреби та їх реалізація
75. Психологічні чинники самореалізації

ОРІЕНТОВНА ПРОГРАМА КУРСУ «Основи профорієнтації та самореалізації особистості»

Програма є спробою поєднати традиційні теоретичні засади шкільної освіти з реальними запитами школярів, їх інтересами та потребами. Метою програми є надання допомоги учням середньої школи у виборі профілю навчання під час переходу у старші класи: економічного, юридичного, фізико-математичного чи будь-якого іншого. Правильно обраний профіль навчання стане першим дієвим кроком школяра у його професійному самовизначенні. Спираючись на власні інтереси та здібності, мобілізуючи свій інтелектуальний потенціал та практичний досвід, при підтримці школи і дорослих, підростаюча особистість зможе здійснити правильний професійний вибір, реалізувати свої професійні інтереси та плани, обравши спочатку профіль навчання, а пізніше — професію, яку зможе назвати своєю. Проте, вирішальні кроки до професійного самовизначення учень зможе зробити лише тоді, коли пізнає глибше себе, свою особистість, в чому йому у значній мірі зможе допомогти запропонована програма, яка передбачає не лише знання з психології, але й самопізнання. Загальновідомо, що підлітковий вік є сензитивним періодом для спілкування, розвитку рефлексії та самосвідомості. Сфера інтересів підлітка переноситься з навчальної діяльності на спілкування, яке є провідним у цей період. Традиційна педагогіка ігнорує цей факт і намагається "утримати" навчальні інтереси підлітків, іноді, вдаючись навіть до репресивних заходів. Однак, численні психолого-педагогічні дослідження свідчать, що проблеми "важкого віку" можна усунути, якщо в процесі організації занять намагатися включати такі форми роботи, які б були орієнтовані на самопізнання і саморозвиток підлітків. Саме під час таких занять дорослий зможе наблизитись до "заповітного світу" підлітка, одержить реальну можливість певним чином впливати на формування його особистості.

Від соціально-психологічної зрілості підлітка залежить, яким дорослим стане він у майбутньому: творчим, успішним працівником чи безробітним з низькою матеріальних і психологічних проблем.

Зміст запропонованих занять спрямований на послідовне і поглиблене розширення уявлення підлітка про себе, про майбутнє доросле життя, яке, як відомо, лякає багатьох тінейджерів.

Програма розрахована не лише на самопізнання школярів, але й на їх ознайомлення з основними способами саморегуляції, на розвиток умінь спілкуватися та ефективно справлятися з конфліктними ситуаціями.

Для того, щоб уникнути помилок під час вибору професії, слід опанувати такий метод, як аналіз професій, який є складовою частиною моделі процесу професійного самовизначення особистості.

Формула моделі процесу професійного самовизначення: **"образ-я" + світ професій + практична спроба сил = усвідомлений вибір.**

Сутність методу полягає у вивченні змісту професій, систематизації інформації про ту чи іншу галузь діяльності.

Аналіз професій передбачає вивчення умов праці, знання і розуміння соціально-економічних факторів, які безпосередньо впливають на людину, що займається тим чи іншим видом діяльності.

Для забезпечення усвідомленого вибору школярами майбутньої професії корисно було б ввести у навчально-виховний процес освітнього закладу спеціальний курс з основ психології та профорієнтації, який пропонуємо нижче.

Зміст програми курсу з основ профорієнтації та самореалізації особистості

Заняття 1

Вступ. Доросле життя як майбутня особиста перспектива кожного підлітка. Що означає бути дорослим? Переваги і недоліки позиції дитини, підлітка, дорослого. Сфери життєвих інтересів дорослого: робота, сім'я, особисті інтереси. Для чого людині необхідно працювати? Для чого необхідний особистий час? Чому, коли ми знайомимось з людьми, цікавимось, хто вони за професією. Що ми знаємо про світ професій. Ознайомлення з типами професій. Опитувальник ДДО (Є.О.Клімова).

Заняття 2

Особиста професійна перспектива. Сутність професійного самовизначення. Професіограма як джерело інформації про професію. "Можу", "хочу", "треба" — співвідношення між можливостями, здібностями людини та потребами суспільства. Анкета вибору професії. Мотиви вибору професії (29, 160-163). Опитувальник Йовайши (142, 22-26). Потреба в самоактуалізації — одна з найвищих потреб людини. Опитувальник особистісної орієнтації Джоунса і Крендалла.

Заняття 3

Здібності та професія. Що я знаю про свої можливості. Здібності і задатки. Здібності = біологічні задатки + праця. Загальні і спеціальні здібності. Рівні розвитку здібностей: задатки, здібності, талант,

геніальність. Тест для визначення загального рівня здібностей Г. Айзенка (29, 106-115).

Заняття 4

Темперамент та його роль у виборі професії. Відмінності між людьми за темпераментом. Слабкі і сильні сторони кожного з типів темпераменту. Визначення властивостей нервової системи за психомоторними показниками Теппінг-тесту (142, 45-50). Визначення темпераменту за методикою Г. Айзенка та порівняння з результатами теппінг-тесту.

Заняття 5

Характер і професія. Характер і його значення для успішного здійснення професійних обов'язків. Взаємовідношення "Хочу" і "Мушу". Позиція дорослого: "Я хочу, тому я мушу". Опитувальник характеру (142, 74-76). Методика "Ваш колір і ваш характер" (123, 378-379). Залежність волі від розвитку інтелекту і культури. Вплив духовності людини на розвиток сили волі. Як розвивати волю? Демонстраційний експеримент: визначення здатності до виконання монотонної роботи. Оцінка розвитку вольових якостей (142, 84-85).

Заняття 6

Мислення і його значення для професійної діяльності. Типи мислення. Образне (цілісне), практичне і логічне (операційне) мислення. Піктографічний тест. Методика "Логічно-кількісні відношення". Як розвивати мислення.

Заняття 7

Пам'ять і професія. Логічна, образна, слухова, тактильна і рухова пам'ять. Тест на визначення типу пам'яті. Запам'ятовування, збереження і відтворення — основні процеси пам'яті. Тест "Чи вмієте ви працювати швидко і уважно". Як тренувати пам'ять? Опитувальник "Пам'ять на числа". Методики визначення типів пам'яті (142, 70-74).

Заняття 8

Увага і уважність та їх роль у професійній діяльності. Концентрація, розподіл та переключення уваги. Тест на визначення рівня уваги "Числовий квадрат". Методика визначення концентрації уваги (142, 67- 68). Методика визначення розподілу уваги (142, 69). Методика визначення переключення уваги (142, 69-70). Як тренувати увагу?

Заняття 9

Поняття особистості. Особистість як інтегральна система відношень людини до зовнішнього світу і до самої себе. Вивчення особистості за допомогою 16-факторного опитувальника Р.Кетелла.

Схильності та інтереси у виборі професії. Вивчення структури особистості за методикою "Карта особистості" Платонова.

Заняття 10

Спілкування і його значення для успішного виконання професійної діяльності. Здібності до спілкування. Якості, що допомагають і заважають спілкуванню. Тест комунікативних і організаторських здібностей (КОС). Опитувальник діагностики емпатії.

Заняття 11

Світ професій. Зникнення старих професій і виникнення нових. Багатофункціональність та інтелектуальність — основні властивості сучасних професій. Помилки у виборі професії. Переваги і недоліки кожної професії. Знайомство з професіограмами. Опитувальник відповідності типу особистості і сфери професійної діяльності Дж. Холланда.

Заняття 12

Вимоги професії і мої можливості. Ринок професій. Поняття професійної придатності. "Центр занятості" та його функції. Вимоги до працівника: професіоналізм, відповідальність, комунікабельність. Професіоналізм = знання + досвід. Відповідальність = воля + доброта. Комунікабельність = уміння співпереживати і слухати. Тест на комунікабельність.

Заняття 13

Професійно важливі якості і діяльність. Ділова гра: склади оголошення про пошук людини на роботу у твою фірму. Визначення професійно важливих якостей для керівника малого підприємства. Методика "Листок Ліпмана". Розробка посадових обов'язків для працівника твоєї фірми.

Заняття 14

Навички самопрезентації. Поняття самопрезентації. Що таке резюме. Складання резюме (рольова гра). Інтерв'ю під час прийому на роботу (рольова гра).

Заняття 15

Особистісний професійний план. Планування кар'єри. Близні і дальні цілі. Шляхи і засоби досягнення цілей. Внутрішні умови досягнення цілей. Запасні варіанти та шляхи їх досягнення. Як отримати хорошу роботу в сучасній Україні.

КОРОТКИЙ ТЕРМІНОЛОГІЧНИЙ СЛОВНИК

А

АВТОБІОГРАФІЯ — опис свого життя, власноручно написана біографія.

АДАПТАЦІЯ — сукупність взаємозалежних дій і операцій, виконуваних людиною в процесі досягнення визначеної трудової мети. Уявлення про структуру діяльності можуть бути отримані від аналізу діяльності. Результати аналізу використовуються для того, щоб з'ясувати, якими якостями і наскільки повинна володіти особистість для здійснення певного виду діяльності.

ДЕЗАДАПТАЦІЯ — явище, як правило, психосоматичне (і душі, і тіла) й може протікати в трьох формах: невротичній (неврози), агресивній та капітуляційно-депресивній (психосоматичні захворювання та порушення у поведінці).

АДАПТИВНІСТЬ — вроджена і набута здатність до пристосування до життя за будь-яких умов. Виділяють людей з високим, середнім і низьким рівнем адаптивності. Рівень адаптивності може зростати або знижуватися під впливом виховання, навчання, умов і способу життя.

АКМЕОЛОГІЯ — наука про зрілість, вершини людської діяльності (АКМЕ — з грецької — час розквіту фізичних, розумових та творчих потенцій людини).

АКМЕОГРАМА — система вимог, умов і факторів, що сприяють прогресивному розвитку професійної майстерності й особистості спеціаліста. Вона є продовженням професіограми і психограми.

АКСЕЛЕРАЦІЯ (з лат. *acceleratio* — прискорення) — прискорення соматичного і психічного розвитку, збільшення в розмірах тіла людини, тобто зростання показників росту і ваги, продовження тривалості життя тощо. Акселерація — за останні 100-150 років прискорення у соматичному розвитку і фізіологічному дозріванні дітей та підлітків, що проявляється у збільшенні ваги, розмірів тіла, у досить ранньому статевому дозріванні. Статеве дозрівання сучасних підлітків настає швидше приблизно на 1-2 роки, що при традиційно вироблених формах виховання і норм поведінки досить часто стає причиною конфліктів, психологічних бар'єрів, афективних форм поведінки.

АКСЕЛЕРАЦІЯ ПСИХОЛОГІЧНА — прискорення розумового розвитку дітей.

АКЦЕНТУАЦІЇ ХАРАКТЕРУ — поняття, введене Леонгардом, означає надмірне вираження окремих рис характеру або таке їх поєднання, яке передбачає крайні варіанти норми, що перебувають на межі з психопатіями.

АЛГОРИТМ — (від лат. algorithmi, algorismus) — вказівка, яка спираючись на певну систему правил, вказує на послідовність операцій, точне виконання яких дозволяє вирішувати необхідні задачі. В психології поняття алгоритму застосовується при вивченні процесів керування та виконання розпоряджень у різних видах діяльності. Алгоритм включає вказівку на необхідні для розв'язання задачі вихідні дані, критерій або правило, згідно з яким при досягненні певного результату процес визнається завершеним. Уміння вирішувати "в загальному вигляді" означає уміння володіти деяким алгоритмом.

АМБІВАЛЕНТНІСТЬ — одночасне виявлення протилежних емоцій або почуттів (наприклад горя і радості, сміху і плачу, любові і ненависті тощо). Амбівалентність — прояв внутрішнього конфлікту особистості.

АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ — спосіб психологічного дослідження та аналізу професії, результатом якого є професіографічний опис професійної діяльності.

АНАЛІЗ РОБОТИ — збір і обробка інформації про певну роботу, яка може або відображати зміст самої роботи (опис конкретних функцій і процедур, з яких складається робота), або містити характеристику на працівника, а саме інформацію про його знання, уміння, навички, здібності, допустимі відхилення в розвитку тощо, тобто все те, що забезпечує компетентне виконання роботи.

АНАЛІЗ ВИМОГ ДО ПЕВНОГО ВИДУ ДІЯЛЬНОСТІ — порівняння професійної придатності працівника з вимогами, які йому пред'являє професія, вивчення недоліків у праці службовця та порівняння її із стандартом.

АНКЕТА (фр. enquete — перелік запитань) — методичний спосіб одержання первинної соціологічної та соціально-психологічної інформації за допомогою вербальної комунікації.

АТЕСТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ — один з елементів роботи з персоналом на підприємстві або в організації, суть якого полягає в періодичному засвідченні професійної придатності і відповідності посади, яку займає кожний працівник певної категорії.

АУТОГЕННЕ ТРЕНУВАННЯ — психотерапевтичний метод, який полягає у навчанні пацієнтів м'язовому розслабленню, релаксації, самонавіюванню, умінню контролювати довільну розумову активність:

застосовується в медицині, спорті, педагогіці, на виробництві, в самовихованні.

АФЕКТ НЕАДЕКВАТНОСТІ — стійкий негативний емоційний стан, що виникає через неуспішність в діяльності. Характеризується або ігноруванням самого факту неуспіху, або небажанням визнати себе його винуватцем.

АФЕКТИВНА СФЕРА — сукупність переживань, які відчуває людина до оточуючої дійсності та до самої себе.

Б

БАР'ЄР ПСИХОЛОГІЧНИЙ — мотив, що перешкоджає виконанню певної діяльності або певних дій, наприклад спілкуванню з певною людиною або групою людей. Психологічний бар'єр найчастіше зустрічається як причина внутрішніх конфліктів, особливо як вияв сором'язливості, суб'єктивно може переживатися як ускладнення і по-різному взаємодіяти з самооцінкою.

БЕЗРОБІТТЯ — соціально-економічне явище, коли частина економічно активного населення не знаходить роботи і стає непотрібною.

БЕЗРОБІТНІ — працездатні громадяни у працездатному віці, які в силу незалежних від них обставин не мають роботи та заробітку, зареєстровані в державній службі зайнятості як особи, що шукають роботу, здатні працювати і яким дана служба не запропонувала роботи.

БІЗНЕС-ПЛАН — це документ, який описує всі основні аспекти майбутньої підприємницької діяльності, проблеми, які можуть зустрітись, та способи розв'язання цих проблем.

БЛАНК ОБСТЕЖЕННЯ — спеціальна форма фіксації психодіагностичного обстеження. Призначена як для ведення обліку результатів обстеження за окремими методиками, так і для фіксації показників тематичного обстеження, яке проводиться з залученням цілого комплексу методів (карти обстеження).

БІОГРАФІЧНІ МЕТОДИ — способи діагностики, корекції та проектування життєвого шляху особистості.

БІРЖА ПРАЦІ (СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ) — державна організація, якій доручено вирішувати питання забезпечення зайнятості населення на певній території, включаючи допомогу в працевлаштуванні, виплату допомоги безробітним, організацію підготовки й перепідготовки незайнятого населення тощо.

В

ВАКАНСІЯ — вільне місце, незайнята посада.

ВІК — характеристика розвитку індивіда в часі, існування індивіда з моменту його народження.

ВІК ПСИХОЛОГІЧНИЙ — вік, якому відповідає людина за рівнем свого психологічного розвитку, тобто певний якісно своєрідний етап онтогенетичного розвитку, що обумовлений закономірностями формування організму, умовами життя, навчання і виховання і має конкретно-історичне походження.

ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ — типові особливості віку, які визначають основний напрям розвитку людини в онтогенезі.

ВИХОВАНІСТЬ — знання норм поведінки, дотримання яких пов'язане не з метою одержання винагороди або уникнення покарання, а з неможливістю порушення норм, які стали внутрішнім регулятором дій і вчинків особистості.

ВУНДЕРКІНД — чудо-дитина, яка володіє гіперздібностями.

ГЕНЕТИЧНИЙ МЕТОД — будь-яке психічне явище вивчається як процес, де дослідник намагається відтворити всі моменти діалектичного розвитку явища, побачити і зрозуміти, як вони змінюють один одного.

Д

ДОРΟΣЛІСТЬ — віковий період людини, межі якого визначаються комплексом соціальних і біологічних причин і залежать від конкретних соціально-економічних умов індивідуального розвитку людини (в умовах нашого суспільства нижня межа дорослості — закінчення середньої школи, верхня межа дорослості визначається виходом на пенсію).

ДРАЙВ — сильний стимул, що спонукає організм до дії.

Ж

ЖИТТЄВА ПОЗИЦІЯ ОСОБИСТОСТІ — найбільш виражена позиція, основними компонентами якої є переконання, принципи, ціннісні орієнтації, установки, що стали мотивами її діяльності. *ЖИТТЄВА ПЕРСПЕКТИВА* — цілісна картина майбутнього у складному, суперечливому взаємозв'язку запрограмованих і очікуваних подій, від яких, на думку індивіда, залежить його соціальна значущість і сенс життя.

ЖИТТЄВЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ — визначення себе стосовно загальнолюдських критеріїв сенсу життя і реалізація себе на основі цього самовизначення.

3

ЗРІЛІСТЬ — вища психологічна інстанція організації та управління своєю поведінкою, передбачення своїх можливостей, досягнень, успіхів, самореалізації. Це сукупний стан високого розвитку фізіологічних, інтелектуальних, професійних, ділових, вольових моральних та соціальних параметрів розвитку людини.

Е

ЕМПАТІЯ — здатність людини до співчуття і співпереживання, до розуміння станів інших людей, готовність надати посильну допомогу.

Є

ЄДИНИЙ ТАРИФНО-КВАЛІФІКАЦІЙНИЙ ДОВІДНИК ВИДІВ РОБІТ І ПРОФЕСІЙ ПРАЦІВНИКІВ (ЄТКД) — нормативний документ, що рекомендується для використання на підприємствах з різними формами власності; відображає відомості про професії і види діяльності для їх тарифікації за складністю.

І

ІДЕНТИЧНІСТЬ — почуття неперервності свого буття як сутності, відмінної від усіх інших. Ідентичність — збереження і підтримання особистістю власної цілісності, тотожності, нерозривності історії свого життя; 2) стійкий образ «Я», усвідомлення в собі певних особистісних якостей, індивідуально-типологічних особливостей, рис характеру, способів поведінки, які визнаються своїми і достовірними. Психосоціальна ідентичність є запорукою психічного здоров'я особистості. *Професійна ідентичність* — ототожнення з професією.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ СТИЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ — індивідуально-своєрідна система психологічних засобів, до яких свідомо або стихійно звертається людина з метою найкращого врівноваження своєї (типово обумовленої) індивідуальності з предметами та зовнішніми умовами діяльності.

ІНЕРТНИЙ ТИП НЕРВОВОЇ СИСТЕМИ — тип нервової системи, що характеризується сповільненим протіканням нервових процесів. Даний тип нервової системи характерний для людей з флегматичним темпераментом.

Л

ЛОГІЧНЕ МИСЛЕННЯ — вид мисленнєвого процесу, в якому використовуються логічні конструкції та готові поняття.

ЛОГІЧНА АБО СЛОВЕСНО-ЛОГІЧНА ПАМ'ЯТЬ — запам'ятовування і відтворення думок.

М

МАРГІНАЛЬНІСТЬ ПІДЛІТКОВА — перебування підлітка між двома соціальними світами — світом дітей і світом дорослих. Причому, жодним з цих світів підліток не приймається як повноправний учасник, що призводить до виникнення конфліктних за своїм соціальним змістом форм поведінки.

МЕТОДИКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ — сукупність методів, які застосовуються в конкретному дослідженні і визначаються відповідною методологією.

МЕТОДОЛОГІЯ — система принципів і способів організації та побудови психологічного дослідження, а також вчення про цю систему.

МЕЖОВІ СТАНИ — позначення слабких, стертих форм нервово-психічних розладів, що знаходяться поблизу умовної межі між психічним здоров'ям та вираженою патологією. У вузькому розумінні межові стани — неврози, реактивні стани, що проходять без гострих психотичних розладів, різного роду психопатії, психічні порушення в екстремальних умовах діяльності.

МИСЛЕННЯ — пізнавальна діяльність людини, спрямована на виявлення зовні скритих особливостей об'єкта, яка характеризується узагальненістю та опосередкованістю; застосування, перетворення і поновлення запасу одержаних у навчанні знань. *Мислення теоретичне* — пізнання і відкриття законів, принципів. *Мислення практичне* — пізнання, яке здійснюється в ході практичної діяльності, вироблення планів і програм дій.

Мислення творче — створення в процесі пізнання суб'єктивно і об'єктивно нового продукту.

МОДЕЛЬ ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ ТЕОРЕТИЧНА — модель особистості професіонала, побудована на основі кодифікованих норм (законів, постанов, інструкцій) і побажань експертів. Синонім — модель особистості ФАХІВЦЯ ідеальна.

МОДЕЛЬ ЕМПІРИЧНА ОСОБИСТОСТІ ФАХІВЦЯ — модель особистості фахівця побудована на основі узагальнення емпіричних даних про особистісну структуру достатньої кількості фахівців, які є успішними (або неуспішними) у своїй професійній діяльності. Синонім — модель особистості фахівця реальна.

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНА — спеціально створена структура психічного явища, або система понять чи законів, що відображає найбільш суттєве в тому психічному явищі, яке моделюється.

МОТИВ (*motus* в перекладі з лат — рух) — 1) причина, що спонукає до діяльності, що пов'язана з задоволенням потреби; 2) усвідомлена причина, що лежить в основі вибору дій та вчинків. В ролі мотивів можуть виступати потреби й інтереси, почуття та емоції, установки й ідеали.

МОТИВ АЛЬТЕРНАТИВНОГО ВИБОРУ — опант має декілька варіантів профплану і не знає, що вибрати (кілька варіантів професій або навчальних закладів, які різняться за своїм рівнем). Вивчення мотиваційно-сміслової сфери є центральною проблемою психології особистості, її розвитку.

МОТИВАЦІЯ — система усвідомлюваних і неусвідомлюваних спонукань, що зумовлюють активність організму, визначають її спрямованість. За своїми проявами і функціями в регуляції поведінки мотивуючі фактори поділяють на три відносно самостійні класи: 1) під час з'ясування причини, **чому організм знаходиться в стані активності**, аналізуються прояви потреб й інстинктів як джерел активності; 2) якщо вивчається питання, **на що спрямована активність організму**, заради чого зроблено вибір саме цих актів поведінки, а не інших, вивчаються перш за все причинні прояви мотивів, тобто тих, що визначають вибір спрямованості поведінки; 3) якщо дослідника цікавить, **як здійснюється регуляція динаміки поведінки**, вивчаються прояви емоцій, суб'єктивних переживань і установок.

МОТИВАЦІЯ ПОВЕДІНКИ — система мотивів поведінки. Термін використовується для позначення мотивації конкретних форм поведінки (вживається у вузькому значенні) і для позначення сукупності тих психічних моментів, якими визначається поведінка людини в цілому (вживається в широкому значенні). Поведінка, діяльність людини виникає в результаті не одного мотиву, а в результаті дії багатьох мотивів, які перебувають у складній взаємозалежності. Тому поряд з терміном "мотиви поведінки" вживається термін "мотивація поведінки", "діяльності."

МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ — один з різновидів мотивації діяльності, пов'язаний з потребою індивіда досягати успіхів, а не уникати невдач. Згідно з результатами досліджень, основні типи поведінки, пов'язані з досягненням успіху або уникненням невдач, формуються в період від 3 до 13 років як під впливом батьків, особливо матері, так і середовища. 3-5 літня дитина сприймає реакції батьків на успіхи або невдачі не лише як просте підкріплення. У неї формується власне ставлення до своїх можливостей,

згідно з яким вона реагує на похвалу і покарання. З 3-5 років формується орієнтована на успіх мотивація досягнення, коли дитина сприймає підтримку і похвалу батьків або вихователів. Критика і докори в ситуації невдачі можуть не сприйматися негативно, якщо їх робити в дружній атмосфері і з почуттям поваги до дитини.

МОТИВАЦІЯ УНИКНЕННЯ НЕВДАЧ — один з різновидів мотивації діяльності, що пов'язаний з установкою на захисну поведінку, яка виникає через сильно розвинене почуття страху перед невдачею і прагненням захистити себе від можливих поразок у діяльності або від нещасних випадків.

О

ОБДАРОВАНІСТЬ — комплексна характеристика сфери здібностей, яка включає: 1) якісно своєрідне поєднання здібностей до особливого виконання будь-якого виду діяльності; 2) інтеграцію здібностей, що обумовлює широту можливостей людини; 3) розумовий потенціал, цілісну характеристику пізнавальних можливостей і здібностей до навчання; 4) сукупність задатків, яскраво виражених природних передумов до розвитку здібностей; 5) талановитість, наявність внутрішніх умов для видатних досягнень.

ОСОБИСТІТЬ — стійка система соціально значущих рис індивіда, які характеризують його як діяча, як члена того чи іншого суспільства чи спільноти. На відміну від поняття особистість, поняття індивідуальність означає неповторну своєрідність, спадкові і придбані особливості даної особи, завдяки яким вона виділяється серед іншого, типового, загального, властивого усім або більшості членів суспільства чи спільноти.

П

ПАМ'ЯТЬ — психофізіологічний процес, що виконує функції закріплення, збереження і відтворення досвіду, створює умови для навчання людини і розвитку її психіки.

ПЕРСПЕКТИВА ЖИТТЄВА — образ бажаного (і усвідомлюваного як можливого) свого майбутнього життя за умов досягнення певних цілей. Перспектива життєва взаємопов'язана з життєвою позицією особистості, яка швидше всього є її наслідком, але може бути і причиною

ПОЗИЦІЯ ОСОБИСТОСТІ як суб'єкта суспільної поведінки і різноманітних видів суспільної діяльності являє собою складну систему відношень, установок, мотивів, якими керується особистість у своїй діяльності, цілей і цінностей, на які спрямована ця діяльність. Життєва

позиція особистості може бути різною — активною, пасивною тощо. Її характер залежить від фундаментальних властивостей особистості.

ПОКЛИКАННЯ — властивість особистості, що формується на основі зацікавленості до певного виду діяльності, прагнення виконувати її та виявлення здібностей до її виконання. Діяльність за покликанням, крім зовнішнього результату, дає і внутрішній — почуття задоволення результатом і самим процесом діяльності. Покликання взаємодіє з професійним самовизначенням особистості. Виділяють потенційне та актуальне покликання.

ПОСАДА — функціональні обов'язки працівника на кожному робочому місці.

ПОСАДОВА ІНСТРУКЦІЯ (інакше — опис робіт) — нормативний документ, що регламентує діяльність працівника в структурі організації, що визначає організаційно-правове положення, зміст і умови його ефективної роботи

ПОТРЕБА В САМОУТВЕРДЖЕННІ — усвідомлення необхідності реалізувати самоутвердження. Прагнення до високої оцінки і самооцінки і викликана цим прагненням поведінка. Самоутвердження може займати у структурі потреб людини звичайне і домінуюче становище. Задоволення потреби в самоутвердженні може досягатися різними шляхами: шляхом реальних досягнень у будь-якій діяльності або шляхом створення видимих досягнень, коли суб'єкт прагне здаватися таким, яким він хоче бути, хоча насправді таким не є. Спосіб самоутвердження залежить від характеру і змісту домагань особистості, а також від можливостей і здібностей.

ПРИНЦИП ОПТИМІЗАЦІЇ — найбільш загальний принцип організації: свідомий вибір у кожній конкретній ситуації оптимального варіанта за критеріями результативності і витрати часу та ресурсів.

ПРИНЦИПОВІСТЬ — властивість особистості, як прояв її ідейності. Принциповість — це усвідомлене дотримання моральних і правових норм на основі переконань, що і перетворює їх у принципи. Принциповість — компонент високорозвинених моральних і правових переконань. Неправдиві норми і принципи породжують неправдиву принциповість.

ПРОБЛЕМНА СИТУАЦІЯ — ситуація, пов'язана з розв'язанням нових поставлених перед особистістю завдань, що характеризується певним психологічним станом людини, активізує мислення, коли перед людиною виникають нові цілі та умови діяльності.

ПРОВІДНА ДІЯЛЬНІСТЬ — діяльність, виконання якої передбачає виникнення і формування основних психологічних новоутворень людини на

певному ступені розвитку її особистості. В онтогенезі виділяють такі види провідної діяльності: 1) безпосереднє спілкування дитини з дорослими; 2) предметно-маніпулятивна діяльність у ранньому дитинстві; 3) сюжетно-рольова гра дошкільнят; 4) навчальна діяльність молодших школярів; 5) суспільно-корисна діяльність підлітків; 6) професійно-навчальна діяльність у ранній юності, 7) трудова діяльність у період дорослості (зрілості).

ПРОГНОЗУВАННЯ — виявлення вищої форми випереджуючого відображення в процесі мислення як передбачення очікуваного майбутнього на підставі врахування динаміки явища, що прогнозується.

ПРОГНОСТИЧНА ЗДІБНІСТЬ — сукупність якостей мисленневих процесів суб'єкта, що визначає ефективність пізнавальної прогностичної діяльності. В прогностичній здібності виділяють три сторони: змістовну, операційну та мотиваційну.

Змістовна сторона прогнозування включає знання про тенденції розвитку об'єкта, що прогнозується в минулому, і знання поточної інформації про нього. *До складу операційного* прогнозування входять як необхідні такі розумові дії: з'ясування причиново-наслідкових зв'язків, реконструкція і зміна уявлень, висування та аналіз гіпотез, планування. Джерелом *мотивації пізнавальної прогностичної діяльності* і прогностичної здібності є "потреба виходити за свої межі", екстраполювати себе в майбутнє і необхідність використовувати знання про майбутнє для більш цілеспрямованої організації своєї життєдіяльності й оптимального перетворюючого впливу на природу і суспільство.

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ — пристосування нових працівників до умов професійної діяльності: фізичних (до фізичного оточення і знарядь праці), власне професійних (до змісту праці, організації виробництва, системи оплати, режиму праці та інструкцій), соціальних (до групових цінностей і норм, стилю керівництва та міжособистісних відносин)

ПРОФЕСІЙНА ГОТОВНІСТЬ СТУДЕНТА — особистісна якість, яка проявляється в позитивній самооцінці себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності та прагнення займатися нею після закінчення ВНЗ. Професійна готовність — вирішальна умова швидкої адаптації випускника до умов праці, подальшого професійного вдосконалення і підвищення кваліфікації.

ПРОФЕСІЙНА КОНСУЛЬТАЦІЯ — система психолого-педагогічних і медичних заходів, яка допомагає розкрити й оцінити різнобічні здібності кожного представника молодого покоління з метою допомогти йому більш свідомо обрати професію.

ПРОФЕСІЙНА МОТИВАЦІЯ — дія конкретних спонук, що обумовлюють вибір професії та спонукають до виконання обов'язків, що пов'язані з обраною професією протягом тривалого періоду.

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ — система психолого-педагогічних і медичних заходів, що допомагають представникам молодого покоління обрати професію з урахуванням потреб суспільства і своїх власних здібностей. До неї входять чотири важливі підсистеми: професійна просвіта і виховання, професійна діагностика (профвідбір та профпідбір) і консультація та професійна адаптація.

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА — система організаційних і педагогічних заходів, що забезпечує формування в особистості професійної спрямованості, знань, навичок, умінь та професійної готовності.

ПРОФЕСІЙНА ПРИДАТНІСТЬ — психодіагностична і прогностична оцінка особистості і організму людини з метою виявлення професійних здібностей та їх прояву в соціальних умовах діяльності. Наприклад, професійна придатність до служби в армії в умовах війни і мирного часу різна. Ототожнення професійної придатності лише із оцінкою здібностей не є правильним.

ПРОФЕСІЙНО-ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ — властивості особистості, сукупність яких визначається потенційними або актуальними здібностями до певного виду діяльності, а їх послаблення призводить до стійких помилкових дій під час професійного навчання і в подальшому до зниження ефективності певної професійної діяльності.

ПРОФЕСІЙНІ ЗДІБНОСТІ — сукупність (структура) достатньо стійких, хоча і здатних змінюватися під впливом виховання індивідуально-психологічних якостей особистості, яка на основі компенсації одних властивостей особистості іншими визначає успішність у навчанні. Професійні здібності до певної професії — це ті властивості особистості, від яких залежить якість професійної діяльності.

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР — форма трудової експертизи, завдання якої — вибір з групи кандидатів тих, хто за своїми здібностями, досвідом та моральними якостями відповідає *даній* професії або спеціальності, та відсів тих, що мають протипоказання (від професії до особи).

ПРОФЕСІЙНИЙ ПІДБІР — процес пошуку професії, яка б відповідала певній конкретній людині відповідно до її індивідуально-психологічних особливостей (від особи до професії).

ПРОФЕСІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ — сукупність можливостей і здібностей для засвоєння професійної діяльності, самовдосконалення в цій діяльності .

ПРОФЕСІЙНА САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ — прагнення людини якнайповніше виявити і розвинути свої професійні можливості, стати тим, ким вона може стати у професійній діяльності.

ПРОФЕСІЙНА САМОРЕАЛІЗАЦІЯ — це реалізація власного потенціалу здійснення можливостей розвитку Я власними зусиллями людини в умовах професійної діяльності, співпраці і співтворчості з іншими людьми, соціумом та зі світом в цілому.

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ — діяльність людини, що набуває того чи іншого змісту залежно від етапу її розвитку як суб'єкта діяльності. Зміст діяльності в даному контексті — це, перш за все, образи бажаного майбутнього, результату (цілі) у свідомості суб'єкта, особливості його саморегуляції, володіння знаряддями праці та технічним оснащенням, особливості усвідомлення себе, своїх особистих якостей і свого місця в системі ділових людських взаємин.

ПСИХОГРАМА — комплекс психофізіологічних і психологічних вимог професії до працівника. Вона являє собою опис діяльності працівника з погляду особливостей функціонування його психічних процесів та систем.

ПРОФЕСІОГРАМА — перелік психологічних функцій, необхідних для певної професійної діяльності. На основі професіограми проводиться визначення професійної придатності і професійний відбір.

ПРОФЕСІОГРАФІЯ — технологія вивчення вимог, які пред'являє професія до особистісних якостей, психологічних здібностей та психолого-фізичних можливостей людини.

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ — цілісний безперервний процес становлення спеціаліста, який починається з моменту вибору і прийняття майбутньої професії й закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність. Професіоналізація є провідним поняттям у теорії професійного становлення особистості.

Р

РІВЕНЬ ДОМАГАНЬ — характеристика: 1) рівень важкості, досягнення якого є загальною метою серії майбутніх дій; 2) вибір суб'єкта цілей чергової дії залежно від успіху або невдачі попередніх дій; 3) бажаний рівень самооцінки особистості.

РОЗУМОВИЙ РОЗВИТОК — якісні і кількісні зміни інтелекту, системи його характеристик.

РОЗУМОВІ ЗДІБНОСТІ — властивості особистості учня, що забезпечують успішність пізнавальної діяльності.

С

САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ — прагнення людини до найбільш повного виявлення і розвитку своїх особистих можливостей, здібностей, щоб вона могла стати тим, ким може стати. Самоактуалізація потребує не лише незалежності особистості від вимог суспільства, але й сприятливих історичних і соціально-психологічних умов.

САМОВИЗНАЧЕННЯ — важливий прояв психічного розвитку, активний пошук можливостей розвитку, формування себе як повноцінного учасника спільноти, творця чогось нового, корисного. Особливими формами є особистісне, життєве і професійне самовизначення.

САМОВИХОВАННЯ — це діяльність людини, спрямована на те, щоб змінити себе, це найбільш високий рівень виховання — усвідомлена, цілеспрямована зміна своєї особистості. У самовихованні використовуються такі засоби, як самообіцянка, самонагадування, самозаспокоєння, самосхвалення, самовідречення, самозасудження, самопокарання тощо. Найціннішим стимулом самовиховання є позитивні уявлення, на основі яких формується ідеал особистості.

САМОКОНТРОЛЬ — одна з функцій авторегуляції, тобто оволодіння власною поведінкою, яка виникає і вдосконалюється в процесі розвитку самосвідомості.

САМООЦІНКА — усвідомлення й оцінка власних особистісних особливостей. Самооцінка визначається шляхом співставлення рівня своїх домагань з досягнутими результатами або шляхом соціального порівняння, тобто порівняння думок оточуючих людей про себе.

САМОРЕАЛІЗАЦІЯ — розгортання оптимальних здібностей людини до різних видів людської діяльності; рівень розвитку, якого досягає людина від моменту народження; свідоме прагнення до реалізації своїх можливостей упродовж життя.

САМОСВІДОМІСТЬ — вищий рівень свідомості у людини як члена суспільства, що спрямований на себе.

САМОСТІЙНІСТЬ — вольова властивість особистості, здатність систематизувати, планувати, регулювати й активно здійснювати свою діяльність без постійного керівництва й допомоги збоку.

СМИСЛ ЖИТТЯ — регулятивне поняття, притаманне будь-якій розвиненій світоглядній системі, яке виправдовує і тлумачить властиві цій системі моральні норми й цінності, показує, задля чого є необхідною дана діяльність.

СОЦІАЛЬНА ЗРІЛІСТЬ — якість особистості, яка характеризує її як морально розвинену, що займає активну життєву позицію, як таку, що підкріплює слово ділом, як професійного добросовісного працівника, що творчо ставиться до своєї праці.

СОЦІАЛЬНА ЗРІЛІСТЬ УЧНЯ — проявляється в його готовності до активної творчої праці, в постійній чіткій стратегії поведінки. Соціальна зрілість вимагає від учня оволодіння знаннями, в тому числі і правовими, моральними, політичними та ін. Перевіряється, розвивається і зміцнюється соціальна зрілість в конкретних справах, в поведінці, у щоденних вчинках протягом усього життя. Виховання всебічнорозвиненої і соціально зрілої особистості — основне завдання школи сьогодення.

СПОСТЕРЕЖЕННЯ — один з основних емпіричних методів психологічного дослідження, який перебуває в стані спеціального, систематичного.

СПРЯМОВАНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ — одна з підструктур особистості, що є її вищим рівнем і має ряд характеристик, таких як рівень, широта, інтенсивність, стійкість, дієздатність, та ряд форм: захоплення, бажання, інтереси, схильності, ідеали, світогляд, переконання. Формується в процесі виховання.

СТРУКТУРА ДІЯЛЬНОСТІ. Сукупність взаємозалежних дій та операцій, виконуваних людиною в процесі досягнення визначеної трудової мети. Уявлення про структуру діяльності можуть бути отримані в процесі аналізу діяльності. Результати аналізу використовуються для того, щоб з'ясувати, якими якостями і наскільки повинна володіти особистість для здійснення певного виду діяльності.

СХИЛЬНІСТЬ — одна з форм особистісної спрямованості, в структуру якої входять інтерес і вольове прагнення до реалізації в діяльності.

У

УВАГА — спрямованість і зосередженість психічної діяльності на одних предметах або явищах дійсності при одночасному відстороненні від інших. Увага являє собою особливу динамічну характеристику діяльності. Об'єктом уваги можуть бути як впливи зовнішнього середовища, так і власні думки, переживання, дії.

УЯВА — психічний процес, метою якого є створення нових уявлень і думок на основі сформованого досвіду. Має аналітико-синтетичний характер. Уява — це відображення реальної дійсності в нових, незвичних і несподіваних поєднаннях та зв'язках. Найважливіше призначення уяви в тому, що вона дає

можливість уявляти результати праці до її початку, орієнтує цим людину в процесі діяльності.

УМІННЯ — сформована в особистому досвіді здібність людини виконувати певну діяльність. Формування умінь пов'язане з формуванням пластичних навичок та творчого мислення і спирається на них. Психологічною основою умінь є взаємовідношення між метою даної діяльності, умовами і способами її виконання.

ХАРАКТЕР — індивідуально своєрідне поєднання постійних суттєвих властивостей особистості, що проявляються в її поведінці. Характер є багатограним, але разом з тим і цілісним. В характері людина проявляє своє відношення до діяльності, оточуючих людей, до самої себе, до речей, обов'язків, природи тощо. Від особливостей характеру залежить уся життєдіяльність людини, її успіхи й невдачі, сімейне щастя та інші важливі сторони життя.

ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ — об'єктивне індивідуальне відображення соціальних цінностей суспільства і природи на певному історичному етапі в психіці і свідомості людини. Ц.о. — це система соціальних почуттів і установок особистості.

Я

Я-КОНЦЕПЦІЯ — узгоджене і зафіксоване в словесних визначеннях уявлення людини про саму себе, результат пізнання й оцінки самої себе через окремі образи в умовах різноманітних ситуацій, а також через думки інших людей та шляхом співставлення себе з ними. Джерелом для таких порівнянь є реальне життя та всі види мистецтва. Я-концепція в процесі психічного дозрівання людини виявляє тенденції до самопідкріплення та стабілізації. Людина прагне брати участь в тих ситуаціях спілкування, де її Я-концепція підкріплюється, і уникає спілкування з людьми, які здатні порушити її стійкість. Проте різні життєві події можуть змусити людину переглянути свою Я-концепцію.

ПРАКТИКУМ

Анкета

вивчення інтересів і схильностей учня

- Прізвище, ім'я, по-батькові.....
- Вік.....
- Стать.....
- Місце проживання.....
1. В якому класі ти вчишся?.....
 2. Яку професію ти вирішив (ла) обрати?.....
 3. Твоє рішення остаточне? (так, ні).....
 4. Чим приваблює тебе обрана професія?.....
 5. Під впливом яких факторів ти вирішила (-ив) обрати дану професію (школа, приклад і порада батьків, сімейна традиція, література, кіно, екскурсія на підприємство тощо)?.....
 6. Ким ти хотіла (-ів) бути раніше? Чому змінила(-ив) свої наміри?.....
 7. Твої улюблені навчальні предмети? Які успіхи у тебе з цих предметів?.....
 8. Що тобі відомо про професію, яку ти збираєшся обрати? (потрібне підкреслити):
 - зміст професії;
 - зарплата;
 - перспективи професійного росту;
 - вимоги до стану здоров'я;
 - психофізіологічні якості, необхідні для успішного оволодіння професією;
 - можливі шляхи оволодіння професією (де, яка необхідна освіта, термін навчання);
 9. Які відвідуєш гуртки, факультативи?.....
 10. Улюблене домашнє заняття?.....
 11. Як думаєш освоїти обрану професію (на підприємстві, в профтехучилищі, в технікумі, в інституті)?.....
 12. Які знайомі тобі професії ти вважаєш:
 - найлегшими.....
 - найважчими.....

- найбільш захоплюючими.....
- найбільш почесними.....
- найбільш важливими.....
- найбільш небезпечними.....

13. Як ти готуєшся до оволодіння обраною професією (потрібне підкреслити):

- одержую інформацію від батьків, знайомих;
- читаю спеціальну літературу;
- займаюся в гуртку;
- намагаюся краще вчитися з профільюючих предметів;
- ніяк не готуюся.

14. Робітників яких професій найбільше потребує зараз місто (село), в якому ти проживаєш?

15. Чи плануєш ти в майбутньому працювати в своєму місті (селі)?.....

16. Професія твоїх батьків.....

17. Чи знають батьки про твої наміри?.....

18. Як поставились батьки до твого вибору (потрібне підкреслити):

- схвалюють;
- не схвалюють;
- ставляться пасивно.

МЕТОДИКА "КАРТА ІНТЕРЕСІВ"

Методика розроблена Л.Голомшток та О.Мешковской і призначена для визначення можливих професійних інтересів особистості.

Для проведення дослідження досліджуваному видається текст опитувальника, який складається із 174 запитань, які відносяться до 29 сфер людського знання і діяльності і спеціальний бланк відповідей — матриця із 6 рядків і 29 колонок. Кожна колонка відповідає одній із сфер інтересів:

1. Біологія. 2. Географія. 3. Геологія. 4. Медицина. 5. Легка й харчова промисловість. 6. Фізика. 7. Хімія. 8. Техніка. 9. Електро- і радіотехніка. 10. Металобробка. 11. Деревообробка. 12. Будівництво. 13. Транспорт. 14. Авіація, морська справа. 15. Військові фахи. 16. Історія. 17. Література. 18. Журналістика. 19. Суспільна діяльність. 20. Педагогіка. 21. Право, юриспруденція. 22. Сфера обслуговування. 23. Математика. 24. Економіка. 25. Іноземні мови. 26. Образотворче мистецтво. 27. Сценічне мистецтво. 28. Музика. 29. Фізкультура й спорт.

Інструкція

Для визначення Ваших провідних інтересів пропонуємо перелік запитань. Поміркуйте над кожним запитанням і дайте щонайточнішу відповідь. Якщо Ви неодноразово переконалися, що Вам дуже подобається те, про що запитується, то в списку відповідей під тим же номером поставте два плюси, якщо просто подобається — один плюс, якщо не знаєте, сумніваєтесь — нуль, якщо не подобається — один мінус, а якщо дуже не подобається — два мінуси. Відповідайте на запитання, не пропускаючи жодного з них. Час заповнення списку не обмежується.

Чи любите Ви? Чи подобається Вам?

Чи хотіли б Ви?

1. Знайомитися з життям тварин і рослин?
2. Уроки географії, читання підручника географії.
3. Читати художню або науково-популярну літературу про геологічні експедиції.
4. Уроки й підручник з анатомії та фізіології людини.
5. Уроки з домогосподарства або домашні завдання з домогосподарства.
6. Читати науково-популярну літературу про фізичні відкриття, про життя й діяльність видатних фізиків.
7. Читати про відкриття в хімії або про життя й діяльність видатних хіміків.
8. Читати науково-популярні журнали про розвиток техніки.
9. Читати статті в науково-популярних часописах про досягнення в галузі електроніки й радіотехніки.
10. Знайомитися з різними металами та їхніми властивостями.
11. Довідуватися про різні породи дерев і про їхнє практичне застосування.
12. Довідуватися про досягнення в галузі будівництва.
13. Читати книжки, дивитися фільми про водіїв різних видів транспорту (автомобільного, залізничного тощо).
14. Читати книжки, дивитися фільми про льотчиків і космонавтів.
15. Знайомитися з військовою технікою.
16. Читати книжки про історичні події та історичних діячів.
17. Читати книжки класиків української та зарубіжної літератури.
18. Читати та обговорювати газетні чи журнальні статті та нариси.
19. Обговорювати поточні справи чи події в класі і школі.
20. Читати книжки про життя школи (про роботу вихователя, учителя).
21. Читати книжки, дивитися фільми про роботу міліції.

22. Піклуватися про порядок, гарний вигляд приміщень, в яких навчаетесь, живете, працюєте.
23. Читати такі книжки, як "Цікава математика", "Математичне дозвілля".
24. Вивчати економічну географію.
25. Заняття іноземною мовою.
26. Знайомитися з життям видатних художників, з історією розвитку образотворчого мистецтва.
27. Знайомитися з життям видатних майстрів сцени і кіно, зустрічатися з артистами, колекціонувати їхні фотографії.
28. Знайомитися з життям і творчістю видатних музикантів, із питаннями теорії музичного мистецтва.
29. Читати спортивні часописи, газети, книжки про спорт, про видатних спортсменів.
30. Вивчати біологію, ботаніку, зоологію.
31. Знайомитися з різними країнами за описами.
32. Читати про життя і діяльність знаменитих геологів.
33. Читати про те, як люди навчилися боротися з хворобами, про лікарів і досягнення в галузі медицини.
34. Відвідувати з пізнавальною метою підприємства легкої промисловості.
35. Читати книжки на зразок "Цікавої фізики", "Фізики жартують".
36. Проводити хімічні досліди, стежити за ходом хімічних реакцій.
37. Знайомитися з новітніми досягненнями сучасної техніки (слухати і дивитися радіо- і телевізійні передачі, читати статті в газетах).
38. Відвідувати радіотехнічні гуртки або знайомитися з роботою електрика.
39. Знайомитися з різноманітними вимірювальними інструментами для металообробки і працювати з ними.
40. Спостерігати за виготовленням виробів із дерева, роздивлятися нові зразки меблів.
41. Зустрічатися з будівельниками, спостерігати за їхньою роботою.
42. Читати популярну літературу про засоби пересування.
43. Читати книжки, дивитися фільми про річковиків, моряків.
44. Читати книжки, дивитися фільми на військові теми, знайомитися з історією воєн.
45. Обговорювати минулі та сучасні політичні події.
46. Читати літературно-критичні статті.
47. Слухати радіо та дивитися телевізійні новини і тематичні радіопередачі.
48. Довідуватися про події, що відбуваються в місті, країні.
49. Давати пояснення товаришам, як виконати навчальне завдання, якщо вони не можуть його виконати самі.

50. Давати справедливу оцінку вчинку друга, знайомого або літературного героя.
51. Організувати харчування під час походу.
52. Читати науково-популярну літературу про відкриття в математиці, про життя й діяльність видатних математиків.
53. Цікавитися станом економічних перетворень
54. Читати художню літературу іноземною мовою.
55. Займатися художнім оформленням стендів і газет.
56. Відвідувати театри, філармонії, концерти.
57. Слухати оперну або симфонічну музику.
58. Відвідувати спортивні змагання, слухати й дивитися спортивні радіо — і телепередачі.
59. Відвідувати біологічний гурток.
60. Займатися в географічному гуртку.
61. Складати та збирати описи й зображення геологічних об'єктів землі, мінералів.
62. Вивчати функції організму людини, причини виникнення хвороб і способи їх лікування.
63. Відвідувати гурток кулінарів, готувати вдома обід.
64. Проводити фізичні досліді.
65. Готувати розчини, зважувати реактиви.
66. Розбирати й ремонтувати різноманітні механізми (наприклад, годинники, праски).
67. Користуватися точними вимірювальними приладами (осцилографом, вольтметром, амперметром); здійснювати різні розрахунки.
68. Майструвати різні предмети й деталі з металу.
69. Майструвати різні предмети й деталі з дерева або художньо обробляти дерево (випилувати, випалювати, вирізувати).
70. Робити будівельні ескізи або виконувати креслення різноманітних будівель.
71. Відвідувати гурток юних автолюбителів.
72. Брати участь у секції парашутистів і в гуртку авіамоделістів або в роботі авіаційних клубів.
73. Займатися в стрілецькій секції.
74. Вивчати історію виникнення різних народів і держав.
75. Писати класні й домашні твори з літератури.
76. Спостерігати за вчинками й поведінкою людей.
77. Виконувати суспільну роботу, організувати та згуртовувати друзів на різні справи.

78. Проводити час із маленькими дітьми, читати їм книжки, що-небудь розповідати, допомагати в будь-чому.
79. Верховодити серед ровесників і молодших.
80. Спостерігати за роботою продавця, кухаря, офіціанта.
81. Займатися в математичному гуртку.
82. Цікавитися питаннями розвитку промисловості, дізнаватися про нові досягнення в галузі планування та обліку на підприємствах.
83. Працювати з іноземними словниками, розбиратися в мовних зворотах малознайомої мови.
84. Відвідувати музеї мистецтва, художні виставки.
85. Виступати на сцені перед глядачами.
86. Грати на музичному інструменті.
87. Грати в спортивні ігри.
88. Спостерігати за ростом і розвитком рослин, тварин, вести записи спостережень.
89. Самостійно складати географічні карти, збирати різноманітні географічні матеріали.
90. Збирати колекції мінералів, експонати для геологічного музею.
91. Знайомитися з роботою лікаря, медсестри, фармацевта.
92. Відвідувати гурток крою та шиття, шити собі і членам родини.
93. Займатися у фізичному гуртку або відвідувати факультативні заняття з фізики.
94. Займатися у хімічному гуртку або відвідувати факультативні заняття з хімії.
95. Займатися в одному із технічних гуртків (моделювати літаки, кораблі тощо).
96. Знайомитися з конструкцією електроприладів, електричних машин; збирати, контролювати радіоприлади, приймачі, програвачі тощо.
97. Займатися на уроках праці в шкільних майстернях.
98. Брати участь у столярному гуртку.
99. Бувати на будівництві, спостерігати за ходом будівництва, за оздоблювальними роботами.
100. Цікавитися правилами дорожнього руху.
101. Брати участь у секції веслярів, яхтсменів, аквалангістів, рятування на водах.
102. Брати участь у воєнізованих іграх.
103. Відвідувати історичні музеї, знайомитися з пам'ятками культури.
104. Займатися в літературному гуртку, відвідувати факультативні заняття з літератури.

105. Вести особистий щоденник.
106. Виступати в класі з повідомленнями про міжнародне становище.
107. Бути вихователем.
108. З'ясовувати причини поведінки людей і вчинки, які вони хочуть приховати.
109. Допомогати покупцеві в магазині вибрати потрібну йому покупку.
110. Розв'язувати складні математичні задачі.
111. Вести облік своїх грошових витрат і прибутків.
112. Займатися в гуртку іноземної мови або відвідувати факультативні заняття.
113. Займатися в художньому гуртку.
114. Брати участь в огляді художньої самодіяльності.
115. Співати в хорі або відвідувати музичний гурток.
116. Займатися в спортивній секції.
117. Брати участь в біологічних олімпіадах або готувати виставки рослин чи тварин.
118. Брати участь в географічній експедиції.
119. Брати участь в геологічній експедиції.
120. Спостерігати і наглядати за хворими і надавати їм допомогу.
121. Брати участь у виставках кулінарних або кондитерських виробів або відвідувати їх.
122. Брати участь у олімпіадах з фізики.
123. Розв'язувати складні задачі з хімії, брати участь в хімічних олімпіадах.
124. Розбиратися в технічних кресленнях і схемах, самому виконувати креслення.
125. Розбиратися в складних радіосхемах.
126. Відвідувати з пізнавальною метою промислові підприємства, знайомитися з новими типами верстатів, спостерігати за роботою на них або за їх ремонтом.
127. Майструвати що-небудь із дерева.
128. Допомогати в будівельних роботах.
129. Брати участь в обслуговуванні та ремонті автомобілів.
130. Управляти надшвидкісними літаками.
131. Суворо дотримуватися розпорядку дня.
132. Займатися в історичному гуртку, збирати матеріали, виступати з доповідями на історичні теми.
133. Працювати з літературними джерелами, вести щоденник вражень про прочитане.
134. Брати участь в диспутах і читацьких конференціях.

135. Готувати і проводити збори.
136. Шефствувати над "важкими" підлітками, обговорювати з будь-ким питання виховання дітей і підлітків.
137. Допомогати працівникам міліції.
138. Постійно спілкуватися з різними людьми.
139. Брати участь в математичних олімпіадах.
140. Цікавитися вартістю товарів, намагатися зрозуміти питання ціноутворення, заробітної плати, організації праці.
141. Розмовляти з друзями іноземною мовою.
142. Брати участь у виставках образотворчого мистецтва.
143. Відвідувати театральний гурток.
144. Брати участь в музичних оглядах-конкурсах.
145. Брати участь в спортивних змаганнях.
146. Вирощувати в саду або на городі рослини, виховувати тварин, доглядати за ними.
147. Проводити топографічні зйомки місцевості.
148. Здійснювати тривалі важкі походи, під час яких доводиться напружено працювати за заданою програмою.
149. Працювати в лікарні, поліклініці або аптеці.
150. Працювати фахівцем на підприємстві харчової або легкої промисловості (швачкою, закрійницею, кондитером тощо).
151. Розв'язувати складні задачі з фізики.
152. Працювати на хімічному виробництві.
153. Брати участь у виставках технічної творчості.
154. Працювати в сфері електроенергетики або радіоелектроніки.
155. Працювати токарем, виготовляти різноманітні деталі і вироби.
156. Виконувати столярні роботи.
157. Працювати в будівельній бригаді.
158. Возити пасажирів або вантажі.
159. Працювати в штормову погоду на великій річці або в морі.
160. Бути військовим інженером або командиром.
161. Ходити в походи історичними місцями рідного краю.
162. Писати розповіді, складати вірші, байки тощо.
163. Писати нотатки або нариси в періодичну пресу або стінгазету.
164. Керувати бригадою під час трудового десанту.
165. Організовувати ігри або свята для дітей.
166. Працювати в юридичному закладі (у суді, прокуратурі, адвокатурі, юридичній консультації).

167. Надавати людям різноманітні послуги.
 168. Виконувати роботу, що постійно вимагає застосування математичних знань.
 169. Працювати в галузі планування, фінансування, економіки підприємств народного господарства.
 170. Брати участь в олімпіадах, конкурсах, конференціях іноземною мовою.
 171. Брати участь у виставках образотворчого мистецтва.
 172. Грати на сцені або зніматися в кіно.
 173. Бути музикантом, музичним режисером або викладачем музики.
 174. Працювати викладачем фізкультури або тренером.

Таблиця 1

Листок відповідей до карти інтересів

Сфера інтересів	+	–	Питання (№)					
			146	117	88	59	30	1
Біологія			146	117	88	59	30	1
Географія			147	118	89	60	31	2
Геологія			148	119	90	61	32	3
Медицина			149	120	91	62	33	4
Легка і харчова промисловість			150	121	92	63	34	5
Фізика			151	122	93	64	35	6
Хімія			152	123	94	65	36	7
Техніка			153	124	95	66	37	8
Електро і радіотехніка			154	125	96	67	38	9
Металообробка			155	126	97	68	39	10
Деревообробка			156	127	98	69	40	11
Будівництво			157	128	99	70	41	12
Транспорт			158	129	100	71	42	13
Авіація, морська справа			159	130	101	72	43	14
Військові спеціальності			160	131	102	73	44	15
Історія			161	132	103	74	45	16
Література			162	133	104	75	46	17
Журналістика			163	134	105	76	47	18

	Суспільна діяльність			164	135	106	77	48	19
	Педагогіка			165	136	107	78	49	20
	Право, юриспруденція			166	137	108	79	50	21
	Сфера обслуговування, торгівля			167	138	109	80	51	22
	Математика			168	139	110	81	52	23
	Економіка			169	140	111	82	53	24
	Іноземні мови			170	141	112	83	54	25
	Образотворче мистецтво			171	142	113	84	55	26
	Сценічне мистецтво			172	143	114	85	56	27
	Музика			173	144	115	86	57	28
	Фізкультура і спорт			174	145	116	87	58	29

Обробка результатів

У заповненому списку відповідей у кожному рядку підраховується кількість позитивних відповідей. Аналізуючи отримані дані, позначте ті сфери, які містять найбільшу кількість позитивних відповідей. Якщо з-поміж них виявиться кілька сфер з однаковою кількістю позитивних відповідей, то варто вважати, що більш вираженим інтересам відповідають сфери з найменшою кількістю негативних відповідей.

Оцінка ступеня виразності інтересів має п'ять градацій:

- вищий ступінь заперечення — від -12 до — 6,
- інтерес заперечується — від — 5 до -1,
- інтерес виражений слабо — від +1 до +4,
- виражений інтерес — від +5 до +7,
- яскраво виражений інтерес — від +8 до +12.

**ДИФЕРЕНЦІЙНО-ДІАГНОСТИЧНИЙ
ОПИТУВАЛЬНИК ІНТЕРЕСІВ
(ДДО Є.О.Клімова)**

Призначена для виявлення схильності до певного типу професій. Час обстеження не обмежується, проте, зазвичай, на виконання завдання потрібно 20-30 хв. Над відповідями не слід довго задумуватися. Можливе використання методики індивідуально і в групі.

Інструкція. Уявіть собі, що після відповідного навчання Ви зможете виконати будь-яку роботу. Але як би Вам довелось вибирати одну тільки з двох можливих («а» чи «б»), чому б Ви надали перевагу? Обраний варіант обведіть кружечком.

Таблиця 1

Бланк опитувальника

1а. Доглядати за тваринами	1б. Обслуговувати машини, прилади (стежити, регулювати)
2а. Допомогати хворим людям, лікувати їх	2б. Складати таблиці, схеми, програми для обчислювальних машин
3а. Стежити за якістю книжкових ілюстрацій, плакатів, художніх листівок, грамплатівок	3б. Стежити за станом рослин, їх розвитком
4а. Обробляти матеріал и (дерево, тканину, метал, пластмасу тощо)	4б. Рекламувати, продавати, пропонувати матеріали, доводити товари до споживача
5а. Обговорювати науково-популярні книги, статті.	5б. Обговорювати художні книги, п'єси, концерти
6а. Вирощувати молодняк (тварин будь-якої породи)	6б. Тренувати ровесників (або молодших) у виконанні будь-яких дій (трудових, навчальних, спортивних)

<p>7а. Копіювати малюнки, зображення або настроювати музичні інструменти</p>	<p>7б. Керувати будь-яким вантажним, підйомним чи транспортним засобом (підйомним краном, трактором, тепловозом тощо)</p>
<p>8а. Повідомляти, пояснювати людям потрібну їм інформацію (у довідковому бюро, на екскурсії)</p>	<p>8б. Художньо оформляти виставки, вітрини або брати участь у підготовці п'єс, концертів</p>
<p>9а. Ремонтувати речі, вироби (одяг, техніку), житло</p>	<p>9б. Шукати і виправляти помилки в таблицях, текстах, малюнках</p>
<p>10а. Лікувати тварин</p>	<p>10б. Виконувати обчислення, розрахунки</p>
<p>11а. Виводити нові сорти рослин</p>	<p>11б. Конструювати, проектувати нові види промислових виробів, (машини, одяг, будинки)</p>
<p>12а. Розв'язувати суперечки, сварки між людьми, переконувати, роз'яснювати, заохочувати</p>	<p>12б. Розбиратися в кресленнях, схемах, таблицях (перевіряти, уточнювати)</p>
<p>13а. Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності</p>	<p>13б. Спостерігати, вивчати життя мікробів</p>
<p>14а. Обслуговувати, налагоджувати медичні прилади, апарати</p>	<p>14б. Надавати людям допомогу при пораненнях, травмах, опіках, ударах</p>
<p>15а. Складати точні описи або звіти про явища, події, об'єкти, за якими ведеться спостереження</p>	<p>15б. Художньо описувати, зображати події (побачені або уявні)</p>

16а. Робити лабораторні аналізи в лікарні	16б. Приймати, оглядати хворих, розмовляти з ними, призначати лікування
17а. Фарбувати або розмальовувати стіни приміщень, поверхні виробів	17б. Здійснювати монтаж споруди або збирати машини, прилади
18а. Організувати екскурсії, культпоходи ровесників або молодших товаришів в театри, музеї, на екскурсії, в туристичні походи	18б. Грати на сцені, брати участь в концертах
19а. Виготовляти на основі креслень деталі, вироби (машини, одяг), споруджувати будівлі	19б. Займатися кресленням, копіювати рисунки, карти
20а. Вести боротьбу з хворобами рослин, зі шкідниками лісів, садів.	20б. Працювати на клавішних машинах (друкарській машині, ЕОМ, телетайпі)

Отримавши відповіді на всі запитання, підрахуйте кількість вибраних Вами відповідей у кожному із п'яти вертикальних стовпчиків, а внизу виведіть суму, яка й буде показником ступеня вираженості нахилу до певного типу професій.

Таблиця 2

Таблиця-ключ до ДДЮ

Людина-природа	Людина-техніка	Людина-людина	Людина-знакова система	Людина-художній образ
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а		6б		7а
	7б	8а		8б
	9а		9б	
10а			10б	

11a	11б	12a	12б	13a
13б	14a	14б	15a	15б
16a		16б		17a
	17б	18a		18б
	19a		19б	
20a			20б	
Всего				

ХАРАКТЕРИСТИКА ТИПІВ ПРОФЕСІЙ

Тип професії	Вид діяльності	Предмет праці	Основні вимоги професії	Приклади професій
Людина – людина	Виховання, навчання, управління, медичне, побутове, правове, інформаційне обслуговування	Людина, група людей, колектив, військові підрозділи, шкільні та навчальні класи, групи дитячих садків	Уміння взаємодіяти, співпрацювати з людьми, допомога в оволодінні основами наук. Людяність, доброта, готовність прийти на допомогу, привітність, доброзичливість, акуратність, пунктуальність, самокритика, самовладання, спостережливість, емоційна стійкість, розподіл уваги, логічність мислення, високі показники пам'яті	Педагог, психолог, вихователь, гід-перекладач, бібліотекар, лікар, медсестра, працівники міліції, суду, прокуратури, юрист, офіціант, стюардеса, продавець, адміністратор, екскурсовод, тренер, кореспондент тощо
Людина – техніка	Створення, монтаж, складання, експлуатація, управління, ремонт	Машини, механізми, агрегати, технічні системи, об'єкти, транспортні засоби (усі технічні професії)	Значні вимоги до сприймання, високої інтелект, хороша координація рухів, точність, технічне мислення, стійкість нервової системи, витримка, стійкість уваги, здатність до її розподілу й переключення, високі показники зорової, оперативної пам'яті, організованість, цілеспрямованість, витривалість, самоконтророль, врівноваженість	Електромонтажник, інженер-електрик, регулювальник радіоапаратури та приладів, радіоінженер, слюсар, токар, фрезерувальник, шахтар, водій транспортних засобів, ткач, складальник взуття, будівельник, машиніст крану тощо

<p>Людина – пррода</p>	<p>Вивчення, дослідження, добування, вирощування, догляд, профілактика захворювань</p>	<p>Об'єкти живої та неживої природи, земля, атмосфера, корисні копалини, рослини, тварини, біологічні процеси (усі професії пов'язані з рослинництвом, тваринництвом та лісовим господарством)</p>	<p>Здатність встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, аналітичне мислення, вміння передбачати та оцінювати мінливі природні фактори, знання природної системи, багата уява, оперативне мислення, спостережливість, наполегливість, відповідальність, стійкість, розподіл та довільне включення уваги, наочно-образна та зорова пам'ять</p>	<p>Гідрометеоролог, геолог, агроном, селекціонер, садівник, зоотехнік, ветеринарний лікар, фізіолог, біохімік, лісник, фермер, технік-топограф, океанолог, тощо</p>
<p>Людина – знакова система</p>	<p>Обчислення, підрахунки, виконання креслень, схем, переклади текстів з однієї мови на іншу, упорядкування, збирання, аналіз та зберігання інформації, ведення записів</p>	<p>Тексти, цифри, формули, мови, коди, умовні позначення, поняття, звукові сигнали, креслення, карти, схеми</p>	<p>Високі вимоги до точності зорового сприймання та його об'єму, концентрація уваги, довготривала пам'ять, логічне мислення, зорові уявлення, вміння аналізувати та узагальнювати інформацію, емоційна стійкість, терпіння, самовладання, точність рухів, відповідальність, організованість</p>	<p>Оператор ЕОМ, радист, телеграфіст, бухгалтер, економіст, конструктор, геодезист, кресляр, друкарка, бібліограф, лінгвіст, перекладач, історик, метролог, математик, топограф, програміст, філософ, науковець тощо</p>

<p>Людина – художній образ</p>	<p>Художнє відображення дійсності, проекування, моделювання, відтворення, створення образів, виготовлення художніх виробів, копіювання</p>	<p>Художній образ, музика, предмети образотворчого ми- стецтва, скульпл- тура, літературні твори, технічна ес- тетика, витвори прикладного мис- тецтва</p>	<p>Добре розвинений художній смак, розвинене просторове ми- слення, концентрація та стій- кість уваги, спостережливість, творча увага, образне мислення, емоційність, наочно-образна пам'ять, здатність до перевті- лення, яскравість зорового сприймання кольору та відтінків</p>	<p>Маляр, реставратор, ар- хітектор, дизайнер, ску- льптор, мистецтвозна- вець, художник-моде- льєр, паркетник, ювелір, фотограф, письменник, актор, журналіст, перу- кар, хореограф, балет- мейстер, кондитер, кіно- режисер тощо</p>
---	--	--	--	--

МЕТОДИКА Л.А. ЙОВАЙШИ **(модифікований варіант)**

Запропонована методика застосовується для оцінки нахилів оптантів до діяльності у різних сферах, таких, як:

1. сфера мистецтва (людина-художній образ);
2. сфера технічних інтересів (людина-техніка);
3. сфера роботи з людьми (людина-людина);
4. сфера розумової праці (нахили до розумової діяльності);
5. сфера фізичної праці (нахили до рухливої, фізичної роботи);
6. сфера матеріальних інтересів (виробництво і споживання матеріальних благ, планово-економічна діяльність)

Інструкція

Вам пропонується перелік тверджень і запитань з двома варіантами відповідей. Виберіть один з варіантів і зафіксуйте свій вибір у листку з відповідями.

Деякі запитання можуть здатися однаково цікавими, але, все-таки, надайте перевагу одному з них.

Якщо Ви повністю згодні з твердженням "а", але не згодні з "б", , то в клітинку з цифрою, що відповідає номеру запитання, і буквою "а" поставте цифру "3", а в клітинку "б" — "0".

У випадку, якщо Ви повністю згодні з "б" і не згодні з твердженням "а", то в клітинку "б" поставте цифру "3", а в клітинку "а" - "0".

Якщо Ви надаєте незначну перевагу твердженню "а", а не "б", то в клітинку "а" поставте цифру "2", а в клітинку "б" — "1".

Якщо Ви надаєте незначну перевагу твердженню "б", а не "а", то в клітинку "а" внесіть цифру "1", а в клітинку "б" — "2".

Відповідайте на запитання добросовісно, не пропускаючи жодного з них.

Текст опитувальника

1. Уявіть, що Ви на виставці. Що Вас більше приваблює в експонатах:
 - а) колір, досконалість форм?
 - б) як і з чого вони виготовлені?
2. Які риси характеру людини Вам подобаються більше:
 - а) товариськість, чуйність, відсутність користоловства?
 - б) мужність, сміливість, витривалість?

3. Чи вважаєте Ви службу побутового обслуговування важливою і що сферу послуг необхідно:
 - а) надалі розвивати, щоб всебічно обслуговувати людей?*
 - б) створювати таку техніку, яка б допомагала людині самій користуватися нею в побуті?*
4. Яка винагорода втішила б Вас більше:
 - а) за суспільно-корисну діяльність?*
 - б) за наукову роботу?*
5. Коли Ви спостерігаєте за ходом військового або спортивного параду, що більше привертає Вашу увагу:
 - а) злагожденість, граційність дій учасників?*
 - б) зовнішнє оформлення колон (знамена, одяг тощо)?*
6. Уявіть, що у Вас багато часу. Яким видом діяльності Ви зайнялися б з більшою охотою:
 - а) ручною працею?*
 - б) добровільною суспільно-корисною працею?*
7. Яку виставку Ви б хотіли відвідати з більшим задоволенням:
 - а) новинок в галузі наукової техніки (фізики, хімії, біології)?*
 - б) нових продовольчих товарів?*
8. Якби у школі працювало тільки два гуртки, який би Ви вибрали:
 - а) музичний?*
 - б) технічний?*
9. Якщо б Вам запропонували посаду директора школи, на що Ви б звернули найбільшу увагу:
 - а) на згуртованість колективу?*
 - б) на створення необхідних зручностей (взірцева їдальня, кімната релаксації тощо)?*
10. Які часописи Ви читали б з більшим задоволенням:
 - а) літературно-художні?*
 - б) науково-популярні?*
11. Що для людини найважливіше:
 - а) створити зручний побут?*
 - б) жити без деяких зручностей, але мати можливість користуватися скарбницею мистецтва, створювати мистецтво?*

12. Що, на Ваш погляд, важливіше для благополуччя суспільства :
- а)техніка?*
 - б)правосуддя?*
13. Яку з двох книг ви б читали з більшим задоволенням:
- а) про розвиток науки в нашій країні?*
 - б) про досягнення спортсменів нашої країни?*
14. В газеті дві статті різного змісту. Яка з них викликала б більший інтерес:
- а)про створення машини нового зразка?*
 - б) про створення нової наукової теорії?*
15. Який з двох видів робіт на свіжому повітрі привабив би Вас більше:
- а) робота, пов'язана з необхідністю постійно багато рухатися, зокрема ходити пішки (агроном, лісник, майстер по ремонту доріг)?*
 - б) робота з машинами?*
16. Яке з завдань школи є важливішим:
- а) підготувати дітей до роботи з людьми, щоб вони могли допомагати іншим створювати матеріальні блага?*
 - б) підготувати учнів до практичної діяльності, уміння створювати матеріальні блага?*
17. Що більше необхідно цінувати в учасників художньої самодіяльності:
- а) те, що вони несуть людям мистецтво і красу?*
 - б) те, що вони займаються суспільно-корисною працею?*
18. Яка сфера діяльності людини, на ваш погляд, буде мати домінуюче значення в майбутньому:
- а) фізика?*
 - б) фізична культура?*
19. Що дасть більше користі суспільству:
- а) турбота про благополуччя громадян?*
 - б) вивчення поведінки людей з метою маніпуляції?*
20. Наукову роботу якого характеру Ви б обрали:
- а) роботу з книжками в бібліотеці?*
 - б)роботу на свіжому повітрі в науковій експедиції?*
21. Уявіть, що Ви професор університету. Якому заняттю Ви б надали перевагу у вільний від роботи час:

- а) читанню художньої літератури?*
б) дослідям з фізики, хімії?
22. Вам випала нагода побувати в різних країнах. В ролі кого Ви б хотіли поїхати:
- а) як відомий спортсмен на міжнародні змагання?*
б) як відомий спеціаліст з зовнішньо-торговельної діяльності з метою здійснити купівлю необхідних для держави товарів?
23. Які лекції з більшим задоволенням Ви слухали б:
- а) про видатних художників?*
б) про видатних учених?
24. Що більше Вас захоплює під час читання книг:
- а) яскравий опис сміливості і хоробрості героїв?*
б) прекрасний літературний стиль?
25. Вам пропонується вибрати професію. Якій з них ви надали б перевагу:
- а) малорухливій роботі, пов'язаній зі створенням техніки?*
б) фізичній культурі або будь-якій іншій, пов'язаній з рухом?
26. Якими з видатних вчених Ви цікавитесь більше:
- а) Поповим і Ціолковським?*
б) Менделєєвим і Павловим?
27. Чому на вашу думку, більше слід приділити більше уваги в школі:
- а) спорту, оскільки це необхідно для здоров'я?*
б) успішності учнів, оскільки це необхідно для майбутнього дітей?
28. Що більше зацікавило б Вас у друкованих виданнях:
- а) повідомлення про художню виставку, що відбулась?*
б) повідомлення про мітинг, присвячений боротьбі за права людини?
29. Якби Вам випала нагода обійняти певну посаду, яку б Ви вибрали:
- а) головного інженера заводу?*
б) директора універмагу?
30. Що, на Ваш погляд, важливіше:
- а) багато знати?*
б) створювати матеріальні блага?

Листок відповідей

I	II	III	IV	V	VI
1а -	1б -	2а -		2б -	3а -
	3б -	4а -	4б -	5а -	
5б -	6а -	6б -	7а -		7б -
8а -	8б -	9а -			9б -
10а -			10б -		11а -
11б -	12а -	12б -	13а -	13б -	
	14а -	14б -	15а -		
	15б -	16а -			16б -
17а -		17б -	18а -	18б -	19а -
		19б -	20а -	20б -	
21а -			21б -	22а -	22б -
23а -		23б -		24а -	
24б -	25а -			25б -	
	26а -	26б -	27а -	27б -	
28а -		28б -			29а -
	29б -		30а -		30б -

Обробка та інтерпретація результатів.

У заповненому листку в кожному стовпчику слід підрахувати кількість балів і записати у зведених клітинках під кожним стовпчиком. Аналізуючи результати необхідно вибрати стовпчики з найбільшою кількістю балів. Чим вищий бал, тим краще розвинута схильність до тієї чи іншої сфери діяльності.

У таблиці слід використовувати такі позначення:

I стовпчик — сфера мистецтва, естетики;

II стовпчик — схильність до роботи з технікою, сфера технічних інтересів;

III стовпчик — сфера роботи з людьми;

IV стовпчик — схильність до розумової праці;

У стовпчик — сфера фізичної праці;

VI стовпчик - сфера матеріальних інтересів, схильність до роботи на виробництві і в сфері споживання матеріальних благ, планово-економічна діяльність.

МЕТОДИКА
«ТИПОЛОГІЯ ОСОБИСТОСТІ
ТА ПРИВАБЛИВЕ ПРОФЕСІЙНЕ СЕРЕДОВИЩЕ»
(Джон Холланд)

Суть теорії американського психолога Джона Холланда полягає в тому, що успіх в професійній діяльності, задоволення працею залежать від відповідності типу особистості тій сфері професійного середовища, яку вона обрала. Люди у більшості випадків прагнуть знайти середовище і професію, які дозволили б їм найкраще розкрити свої здібності, розкрити свої інтереси, цінності, орієнтації. Представники тієї чи іншої професії за певними психологічними характеристиками більш-менш однорідні. Кожна професія приваблює людей, яким притаманні спільні інтереси, погляди, нахили, певні психофізіологічні властивості та ін. Оскільки представники кожної професійної групи характеризуються певною подібністю, то в багатьох ситуаціях вони реагують досить однаково, створюючи тим самим своє інтерперсональне середовище. Таким чином, правомірно стверджувати про наявність моделі професійного середовища, яке оточує людину.

Холланд виділив шість психологічних типів людей: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціальний (стандартний), діловий (підприємливий), артистичний. Кожний тип характеризується певними особливостями темпераменту, характеру тощо. У зв'язку з цим певному психологічному типу особистості відповідають професії, в яких людина може досягнути найбільших успіхів.

Інструкція

Уявіть, що після певного курсу навчання Ви зможете працювати у будь-якій галузі діяльності. Проте якщо б Вам довелося вибирати одну з двох, то яку з них Ви б обрали. Обведіть кружечком вибрану Вами відповідь у реєстраційному бланку.

ОПИТУВАЛЬНИК ДЖ. ХОЛЛАНДА

№ п/п	а	б
1.	Інженер-технолог	1. Конструктор
2.	Завуч з виховної роботи	2. Голова профспілкового комітету
3.	Дизайнер	3. Кресляр
4.	Вчений-хімік	4. Бухгалтер
5.	Політичний діяч	5. Письменник
6.	Кулінар	6. Користувач ЕОМ
7.	Адвокат	7. Редактор наукового часопису
8.	Вихователь	8. Художник по кераміці
9.	В'язальник	9. Санітарний лікар
10.	Нотаріус	10. Постачальник
11.	Перекладач художньої літератури	11. Лінгвіст
12.	Педіатр	12. Статистик
13.	Завідувач магазином	13. Фотограф
14.	Філософ	14. Психіатр
15.	Оператор ЕОМ	15. Карикатурист
16.	Садівник	16. Метеоролог
17.	Вчитель	17. Командир загону
18.	Художник по металу	18. Маляр
19.	Гідролог	19. Ревізор
20.	Зав. господарством	20. Диригент
21.	Інженер-ЕОМ	21. Секретар-машиністка
22.	Головний зоотехнік	22. Зоолог
23.	Спортивний лікар	23. Письменник-фельетоніст
24.	Водій тролейбуса	24. Медсестра
25.	Копіювальник	25. Директор

26.	Архітектор	26. Математик
27.	Працівник дитячої кімнати міліції	27. Обліковець
28.	Голова колгоспу	28. Агроном-селекціонер
29.	Біолог	29. Офтальмолог
30.	Архіваріус	30. Скульптор
31.	Стенографіст	31. Логопед
32.	Економіст	32. Зав.магазином
33.	Науковий працівник музею	33. Консультант
34.	Коректор	34. Критик
35.	Радіооператор	35. Спеціаліст у галузі ядерної фізики
36.	Лікар.	36. Дипломат
37.	Актор.	37. Телеоператор
38.	Археолог	38. Експерт
39.	Модельєр-закрійник	39. Декоратор
40.	Годинникар	40. Монтажник
41.	Режисер	41. Вчений
42.	Психолог	42. Поет

Обробка результатів

В реєстраційному бланку в кожному стовбчику підрахуйте кількість відмічених кружечками відповідей. Отримані кількісні значення характеризують вираженість певного типу особистості за класифікацією Холланда.

Таблиця 2

Бланк для відповідей

<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>
1a	1б	2a		2б	3a
3б	4a		4б	5a	5б
6a			6б	7a	
	7б	8a			8б

9a		9б	10a	10б	11a
	11б	12a	12б	13a	
13б	14a	14б	15a		15б
16a	16б	17a		17б	18a
18б	19a		19б	20a	20б
21a			21б	22a	
	22б	23a			23б
24a		24б	25a	25б	26a
	26б	27a	27б	28a	
28б	29a	29б	30a		30б
31a		31б	32a	32б	
	33a	33б	34a		34б
35a	35б	36a		36б	37a
37б	38a		38б	39a	39б
40a			40б	41a	
	41б	42a			42б

Аналіз отриманих результатів здійснюється шляхом виділення стовпчика з найбільшою кількістю відмічених відповідей, який відповідає певному типу особистості за Холландом:

- I стовпчик — реалістичний тип;
- II стовпчик — інтелектуальний тип;
- III стовпчик — соціальний тип;
- IV стовпчик — конвенціональний тип;
- У стовпчик — діловий (підприємливий) тип;
- VI стовпчик — артистичний тип.

Таблиця 3

Типи професійної спрямованості особистості
Тип професійної спрямованості

1. Реалістичний (раціональний) тип

Ти практик, схильний займатися конкретними справами. Волієш займатися діяльністю, яка дає відчутні результати для тебе і для інших. Тебе не лякає фізична праця. Тебе цікавить робота з технікою, яка вимагає практичного розуму, добре розвинених рухових навичок. Ти

добре умієш підкорятися встановленим правилам та інструкціям. Твоя сильна сторона — практична виконавчість.

2. *Інтелектуальний тип*

Ти швидше, теоретик, ніж практик. Тобі подобається займатися вивченням, дослідженням якої-небудь проблеми, займатися пошуком нових знань. Тобі більше подобається робота, яка приносить радість від пізнання, відкриття, роботи, що вимагає абстрактного мислення, здібності до аналізу і систематизації інформації, широкого світогляду. В умовах підпорядкування працюєш гірше, ніж самостійно. Твоя сильна сторона — творчий підхід до рішення розумових задач.

3. *Соціальний тип*

Ти «комунікатор». Любиш працювати з людьми, тому тебе повинна зацікавити робота, пов'язана з навчанням, наданням допомоги тим, що її потребують. Тебе цікавить емоційно насичена, жвава робота, що передбачає інтенсивну взаємодію з людьми і вміння спілкуватися. Твоя сильна сторона — вміння переконувати, розповідати, впливати на поведінку людей

4. *Конвенціональний тип*

Тобі подобається працювати з документами, текстами, цифрами, в тому числі із застосуванням комп'ютерних засобів. Тобі підходить робота спокійна, без особливого ризику, з чітким переліком обов'язків. Вона може бути пов'язана з обробкою інформації, з рахунками, з обчисленнями, що вимагають точності акуратності, посидючості. Ти б хотілось уникати частого спілкування, необхідності керувати іншими людьми, і відповідати за їх дії. Твої сильні сторони — бажання і здатність до логічної обробки інформації і до глибокого вивчення питань, спокій, терпеливість.

5. *Підприємливий тип*

Ти — організатор, орієнтований на активну перетворюючу діяльність ти надаєш перевагу роботі, що дає відносну свободу, самостійність, що забезпечує становище у суспільстві, перевагу над іншими, матеріальний добробут; роботу азартну і ризиковану, що вимагає ініціативності, підприємливості, волі, вміння брати відповідальність на себе. Твоя сильна сторона — лідерські якості, сміливість і рішучість у розв'язанні різноманітних питань

6. Художній тип

Ти покликаний бути «вільним художником». Тобі підходять такі види, що дають можливість творчого самовираження, де немає жорсткого режиму, формальностей. Тобі подобається робота, що дає простір фантазії, уяві, що вимагає розвинутого естетичного смаку та творчих здібностей (художніх, літературних, музичних). Твоя сильна сторона — оригінальне сприймання дійсності, уміння бачити життя не таким, як усі.

Холланд запропонував шкалу пристосованості різних типів особистості, які зображені в таблиці нижче, до різного професійного оточення:

Таблиця 4

Тип особистості	Тип професійного середовища					
	Р	І	С	К	П	Х
Реалістичний (Р)	++	+	--	+	-	-
Інтелектуальний (І)	+	++	-	-	--	+
Соціальний (С)	--	-	++	-	+	+
Конвенціональний (К)	+	-	-	++	+	--
Підприємливий (П)	-	--	+	+	++	-
Художній (Х)	-	+	+	--	-	++

Примітка

В таблиці прийнято такі умовні позначення:

- + + тип особистості дуже добре пристосовується до оточуючого середовища;
- + тип особистості добре пристосовується до середовища;
- тип особистості недостатньо пристосовується до середовища;
- тип особистості зовсім не пристосовується до навколишнього середовища

За результатами діагностики виділяють три найбільш рекомендовані середовища. На першому місці стоїть середовище, яке найбільш чітко відображає тип особистості. На другому і на третьому місці — менш значущі професійні середовища, які дають можливість особистості вибрати резервні професії.

ОПИТУВАЛЬНИК ОСОБИСТІСНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ
(Джоунса і Крендалла)

розроблений на основі опитувальника самоактуалізації А. Маслоу

Інструкція

Респонденти відповідають на кожне з тверджень, використовуючи 4-значну шкалу: 1 — не згідна; 2 — не згідна частково; 3 — згідна частково; 4 — згідна.

Значок "N" , який стоїть після твердження, означає, що під час підрахунку загальних значень оцінка за цим пунктом буде інверсійною, тобто 1=4; 2=3; 4=1. Чим вище загальне значення, тим більш самоактуалізованим вважає себе респондент.

Таблиця 1

Шкала вимірювання самоактуалізації	
1. Я не соромлюсь жодної зі своїх емоцій	
2. Я відчуваю, що мушу робити те, що очікують від мене інші (N)	
3. Я вірю, що люди самі по собі є добрими, тому їм можна довіряти	
4. Я можу гніватись на тих, кого люблю	
5. Завжди необхідно, щоб інші схвалювали те, що я роблю (N)	
6. Я не приймаю своїх слабких сторін (N)	
7. Мені можуть подобатися люди, вчинки яких я не схвалюю.	
8. Я боюсь невдач (N)	
9. Я намагаюсь не аналізувати і не спрощувати складні сторони життя (N)	
10. Краще бути самим собою, ніж популярним	
11. В моєму житті немає чогось такого, чому би я особливо хотіла присвятити себе (N)	
12. Я можу виразити свої почуття, навіть якщо це призведе до небажаних наслідків	
13. Я не зобов'язана допомагати іншим (N)	
14. Я стомилась від страхів і неадекватності (N)	
15. Мене люблять тому, що люблю я	

МЕТОДИКА ВИВЧЕННЯ ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ (М.Рокіч)

Система ціннісних орієнтацій відображає ставлення людини до оточуючого світу і інших людей, є визначальною у її ставленні до себе, лежить в основі її світогляду, життєвої концепції та «філософії життя», є ядром мотивації та життєвої активності.

В зарубіжній психології цінності і ціннісні орієнтації вивчалися Е.Шпрангером, Дж.Холландом, М.Рокічем. та ін.

Методика містить два переліки цінностей:

1) *термінальні цінності* — переконання в тому, що певна кінцева мета вартує того, щоб намагатися її реалізувати;

2) *інструментальні цінності* — переконання в тому, що певний спосіб дії або властивість особистості є переважаючим в будь-якій ситуації.

Цей поділ відповідає найбільш традиційній в психології диференціації цінностей: *цінності–цілі і цінності–засоби*.

Респонденту подають два переліки цінностей (по 18 у кожному) на двох аркушах паперу в алфавітному порядку (можна на окремих картках) і пропонують прорангувати їх (або розкласти картки відповідно до їх значущості). Спочатку подають аркуш з переліком термінальних цінностей, а пізніше — з переліком інструментальних цінностей.

Інструкція

Перед Вами перелік цінностей. Уважно вивчіть його. Цінність, яку вважаєте найбільш значущою для Вас за будь-яких обставин поставте на перше місце, а в колонці ліворуч від неї поставте цифру 1. Потім виберіть наступну за значущістю і позначте її цифрою 2, і так далі... Найменш значуща отримає номер 18.

Працюйте вдумливо, не поспішаючи. Якщо під час роботи Ви зміните свою думку, то можете виправити свої відповіді, змінивши порядок рангування. Кінцевий результат має відображати Вашу істинні погляди.

Стимульний матеріал

Таблиця 1

Перелік А (термінальні цінності)

Ран- говий №	Цінність	%
	<i>Активне діяльне життя (повнота та емоційна насиченість життя)</i>	
	<i>Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягається життєвим досвідом)</i>	
	<i>Здоров'я (фізичне та психічне)</i>	
	<i>Цікава робота</i>	
	<i>Краса природи та мистецтва (переживання красивого у природі та мистецтві)</i>	
	<i>Любов (духовна та фізична близькість з коханою людиною)</i>	
	<i>Матеріально-забезпечене життя (відсутність матеріальних труднощів)</i>	
	<i>Наявність хороших та вірних друзів</i>	
	<i>Суспільне визнання (повага оточуючи, колективу, колег на роботі)</i>	
	<i>Пізнання (можливість розширення своєї освіти, світогляду, загальної культури, інтелектуальний розвиток)</i>	
	<i>Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил, здібностей)</i>	
	<i>Розвиток (робота над собою, постійне фізичне та духовне удосконалення)</i>	
	<i>Розваги (приємне необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків)</i>	
	<i>Свобода (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках)</i>	
	<i>Щасливе сімейне життя</i>	
	<i>Щастя інших (добробут, розвиток та удосконалення інших людей, всього народу, людства в цілому)</i>	
	<i>Творчість (можливість творчої діяльності)</i>	
	<i>Впевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх суперечностей, сумнівів)</i>	

Перелік Б (інструментальні цінності)

Ран- говий №	Цінність	%
	<i>Акуратність (охайність, вміння тримати речі в порядку, порядок у справа</i>	
	<i>Вихованість (гарні манери)</i>	
	<i>Високі запити (високі вимоги до життя та високі домагання)</i>	
	<i>Життєрадісність (почуття гумору)</i>	
	<i>Ретельність (дисциплінованість)</i>	
	<i>Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче)</i>	
	<i>Непримиренність до недоліків у собі та в інших</i>	
	<i>Освіченість (широта знань, висока загальна культура)</i>	
	<i>Відповідальність (почуття обов'язку, вміння тримати слово)</i>	
	<i>Раціоналізм (здоровий глзд, вміння логічно мислити, приймати обмірковані раціональні рішення)</i>	
	<i>Самоконтроль (стриманість, самодисципліна)</i>	
	<i>Сміливість у відстоюванні своєї думки, поглядів</i>	
	<i>Тверда воля (вміння настояти на своєму, не відступати перед труднощами)</i>	
	<i>Терпимість (до поглядів і думок інших, вміння прощати іншим їх помилки)</i>	
	<i>Широта поглядів (вміння зрозуміти чужу точку зору, поважати смаки,звичаї та звички інших)</i>	
	<i>Чесність (правдивість, щирість)</i>	
	<i>Ефективність у справах (працелюбність, продуктивність у роботі)</i>	
	<i>Чуйність (дбайливість)</i>	

Перевагою методики є її компактність, універсальність, зручність, економічність і гнучкість у проведенні і обробці результатів, тобто можливість варіювати як стимульний матеріал (перелік цінностей), так і інструкції, використовувати у різних групах. Недоліком методики є вплив фактору соціальної бажаності і, у зв'язку з цим, можливість нещирості у кінцевому результаті.

Для подолання недоліків можливі зміни інструкції, які можуть дати додаткову діагностичну інформацію і дозволять зробити більш обґрунтованими висновки. Так, наприклад, після основного завдання можна попросити досліджуваного дати відповіді на такі запитання:

1. Оцініть, наскільки кожна з перелічених цінностей уже реалізована у Вашому житті і поставте в колонці праворуч від неї відповідну цифру у відсотках.
2. Розмістіть цінності у такому порядку, у якому б це зробила ідеальна у всіх відношеннях людина.
3. Розмістіть цінності так, як би Ви розмістили їх, якби стали таким, яким Ви хочете стати.
4. Розмістіть цінності у такому порядку, у якому б їх розмістила більшість ваших друзів-однолітків
5. Розмістіть цінності у такому порядку, у якому Ви б їх розмістили через 5 або 10 років.
6. Розмістіть цінності у такому порядку, у якому Ви б їх розмістили 5 або 10 років тому та ін.

Аналізуючи індивідуальну ієрархію ціннісних орієнтацій, слід звернути увагу на те, як окремі цінності групуються досліджуваними у змістові блоки. Цінності можуть об'єднуватися у різних комбінаціях. Досить часто групуються конкретні життєві цінності (здоров'я, робота, друзі, щасливе сімейне життя) і «абстрактні» цінності (пізнання, розвиток, свобода, творчість та ін). Інструментальні цінності можуть групуватися в етичні (чесність, нетерпимість до недоліків), цінності міжособистісного спілкування (вихованість, життєрадісність, чуйність), цінності професійної самореалізації (відповідальність, ефективність у справах, тверда воля, виконавчість), індивідуальні цінності (високі запити, незалежність, тверда воля, старанність, самоконтроль, відповідальність), альтруїстичні (терпимість, чуйність, вихованість), цінності самоствердження (високі запити, незалежність, сміливість, тверда воля), цінності прийняття інших (терпимість, чуйність,

широта поглядів). Також можна виділити цінності інтелектуальні (освіченість, раціоналізм, самоконтроль) і цінності безпосередньо емоційного світосприйняття (життєрадісність, чесність, чуйність). Можливим є об'єднання цінностей професійної самореалізації (цікава робота, продуктивне життя, творчість, активне діяльне життя) і особистого життя (здоров'я, кохання, наявність друзів, розваги, щасливе сімейне життя).

Зрозуміло, що перерахованими варіантами не вичерпуються всі можливості суб'єктивного структурування системи ціннісних орієнтацій. Мистецтво психодіагноста полягає у тому, щоб у кожному випадку вловити індивідуальну закономірність. Якщо ж не вдається виділити жодної закономірності, то можна говорити про несформованість у досліджуваного своєї системи ціннісних орієнтацій (особливо у підлітковому і юнацькому віці) або нещирість відповідей.

Багато додаткової інформації можна отримати, порівнюючи результати рангування за стандартною інструкцією з результатами рангування за додатковими інструкціями, конкретний вибір яких визначається цілями дослідження.

За результатами методики легко вирахувати кількісний показник схожості ієрархій двох будь-яких людей (або результатів однієї людини за двома різними інструкціями). Мірою схожості виступає коефіцієнт рангової кореляції Спірмена. Критичні значення цього коефіцієнта при $n = 18$ — 0,41 для 5%-го і 0,55 для 1%-го рівня значущості.

ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИКА СОЦІАЛЬНИХ ЦІННОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ (за Н. П. Фетіскіним та ін.)

За допомогою методики можна виявити особисті, професійні і соціально-психологічні орієнтації і переваги. Її можна виконувати як на етапі профорієнтації, так і в процесі наймання працівника на роботу і атестації кадрів. Вона є ефективною для діагностики соціальних цінностей молоді.

Інструкція

Нижче пропонується 16 цінностей. Опишіть для себе значущість кожної з них. У балах за шкалою: 10 (неважливо), 20...100 (дуже важливо):

1. Цікава робота, що приносить Вам задоволення.
2. Високооплачувана робота.
3. Вдале одруження або заміжжя.
4. Знайомство з новими людьми, соціальні заходи.

5. Залучення до суспільної діяльності.
6. Ваше віросповідання.
7. Спортивні вправи.
8. Інтелектуальний розвиток.
9. Кар'єра.
10. Красиві автомобілі, будинок, одяг, тощо.
11. Час у колі родини.
12. Кілька близьких друзів.
13. Робота на добровільних умоваху некомерційних організаціях.
14. Медитація, міркування, молитви та ін.
15. Здорова збалансована дієта.
16. Читання навчальної літератури, перегляд освітніх передач, самовдосконалення тощо.

Обробка і аналіз результатів

Розподіліть бали відповідно до таблиці № (цифри у розділах від 1 до 16 — номери відповідних цінностей у переліку

Таблиця 1

Цінності	№	Бали	№	Бали	Разом балів
Професійні	1.		09.		
Фінансові	2.		10.		
Сімейні	3.		11.		
Соціальні	4.		12.		
Суспільні	5.		13.		
Духовні	6.		14.		
Фізичні	7.		15.		
Інтелектуальні	8.		16.		

Чим більша підсумкова кількість балів у кожному розділі, тим більшу значущість становить для Вас цей вид цінностей. Важливо, також, те, що чим ближче одне до одного значення у всіх восьми розділах, тим більш різнобічна людина Ви є.

ТЕСТ СМИСЛОЖИТТЕВИХ ОРІЕНТАЦІЙ

Тест СЖО є адаптованою версією тесту «Мета в житті» (Purpose-in-Life Test, PIL) Дж.Крамбо і Л.Махоліка.

Методика була розроблена авторами на основі теорії пошуку сенсу життя і логотерапії В.Франкла.

Її мета — емпірична валідизація уявлень про екзистенційний вакуум та ноогенний невроз. Суть цих уявлень полягає в тому, що невдача в пошуку людиною сенсу свого життя (екзистенційна фрустрація) і впливає з неї відчуття втрати сенсу (екзистенційний вакуум) є причиною ноогенних неврозів.

«Мета в житті», яку діагностує методика, авторами визначається як переживання індивідом онтологічної значущості життя.

Методика складається з 20 шкал, можна з яких являє собою пару діаметрально протилежних тверджень, які потрібно оцінити за семибальною шкалою.

Обробка результатів зводиться до підсумовування числових значень для всіх 20 шкал і переведення сумарного балу в стандартні значення.

Максимальний бал «7» завжди відповідає полюсу наявності мети в житті, а мінімальний — «1» — полюсу її відсутності.

PIL — тест одержав широке застосування. Його використовують як базовий засіб оцінки життєвої мети.

Згідно з останніми даними, тест «Мета в житті» не виявляє стійких зв'язків зі статтю, віком, рівнем освіти, IQ, релігійністю і доходом.

В.Франкл розглядав цю обставину, як підтвердження його положень про те, що сенс життя може бути знайденим будь-якою людиною.

Російськомовна версія «Тесту осмисленості життя» (ОЖ) була розроблена і адаптована Д.О.Леонтьєвим.

У подальшій розробці «Тест осмисленості життя» був модифікований у «Тест смисложиттєвих орієнтацій», який на даному етапі вміщує, поряд із загальним показником осмисленості життя, п'ять субшкал, що відображають три конкретні смисложиттєві орієнтації та два аспекти локусу контролю.

Інструкція

Вам будуть запропоновані пари протилежних тверджень. Ваше завдання — вибрати одне з двох, яке на вашу думку більше відповідає дійсності, і відзначити одну з цифр «1», «2», «3» — залежно від того, наскільки Ви впевнені у виборі, або «0» — якщо обидва твердження, на ваш погляд однаково правильні

Бланк відповідей

1.	Зазвичай мені дуже сумно	3210123	Зазвичай я сповнений енергією
2.	Життя завжди здається мені хвилюючим та захоплюючим	3210123	Життя здається мені спокійним та рутинним
3.	У житті я не маю визначених цілей та намірів	3210123	У житті у мене є досить конкретні цілі та наміри
4.	Моє життя, як на мене, вкрай безглузде та безцільне	3210123	Моє життя, як на мене, досить осмислене та цілеспрямоване
5.	Кожен день для мене завжди новий та несхожий на інші	3210123	Кожен день здається мені схожим на усі попередні
6.	Коли я піду на пенсію, я займуся цікавими речами, якими завжди мрія зайнятися	3210123	Коли я піду на пенсію, я постараюся не обтяжувати себе жодними турботами
7.	Моє життя склалося саме так, як я мріяв	3210123	Моє життя склалося зовсім не так, як я мріяв
8.	Я не досяг успіхів у здійсненні власних життєвих планів	3210123	Я здійснив багато з того, що було мною заплановано в житті
9.	Моє життя пусте і нецікаве	3210123	Моє життя сповнене цікавими справами
10.	Якщо б мені довелося сьогодні підводити підсумок власного життя, то я б сказав, що воно було досить осмисленим	3210123	Якщо б мені довелося сьогодні підводити підсумок власного життя, то я б сказав, що воно було позбавлене смислу
11.	Якщо б я міг вибирати, то б побудував своє власне життя зовсім по-іншому	3210123	Якщо б я міг вибирати, то прожив би життя ще раз так, як живу зараз

12.	Коли я дивлюся на світ, який мене оточує, він породжує в мені неспокій та розгубленість	3210123	Коли я дивлюся на світ, який мене оточує, він зовсім не викликає у мене неспокій та розгубленість
13.	Я дуже обов'язкова людина	3210123	Я зовсім не обов'язкова людина
14.	Я вважаю, що людина має можливість здійснити свій життєвий вибір за власним бажанням	3210123	Я вважаю, що людина позбавлена можливості вибирати через вплив природних властивостей та обставин
15.	Я впевнено можу назвати себе цілеспрямованою людиною	3210123	Я не можу назвати себе цілеспрямованою людиною
16.	У житті я ще не знайшов власного покликання та чітких цілей	3210123	У житті я знайшов власне покликання та цілі
17.	Мої життєві погляди ще не визначилися	3210123	Мої життєві погляди досить визначені
18.	Я вважаю, що мені вдалося знайти покликання та цікаві цілі у житті	3210123	Я навряд чи здатен знайти покликання і та цікаві цілі у житті
19.	Моє життя в моїх руках, і я сам керую ним	3210123	Моє життя не підвладне мені, воно керується зовнішніми подіями
20.	Мої повсякденні справи приносять мені втіху та задоволення	3210123	Мої повсякденні справи приносять мені суцільні неприємності та переживання

Ключ до тесту СЖО

Для підрахунку балів необхідно перевести позначені досліджуваним вибори на симетричній шкалі **3210123** в оцінки за висхідною чи нисхідною асиметричною шкалою за наступним правилом:

- у висхідну шкалу (1234567) переводяться пункти **1, 3, 4, 8, 9, 11, 12, 16, 17**
- у нисхідну шкалу (7654321) переводяться пункти **2, 5, 6, 7, 10, 13, 14, 15, 18, 19, 20**

Після цього додаються бали асиметричних шкал, що відповідають виборам досліджуваних:

- *загальний показник ОЖ* — усі 20 пунктів тесту;
- *Субшкала I (Цілі у житті)* — 3, 4, 10, 16, 17, 18;
- *Субшкала II (Процес життя або інтерес та емоційна насиченість життя)* — 1, 2, 4, 5, 7, 9;
- *Субшкала III (результативність життя або задоволеність самореалізацією)* — 8, 9, 10, 12, 20;
- *Субшкала IV (Локус контролю — Я)* — 6, 13, 15, 16, 19;
- *Субшкала V (Локус контролю або керованість життям)* — 7, 10, 11, 14, 18, 19.

Інтерпретація субшкал:

1. **Цілі в житті.** Бали за цією шкалою характеризують наявність або відсутність в житті досліджуваного цілей в майбутньому, які додають життю осмисленість, спрямованість і тимчасову перспективу. Низькі бали за цією шкалою навіть при загальному високому рівні ОЖ будуть властиві людині, яка живе сьогоднішнім або вчорашнім днем. Разом з тим, високі бали за цією шкалою можуть характеризувати не тільки цілеспрямовану людину, але й прожектера, плани якого не мають на даний час реальної опори і не підкріплюються особистою відповідальністю за їх реалізацію. Ці обидва випадки не важко розрізнити, враховуючи показники за іншими шкалами СЖО.
2. **Процес життя або інтерес і емоційна насиченість життя.** Зміст цієї шкали співпадає з відомою «теорією про те, чи сприймає досліджуваний сам процес свого життя як цікавий, емоційно насичений і наповнений сенсом. Високі бали за цією шкалою та низькі за іншими будуть характеризувати гедоніста, що живе сьогоднішнім днем. Низькі бали за цією шкалою — ознака незадоволеності власним життям на даний час; попри те, така людина може отримувати повноцінний сенс зі спогадів про минуле і або націленості на майбутнє.
3. **Результативність життя, або задоволеність самореалізацією.** Бали за цією шкалою відображають оцінку пройденого відрізка життя людини, відчуття того, наскільки продуктивно і осмислено була прожита її частина. Високі бали за цією шкалою і низькі за іншими характеризують людину, яка

- доживає своє життя, у якій все в минулому, але минуле здатне додати сенс залишку життя.. Низькі бали — незадоволеність прожитою частиною життя.
4. **Локус контролю — Я** (Я — господар життя). Високі бали відповідають уявленню про себе як про сильну особистість, яка володіє достатньою свободою вибору, щою побудувати власне життя у відповідності зі своїми цілями, та уявленнями про його смисл. Низькі бали — зневіра у власній спроможності контролювати події свого життя.
5. **Локус контролю — життя, або керованість життям**. Високі бали — переконання у тому, що що людині дано контролювати власне життя, у відповідності зі своїми цілями, вільно приймати рішення і та втілювати їх у життя. Низькі бали — фаталізм, переконаність у тому, що людське життя невідкладне свідомому контролю, що свобода вибору ілюзорна, тому безглуздо щось загадувати на майбутнє.

№	Загальний показник ОЖ		Цілі у житт		Емоційна насиченість життя		Задоволеність самореалізацією		Локус контролю		Керованість життям	
		СП		ВС		СР		СП		СП		НС
1.												
2.												

МЕТОДИКА ВИЗНАЧЕННЯ МОТИВАЦІЇ ДО УСПІХУ І УНИКНЕННЯ НЕВДАЧ (А. Реан)

Подано за: Комінко С.Б., Кучер Г.В. Кращі методи психодіагностики: Навчальний посібник. — Тернопіль: Карт-бланш, 2005. — 406 с. —С. 268.

Інструкція

Вам пропонується дати відповідь «так» або «ні» на записані нижче 20 суджень. Намагайтеся уявити ситуацію, яка впливає зі змісту. Перевагу надавайте тій відповіді, яка перша спаде Вам на думку.

Текст опитувальника:

1. Починаючи роботу, сподіваюсь на успіх.
2. У діяльності я є активним.
3. Вважаю себе схильним до проявів ініціативи
4. При виконанні відповідальних завдань, намагаюся, за можливістю, виявити причини відмови від них
5. Схильний до крайнощів: обираю або надто легкі завдання, або нереально важкі
6. При зустрічі з труднощами, зазвичай не відступаю, а шукаю шляхи їх подолання
7. При чергуванні успіхів і невдач, схильний до переоцінки своїх успіхів
8. Продуктивність діяльності в основному залежить від моєї цілеспрямованості, а не від зовнішнього контролю
9. При виконанні достатньо важких завдань в умовах обмеженості часу результативність моєї діяльності погіршується
10. Я схильний проявляти наполегливість при досягненні мети
11. Я схильний планувати своє майбутнє на достатньо віддалену перспективу
12. Якщо я ризикую, то з розумом
13. Я не дуже наполегливий при досягненні мети, особливо, якщо відсутній контроль
14. Волію ставити перед собою середні за важкістю, або трохи завищені, але досяжні цілі.
15. У випадку невдачі при виконанні завдання, його привабливість для мене знижується
16. При чергуванні успіхів і невдач, я більш схильний до переоцінки невдач
17. надаю перевагу плануванню свого майбутнього лише на найближчу перспективу
18. При роботі в умовах обмеженості часу, результативність діяльності у мене покращується, навіть якщо завдання є достатньо важким.
19. У випадку невдачі, я зазвичай, не відмовляюся від поставленої мети.
20. Якщо я сам обрав для себе завдання, то у випадку невдачі, його привабливість лише зростає.

Аналіз результатів

Один бал отримують відповіді:

«так» на твердження: 1, 2, 3, 6, 8, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 19, 20.

«ні» на твердження: 4, 5, 7, 9, 13, 15, 17.

Підраховується загальна кількість балів. Якщо досліджуваний набрав від 1 до 7 балів, то діагностується мотивація на невдачу (страх перед невдачею). Якщо він набирає від 14 до 20 балів — то діагностується мотивація на успіх (надія на успіх). Якщо кількість набраних балів від 8 до 13, то можна вважати, що мотиваційний полюс у досліджуваного не є вираженим.

При цьому 8-9 балів — ближче до страху перед невдачею, а 12-13 — ближче до мотивації успіху.

ТЕСТ «САМООЦІНКА СИЛИ ВОЛІ»

Тест розроблений Є.П.Ільїним та Є.К.Фещенко. Описаний М.М.Обозовим (1997), призначений для узагальнення характеристики прояву сили волі. Подано за: Комінко С.Б., Кучер Г.В. Кращі методи психодіагностики: Навчальний посібник. — Тернопіль: Карт-бланш, 2005. — 406 с.

Інструкція

На подані нижче 15 запитань можна відповісти:

«Так» — 2 бали

«Не знаю», «Буває», «Трапляється» — 1 бал;

«Ні» — 0 балів.

Кількість балів ставити відразу навпроти твердження

Текст опитувальника

№ п/п	Запитання	К-ть балів
1.	Чи можете Ви завершити розпочату роботу, якщо вона Вам не цікава не зважаючи на те, що і час, і обставини дозволяють Вам на деякий час залишити цю роботу і повернутися до неї згодом?	
2.	Чи бувало так, що Ви долали без особливих зусиль внутрішній спротив, коли необхідно було виконати щось таке, що Вам було не приємним (наприклад, піти на чергування у вихідний день)?	
3.	Коли Ви попадаєте в конфліктну ситуацію на роботі або в щоденному житті, чи в стані Ви взяти себе в руки настільки сильно, щоб поглянути на неї максимально об'єктивно?	

4.	Якщо Вами приписали дієту, чи зможете Ви подолати усі кулінарні спокуси?	
5.	Чи зможете Ви вранці встати раніше ніж зазвичай, як було заплановано ввечері?	
6.	Чи залишитесь Ви на місці пригоди, щоб дати свідчення?	
7.	Чи Ви швидко відповідаєте на листи?	
8.	Якщо Ви відчуваєте страх летіти літаком або відвідати зубного лікаря, чи зможе Ви без особливих зусиль подолати це почуття і в останню хвилину не змінити рішення?	
9.	Чи будете приймати дуже неприємні на смак ліки, які Вам призначив лікар?	
10.	Чи дотримаетесь даної Вами зопалу обіцянки, навіть якщо її виконання принесе Вам немало клопоту? Чи є Ви людиною слова ?	
11.	Чи зможете без сумнівів поїхати у незнайоме Вам місто, якщо це буде необхідно?	
12.	Чи чітко дотримуєтесь режиму дня: вчасно встаете, приймаєте їжу, вчитеся, прибираєте тощо?	
13.	Чи ставитесь Ви недобррозичливо до бібліотечних боржників?	
14.	Чи це правда, що навіть найцікавіша телепередача не змусить Вас відкласти виконання термінової роботи?	
15.	Чи зможете Ви припинити сварку і замовкнути незалежно від того, якими б образливими не були слова протилежної сторони?	

Підраховується загальна сума балів:

- 0-12 — сила волі слабка;
- 13-21- сила волі середня;
- 22-30 — велика сила волі.

МЕТОДИКА «КОС-1» і «КОС-2»
(Б.Федоришин)

Професійно важливими якостями спеціаліста для професії системи "людина-людина" є комунікативні та організаторські здібності, необхідні властивості емоційно-вольової сфери.

Вона допомагає виявити вміння чітко і швидко налагоджувати ділові і товариські контакти, бажання розширити контакти, вміння впливати на людей, бажання проявляти ініціативу.

Інструкція

Перед вами 40 запитань, на кожне з яких треба дати відповідь "так" або "ні". Час виконання методики — 10-15 хв.

Текст опитувальника

1. Чи багато у Вас друзів, з якими постійно спілкуєтеся?
2. Чи часто Вам вдається схилити більшість своїх товаришів до прийнятти ними вашої думки?
3. Чи довго турбує Вас почуття образи на своїх товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що склалася?
5. Чи є у Вас пранення до встановлення нових знайомств із різними людьми?
6. Чи подобається Вам займатися суспільною роботою?
7. Чи вірно, що Вам приємніше і простіше проводити час із книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас?
10. Чи любите Ви придумувати і організовувати зі своїми товаришами різноманітні ігри та розваги?
11. Чи важко вам включитися в нові для Вас компанії (колективи)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви, щоб Ваші товариші діяли у відповідності з Вашою думкою?
15. Чи важко Вам освоюватися в новому колективі?

16. Правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви, якщо обставини сприяють цьому, познайомитися і поспілкуватися з новою людиною?
18. Чи часто Ви у вирішенні важливих справ берете ініціативу на себе?
19. Чи драгують Вас оточуючі, чи виникає у Вас бажання бути наодинці?
20. Чи правда, що Ви, зазвичай, погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно бути серед людей?
22. Чи виникає у Вас відчуття роздратування, якщо Вам не вдається завершити розпочату справу?
23. Чи важко Вам проявити ініціативу, щоб познайомитися з іншою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від постійного спілкування з друзями?
25. Чи подобається Вам брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу під час вирішення проблем, які зачіпають інтереси Ваших друзів?
27. Чи правда, що Ви почуваете себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що Ви рідко прагнете довести свою правоту?
29. Чи вважаєте, що Вам неважко внести пожвавлення в незнайоме товариство?
30. Чи вірно, що Ви берете участь у суспільній роботі?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих невеликою кількістю людей?
32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо його не відразу прийняли друзі?
33. Чи відчуваєте Ви себе невимушено в незнайомій в незнайомій компанії?
34. Чи охоче Ви організуєте різні заходи дл своїх друзів?
35. Чи правда, що Ви почуваете себе невпевнено, коли треба говорити перед великою кількістю людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтесь на ділові зустрічі, побачення?
37. Чи вірно, що у вас Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги серед своїх друзів?
39. Чи відчуваєте Ви дискомфорт під час спілкування з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх друзів?

Обробка результатів

Комунікативні схильності: "Так" — 1, 5, 9, 13, 17, 21, 25, 29, 33, 37;

"Ні" - 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39;

Організаторські схильності: "Так" — 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38;

"Ні" — 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Коефіцієнт комунікативних або організаторських схильностей **K** — це відношення кількості відповідей, що співпадають з ключем до числа **20**: $K=x/20$

Показники, отримані за даною методикою, можуть коливатися від 0 до 1.

Показники, близькі до 1, свідчать про високий рівень комунікативних чи організаторських схильностей. Близькі до 0 — про низький рівень.

Оцінний коефіцієнт (**K**) — це первинна кількісна характеристика. Для якісної стандартизації результатів дослідження використовуються шкали оцінок, в яких тому чи іншому діапазону кількісних показників **K** відповідає визначена оцінка. Наприклад, у Вас кількість відповідей, що співпали, виявилась рівною 19 за шкалою комунікативних схильностей і 16 — за шкалою організаторських схильностей. Користуючись формулою, вираховуємо: $K(ком)=19/20=0,95$ і $K(орз)=16/20=0,8$.

Записуємо результати досліджень у бланк відповідей і порівнюємо їх зі шкалами оцінок комунікативних та організаторських схильностей.

Шкала оцінок комунікативних схильностей

Коефіцієнт K	0,10-0,45	0,46-0,55	0,56-0,65	0,66-0,75	0,76-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	низький	нижче середнього	середній	високий	дуже високий

Шкала оцінок організаторських схильностей

Коефіцієнт K	0,20-0,55	0,56-0,65	0,66-0,70	0,71-0,80	0,81-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	низький	нижче середнього	середній	високий	дуже високий

Інтерпретація результатів

Якщо Ви отримали оцінку "1", то Вам властивий низький рівень схильностей до комунікативної та організаторської діяльності.

У тих, хто отримав оцінку "2", розвиток комунікативних та організаторських схильностей на рівні нижче середнього. Ви не прагнете до спілкування, почувате себе скуто в новій компанії, у вільний час любите бути на самоті, обмежуєте свої знайомства, переживаєте труднощі при встановленні контактів з людьми і, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуєтесь в незнайомій ситуації, не відстоюєте свою думку, важко переживаєте образи. Не проявляєте ініціативи в громадській діяльності, у багатьох справах уникаєте прийняття самостійних рішень.

Якщо Ви отримали оцінку "3", то для Вас характерний середній рівень комунікативних та організаторських схильностей. Ви прагнете до контакту з людьми, не обмежуючи коло своїх знайомств, відстоюєте свою думку, плануєте роботу. Однак потенціал цих схильностей не характеризується високою стійкістю. Вам необхідно серйозно зайнятися формуванням і розвитком комунікативних та організаторських схильностей.

Якщо Ви отримали "4", то Вас можна віднести до групи людей з високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Ви не губитеся в новій ситуації, швидко знаходите друзів, постійно розширюєте коло знайомств, займаєтесь громадською діяльністю, допомагаєте близьким друзям, виявляєте ініціативу в спілкуванні, із задоволенням берете участь в організації громадських заходів, здатні приймати рішення в екстремальній ситуації.

Якщо Ви отримали оцінку "5", то Вас можна віднести до групи людей з найбільш високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Для Вас характерні швидка орієнтація у складних ситуаціях, невимушена поведінка в новому колективі. Ви ініціативні, приймаєте самостійні рішення, відстоюєте свою думку. Ви легко почувате себе в незнайомій компанії, любите і вмієте організовувати різноманітні ігри, колективні справи.

При інтерпретації отриманих даних слід пам'ятати, що вони лише констатують наявний рівень комунікативних та організаторських схильностей в даний період розвитку особистості. Якщо результати тестування виявляться невисокими, то це зовсім не означає, що цих схильностей потенційно у Вас немає. Просто не були створені умови, для їх виявлення і розвитку або у Вас не було нагальної потреби отримати необхідні вміння.

МЕТОДИКА "ПРОФІЛЬ МИСЛЕННЯ"

Мислення являє собою узагальнену і опосередковану форму психічного відображення дійсності, що встановлює взаємозв'язки і відношення між об'єктами, які пізнаються. Тип мислення — це індивідуальний спосіб аналітико-синтетичного перетворення і переробки інформації. Незалежно від типу мислення кожна людина характеризується певним рівнем креативності (творчих здібностей). Профіль мислення, який відображає домінуючі способи переробки інформації і рівень креативності, є найважливішою особистісною характеристикою людини, що визначає її стиль діяльності, схильності, інтереси, професійну спрямованість.

Виділяють чотири базові типи мислення, кожен з яких має свої, властиві лише йому характеристики.

Тип мислення — це індивідуальний спосіб аналітико-синтетичного перетворення інформації. Незалежно від типу мислення, людина може характеризуватися певним рівнем креативності. Профіль мислення, що відображає домінуючі способи переробки інформації і рівень креативності є однією з найважливіших особистісних характеристик людини, який визначає стиль її діяльності, інтереси і професійну спрямованість.

Інструкція

Дайте, будь-ласка, відповіді на твердження, поставивши навпроти номера кожного з тверджень знак "+", якщо Ви погоджуєтесь з твердженням, і "-", якщо не погоджуєтесь.

Текст опитувальника

1. Мені легше щось зробити, ніж пояснити, чому я так зробив.
2. Я люблю створювати програми для комп'ютера.
3. Я люблю читати художню літературу.
4. Я люблю живопис (скульптуру).
5. Я не вибрав би роботу, в якій все чітко визначено.
6. Мені простіше засвоїти що-небудь, якщо я маю можливість маніпулювати з предметами.
7. Я люблю грати в шахи, шашки.
8. Я легко викладаю свої думки як усно, так і на письмі.
9. Я хотіла б займатись колекціонуванням.
10. Я люблю і розумію абстрактне мистецтво.
11. Я б швидше хотів(ла) стати слюсарем, ніж інженером.

12. Для мене алгебра цікавіша, ніж геометрія.
13. В художній літературі для мене важливо не що сказано, а як сказано.
14. Я люблю відвідувати видовищні заходи.
15. Я не люблю регламентованої роботи.
16. Мені подобається що-небудь робити своїми руками.
17. В дитинстві я любив(ла) створювати свій шифр для переписки з друзями.
18. Я надаю великого значення формі вираження думок.
19. Мені важко передати зміст розповіді без образного уявлення.
20. Не люблю відвідувати музеїв, бо вони усі однакові.
21. Будь-яку інформацію я сприймаю як керівництво до дії.
22. Мене більше приваблює товарний знак фірми, ніж її назва.
23. Мене приваблює робота коментатора на радіо або телебаченні.
24. Знайомі мелодії викликають у мене певні уявні картини.
25. Я люблю фантазувати.
26. Коли я слухаю музику, мені хочеться танцювати.
27. Мені цікаво розбиратись у схемах і кресленнях.
28. Мені подобаються уроки літератури.
29. Знайомий запах викликає всю картину подій, що сталися багато років тому.
30. Різноманітні захоплення збагачують життя людини.
31. Істинним є лише те, що відчувається на дотик.
32. Я надаю перевагу точним наукам (фізика, математика).
33. Я за словом в кишеню не лізу.
34. Люблю малювати.
35. Одну і ту ж виставу можна дивитись багато разів, головне — гра акторів, нова інтерпретація.
36. В дитинстві я любив (ла) збирати механізми з деталей конструктора.
37. Мені здається, що я змогла би вивчити стенографію.
38. Мені подобається декламувати вірші.
39. Я згідна з Ф.М. Достоевським, що краса врятує світ.
40. Я швидше хотів (ла) б бути закрійником, ніж кравцем.
41. Краще виготовити табуретку, ніж займатися її проектуванням.
42. Мені здається, що я змогла би опанувати професію програміста.
43. Люблю поезію.
44. Перш ніж виготовити деталь, я роблю креслення.

45. Мені більше подобається процес діяльності, ніж її результат.
46. Мені краще працювати в майстерні, ніж вивчати креслення.
47. Мені було б цікаво розшифрувати стародавні письмена.
48. Перед виступом я завжди готую промову, навіть якщо впевнена (ний), що знайду необхідні слова.
49. Я більше люблю розв'язувати задачі з геометрії, ніж з алгебри.
50. Навіть в налагодженій справі намагають хоч щось творчо змінити.
51. Я люблю вдома займатися рукоділлям, майструвати.
52. Я зміг (змогла) би опанувати мови програмування.
53. Мені не важко написати твір на задану тему.
54. Мені легко уявити образ неіснуючого предмета чи явища.
55. Сумніваюсь навіть в тому, що для інших є очевидним.
56. Я краще б сам зремонтував праску, ніж віддав в ремонт у майстерню.
57. Я легко засвоюю граматичні конструкції мови.
58. Люблю писати листи.
59. Сюжет фільму можу уявити як перебіг образів.
60. Абстрактні картини дають велику поживу для роздумів.
61. У школі мені найбільше подобались уроки праці, домоводства.
62. Я не відчуваю труднощів у вивченні іноземної мови.
63. Я залюбки щось розповідаю, якщо мене просять друзі.
64. Я легко можу уявити в образах зміст почутого.
65. Мені б не хотілося підпорядковувати своє життя будь-якій системі.
66. Я частіше роблю, а потім думаю, чи правильно я зробив(ла).
67. Думаю, що змогла б вивчити китайські ієрогліфи.
68. Не можу не поділитися щойно почутою новиною.
69. Мені здається, що робота сценариста є цікавою.
70. Мені подобається робота дизайнера.
71. Під час розв'язання будь-якої проблеми мені легше йти шляхом спроб і помилок.
72. Якби у мене була машина, то мені б не важко було вивчити правила дорожнього руху
73. Мені легко знайти спільну мову з незнайомими людьми.
74. Мені подобається робота художника-декоратора.
75. Не люблю ходити однією і тією ж дорогою.

Обробка й аналіз результатів

В таблиці-ключі підраховується сума плюсів для кожного фактора (п'ять вертикальних стовпців):

1. предметне мислення;
2. символічне;
3. знакове;
4. образне;
5. креативність.

Шкала оцінки вираженості базового типу мислення і креативності розбивається на три інтервали: від 0 до 5 балів — низький рівень, від 6 до 9 балів — середній рівень, від 10 до 15 балів — високий рівень

Таблиця-ключ

№ п/п	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10
3	11	12	13	14	15
4	16	17	18	19	20
5	21	22	23	24	25
6	26	27	28	29	30
7	31	32	33	34	35
8	36	37	38	39	40
9	41	42	43	44	45
10	46	47	48	49	50
11	51	52	53	54	55
12	56	57	58	59	60
13	61	62	63	64	65
14	66	67	68	69	70
15	71	72	73	74	75
Всього					

Предметне мислення. Нероздільно пов'язане з предметом у просторі і часі. Перетворення інформації відбувається за допомогою предметних дій, тому існують певні фізичні обмеження щодо переробки інформації. Операції

виконуються тільки послідовно. Результатом такого мислення є думка, що знайшла своє втілення в новій конструкції. Цей тип мислення характерний для людей з практичним розумом.

Образне мислення. Відокремлене від предмета в просторі і часі. Перетворення інформації відбувається за допомогою дій з образами. Фізичних обмежень для перетворення інформації немає. Операції можна здійснювати послідовно й одночасно. Результатом є думка, втілена в новому образі. Цим мисленням володіють люди з художнім складом розуму.

Знакове мислення. Переробка інформації відбувається за допомогою формування уявних понять, висновків, підсумків. Знаки об'єднуються більш складні утворення або групи за правилами єдиної граматики. Результатом є думка у формі поняття або висловлювання, яка фіксує суттєві умовні відношення між позначеними предметами. Цим мисленням володіють люди з гуманітарним складом розуму.

Символічне мислення. Перетворення інформації відбувається за допомогою правил висновку, а саме алгебраїчних або арифметичних знаків та операцій. Результатом є думка, виражена у вигляді структур і формул, які фіксують суттєві відношення між символами. Цим мисленням володіють люди з математичним складом розуму.

Згідно з Джеромом Брудером, мислення можна розглядати як перехід з одного профілю мислення в інший. Відповідно з чотирьох базових профілів виникає шість нових перехідних варіантів:

- предметно-образний (практичний);
- предметно-знаковий (гуманітарний);
- предметно-символічний (операторний);
- образно-знаковий (художній);
- образно-символічний (технічний);
- знаково-символічний (теоретичний);

В кожній з шести пар можливі чотири переходи, наприклад в першій парі утворюються такі переходи: 1) предметний переходить у образний; 2) образний переходить у предметний; 3) предметний переходить у предметний;

4) образний переходить у образний. Всього виходить 24 переходи у всіх шести парах. Виокремлюються наступні фактори мислення: 1) практичність-теоретичність; гуманітарність-технічність; образність-операторність; конкретність-абстрактність.

ДІАГНОСТИЧНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК "ЛЮДИНА-МАШИНА"

Інструкція

Перед Вами запитання, які допоможуть Вам оцінити вибір професії. На запитання необхідно відповідати "так" або "ні" і фіксувати відповіді у листі відповідей. Перш ніж давати відповідь, добре подумайте. Якщо у Вас виникають сумніви або труднощі з вибором відповіді, запишіть те, про що подумаете, відразу. Час заповнення листа не обмежується.

1. Чи подобається Вам дивитися на дорогу крізь вітрове скло автомобіля?
2. Чи зможете Ви пробігти 1км?
3. Чи завжди розпочату справу Ви доводите до кінця?
4. Чи часто вдається Вам спіймати випадково зачеплені столові прибори(ложку, чашку, тарілку)?
5. Чи бувають у Вас болі в попереку?
6. Ви людина неуважна?
7. Чи часто сваритеся з ким-небудь у транспорті, магазині тощо?
8. Чи любите Ви ризикувати?
9. Чи лякають Вас різні звуки?
10. Чи любите Ви працювати самостійно?
11. Чи любите Ви в школі уроки праці?
12. Чи любите Ви читати про подорожі?
13. Чи зможете Ви підняти вантаж масою 16 кг?
14. Ви людина обов'язкова?
15. Чи може шокувати Вас непередбачувана ситуація?
16. Чи добре Ви розрізняєте кольори?
17. Чи часто Ви губите предмети побуту?
18. Чи легко Вас вивести з рівноваги?
19. Чи любите Ви грати в азартні ігри?
20. Чи можете Ви нормально виконувати роботу, коли включений приймач, магнітофон?
21. Чи подобається Вам одноманітна робота?
22. Чи зможете Ви розібратися в нескладному технічному кресленні?
23. Чи приносить Вам задоволення розбиратися в технічній будові машини?
24. Чи любите Ви займатися спортом?
25. Чи поїхали б Ви на червоне світло світлофора?
26. Чи вмієте ви розслаблятися?
27. Чи добрий у Вас зір?
28. Чи вмієте Ви сконцентруватися на одній справі?

29. Ви людина спритна?
30. Чи вмієте Ви вчасно себе зупинити, коли бачите, що у Вас нічого не виходить?
31. Чи часто Ви забуваєте виключити чайник, кран у ванні, закрити квартиру?
32. Чи любите Ви дивитися на природу, красиві будівлі?
33. Чи подобається Вам читати, слухати, дивитися фільми про науково-технічні досягнення, будову й експлуатацію техніки?
34. Чи подобається Вам керувати засобами пересування?
35. Чи втомлюють Вас подорожі?
36. Чи підете ви спокійно з роботи, якщо не виконали завдання на день?
37. Чи швидко виконуєте Ви отриману роботу?
38. Чи добре Ви бачите вночі?
39. Чи легко Вас відволікти від якого-небудь заняття?
40. Ви часто сваритеся через дурниці?
41. Чи керуєтеся Ви прислів'ям: "Або груди в хрестах, або голова в куцах"?
42. Чи часто Ви відволікаєтеся на якісь побічні справи?
43. Чи присипляє Вас монотонна робота?
44. Чи приносить Вам задоволення винахідництво, конструювання?
45. Техніка вас любить?
46. Чи любите Ви фізичну працю?
47. Чи часто Ви спізнюєтесь на роботу (заняття, зустріч)?
48. Ви людина рухлива?
49. Чи викликає у Вас відразу запах бензину?
50. Ви людина уважна?
51. Чи вмієте Ви стримати свої емоції?
52. Чи притаманне Вам почуття самозбереження?
53. Чи траплялося у Вас таке, що, задумавшись, Ви могли минути під'їзд свого будинку, не помітити знайомого, що йде Вам назустріч?
54. Ви людина осидюча?
55. Чи подобається Вам вивчати будову побутових електро- та радіоприладів?

Обробка результатів

За кожну відповідь, що співпадає з ключем, нараховується "1" бал. Якщо відповідь не співпадає з ключем, бали не нараховуються. Лист відповіді складено так, щоб можна було підрахувати "так" або "ні" відповідно до ключа за 11 параметрами:

1. інтерес до техніки;
2. фізичний розвиток;
3. наявне почуття відповідальності;
4. швидкість прийняття рішень;
5. стан здоров'я;
6. уважність;
7. психологічна стійкість;
8. наявність почуття самозбереження;
9. стійкість до зовнішніх подразників;
10. схильність до одноманітної роботи;
11. технічна грамотність.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55

Вам рекомендовано працювати за спеціальністю (усі професії системи "людина-машина") і вивчати її, якщо за всіма 11 параметрами набрано більше ніж три бали.

При відповіді "ні" на запитання 16, 27, 38 і "так" — на запитання 5 і 49 Вам слід пройти поглиблене медичне обстеження.

Ключ

За кожен відповідь "**так**" на запитання: 1, 2, 3, 4, 10, 11, 12, 13, 14, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 37, 44, 45, 46, 48, 50, 51, 52, 54, 55 та "**ні**" — на запитання: 6, 7, 8, 9, 15, 17, 18, 19, 25, 31, 35, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 47, 53 нараховується 1 бал.

МЕТОДИКА ВИМІРЮВАННЯ ЛОКУСУ КОНТРОЛЮ

(Е.Ф.Бажин, Е.А.Голінкіна, А.М.Еткінд)

Локус контролю є однією з важливих характеристик особистості. Згідно з Д.Роттером, автором даної методики, одним з елементів людської поведінки є суб'єктивна думка особистості щодо її власних досягнень та

невдач. Д.Роттер запропонував розрізнати людей між собою в залежності від того, як вони локалізують контроль над значущими для них подіями. Вчений виділив два полярних типи локалізації (локуси контролю): екстернальний та інтернальний. Локус контролю дає можливість визначити, як сприймає себе особистість: чи вона вважає себе активним суб'єктом власної діяльності і власного життя, чи вона відчуває себе лише пасивним об'єктом дій інших людей і обставин.

Людина з інтернальним локусом контролю вірить в себе, покладається на свої сили і знання, переконана, що всі досягнення і невдачі залежать від неї самої, що її доля знаходиться в її власних руках, що вона сама є творцем свого майбутнього. Зовнішні умови або збіг обставин для неї не можуть розглядатись як можливі причини її досягнень, або невдач.

Людина з екстернальним локусом контролю твердо переконана в тому, що її успіхи і невдачі регулюються зовнішніми факторами, такими як доля, удача, щасливий випадок, доброзичливі або недоброзичливі люди тощо.

Екстернальність-інтернальність Дж. Роттер розглядає як певний психологічний простір, або континіум, з одного боку якого знаходиться інтернальний локус, а з протилежного — екстернальний.

Приналежність людини до того чи іншого типу локалізації контролю дає підставу стверджувати про певні форми і способи її поведінки. Людина з інтернальним локусом контролю може досягнути значно більше в житті, бо переконана, що успіх залежить від неї самої. Інтернали не лише не приймають сторонніх впливів, але і самі намагаються контролювати поведінку інших. Вони більше впевнені у власних здібностях, тому поводяться незалежно, не очікують підтримки від інших. Експериментально доведено, що у людей з високою інтернальністю як правило висока самооцінка.

Екстерналам характерна конформна і залежна поведінка. Вони не схильні підпорядкувати собі інших. Вони потребують спілкування, їм легше працювати під наглядом і контролем. Екстернали більше підпадають під вплив ззовні. Їм властива тривожність і депресивність, вони більше схильні до фрустрації і стресів, до розвитку неврозів.

Інструкція

Вам пропонується дати відповідь на 44 твердження. Якщо Ви згодні з даним твердженням — обираєте відповідь «так», якщо Ви не погоджуєтесь з даним твердженням — обираєте «ні»

№	Твердження	Так / ні
1.	Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей та зусиль людини	
2.	Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватись один до одного	
3.	Хвороба — випадковість: якщо вже судилося захворіти, то нічого не вдієш	
4.	Люди залишаються самотніми через те, що самі не виявляють інтересу та дружелюбності до оточуючих	
5.	Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння	
6.	Даремно докладати зусиль, щоб завойовувати симпатію інших людей	
7.	Зовнішні обставини — батьки і благополуччя — впливають на сімейне щастя не менше, ніж взаємини подружжя	
8.	Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною	
9.	Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність	
10.	Мої оцінки в школі часто залежали від випадкових обставин (наприклад, настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль	
11.	Коли я складаю плани, то, в цілому, вірю, що зможу їх здійснити	
12.	Те, що багатьом людям здається удачею або везінням, насправді є результатом тривалого докладання цілеспрямованих зусиль	
13.	Думаю, що правильний спосіб життя може більше зарадити здоров'ю, ніж лікарі та ліки	
14.	Якщо люди не підходять один одному, то якби вони не намагалися налагодити сімейне життя, вони все-таки не зможуть жити разом	
15.	Ті добрі справи, які я роблю, здебільшого оцінюються належним чином	
16.	Діти виростають такими, якими їх виховують батьки	

17.	Думаю, що випадок чи доля не відіграють важливої ролі в моєму житті	
18.	Я намагаюся не планувати далеко наперед, тому що багато чого залежить від того, як складуться обставини	
19.	Мої оцінки в школі найчастіше залежали від моїх зусиль та рівня підготовленості	
20.	У сімейних конфліктах я частіше відчуваю вину за собою, ніж за протилежною стороною	
21.	Життя більшості людей залежить від збігу обставин	
22.	Я віддаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що і як робити	
23.	Вважаю, що мій спосіб життя ніякою мірою не причетний до моїх хвороб.	
24.	Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям домогтися успіхів у своїй справі	
25.	Врешті-решт за погане керівництво організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють	
26.	Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в стосунках, що склалися в сім'ї	
27.	Якщо я захочу, то приваблю до себе майже кожного	
28.	На підлітків впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків, спрямовані на їх виховання, часто виявляються марними	
29.	Те, що зі мною трапляється, — це справа моїх власних рук	
30.	Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять саме так, а не інакше	
31.	Людина, яка не змогла домогтися успіхів у своїй роботі, тшвидше за все, не доклала достатньо зусиль	
32.	Часто я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого я хочу	
33.	У неприємностях і невдачах, які були в моєму житті, частіше були винуватцями інші людини, ніж я сам	
34.	Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею доглядати і правильно одягати	

35.	У скрутних обставинах, я вважаю за краще зачекати, доки проблеми не розв'яжуться самі по собі	
36.	Успіх є результатом наполегливої праці і не залежить від випадку чи везіння	
37.	Я відчуваю, що від мене більше за будь-кого іншого залежить щастя моєї сім'ї	
38.	Мені завжди важко було зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям і не подобаюсь іншим.	
39.	Я завжди вважаю за краще самостійно прийняти рішення, аніж сподіватися на допомогу інших людей або на долю	
40.	На жаль, заслуги людини часто залишаються не визнаними, не зважаючи на її старання	
41.	У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо розв'язати навіть при найбільшому бажанні.	
42.	Здібні люди, які не зуміли реалізувати свої можливості, повинні звинувачувати в цьому лише самих себе	
43.	Багато моїх успіхів були можливі лише завдяки допомозі інших людей.	
44.	Більшість невдач у моєму житті сталося від невміння, незнання чи ліні і мало залежало від везіння чи невезіння.	

Аналіз результатів

Бали за шкалою суб'єктивного контролю нараховуються, якщо Ви дали відповідь «ТАК» на питання: 2, 4, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 22, 25, 27, 29, 31, 34, 36, 37, 42, 44;

«НІ» на питання : 1, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 14, 18, 21, 23, 24, 26, 28, 30, 33, 35, 38, 40, 41, 43.

Отриманий у процесі опрацювання результатів показник локусу контролю (І0) розшифровується за таблицею 1

Таблиця 1

Кількісний показник локусу контролю

Величина (І0)	Локус контролю
0-21	екстернальний
22-44	Інтернальний

Для певного рівня локусу контролю користуються такими межами шкали інтернальності (див. таблицю 2)

Таблиця 2

<i>Показник інтернальності (І0)</i>	<i>Рівень локусу контролю</i>
0 — 11	Низький рівень інтернальності
12 — 32	Середній рівень інтернальності
33 — 44	Високий рівень інтернальності

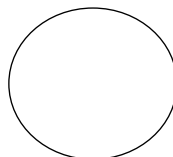
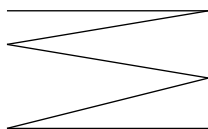
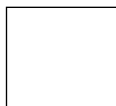
**ВИВЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ЗА ДОПОМОГОЮ
ПРОЕКТИВНОГО ПСИХОМЕТРИЧНОГО ТЕСТУ
(С'юзан Делінгер)**

Дана методика дозволяє :

- миттєво визначити форму особистості досліджуваного;
- дати детальну характеристики поведінки та особистісних якостей, доступною мовою
- скласти сценарій поведінки для кожного типу особистості, її точність досягає 85 %.

Інструкція

Перед Вами завершений ряд геометричних фігур. Виберіть ту, яку можете ототожнити із собою. Постарайтесь відчутти свою форму. Якщо відчуваєте що Вам важко зробити вибір, вкажіть на ту фігуру, яка перша привабила Вас. Запишіть її під номером 1. Потім розташуйте решту чотири фігури в порядку надання переваги і запишіть їх назву під відповідними номерами.



Фігура №1 є вашою основною фігурою або суб'єктивною формою. Вона дає можливість визначити ваші основні, домінуючі риси характеру, особливості поведінки. Сила їх впливу зменшується із збільшенням порядкового номеру. Якщо деякі характеристики фігури №2 Ви знаходите у своїй поведінці, то остання фігура вказує на форму людини, з якою Вам найважче взаємодіяти.

Якщо Ви відчуваєте, що Вам не підходить жодна фігура, тоді Вас можна описати шляхом поєднання двох або й трьох фігур.

Коротка психологічна характеристика основних форм особистості

«КВАДРАТ» — невтомний працелюб. Любов до праці, наполегливість, витривалість, терплячість методичність, потреба доводити розпочату справу до кінця є найбільш суттєвими характеристиками «квадратів». Ці якості роблять «квадрата» високо кваліфікованим фахівцем в обраній галузі діяльності. Вони колекціонери усяких даних, у них все систематизовано, тому вони моментально можуть видавати необхідну інформацію. Їх заслужено називають ерудитами. Здатність аналізувати, систематизувати — сильна сторона «квадрата». Вони належать до «лівопівкульних» мислителів, тому розмовляють мовою інформатики, не пропускають жодної ланки у ланцюжку міркувань, надзвичайно уважні до деталей, дрібниць. Саме вони опрацьовують деталі тих грандіозних ідей, планів, проектів, які найчастіше пропонують носії інших форм. Вони організують себе і інших, тому з них виходять хороші адміністратори. Вони не метушливі, але емоційно сухі, комунікативно ригідні. В аморфній ситуації діють не ефективно. Вони ефективні лише у визначеній і чітко зрозумілій щодо своєї функціональної ролі ситуації.

«Квадрати» люблять раз і назавжди заведений порядок. Вони переконані, що приказка «безладдя на столі — безладдя в голові» є найширшою правдою. Ідеал «квадрата» — розплановане, передбачене життя. Вони не люблять сюрпризів. «Квадрати» стають чудовими виконавцями, адміністраторами, але рідко бувають хорошими керівниками, менеджерами, розпорядниками. Надмірна пристрась до деталей, потреба додаткової, поточноючої інформації для прийняття рішень позбавляє «квадрата» оперативності. Акуратність, порядок, дотримання правил можуть розвинутися до паралізуючих крайнощів, особливо коли приходится приймати рішення, пов'язане з ризиком. Раціональність, емоційна сухість,

холодність, педантизм заважають швидко встановлювати контакти з різними особами, що, також, не сприяє ефективності в управлінні людьми, особливо в аморфній ситуації, коли не вистачає необхідної інформації. Однак, якщо ситуація визначена, коли сформульовані чіткі вимоги і подані зрозумілі і точні інструкції до дій, «квадрат» перевершує усіх.

«ТРИКУТНИК» — символ лідерства. Найбільш характерною особливістю трикутників є здатність зосередитися на головній меті. Вони енергійні, нестримні сильні особистості, які мають чітко визначену мету і, зазвичай, досягають її. Вони дуже рішучі, прагматичні і, як усі «лівопівкульні», здатні ґрунтовно і швидко аналізувати ситуацію, що справляє сильне враження на інших і робить їх лідерами. Це — впевнена людина, яка хоче бути першою у всьому. Його домінуюча установка — перемога, виграш, успіх. Прагнення вирішувати не лише за себе, але й за інших, керувати станом справ досить часто робить його конкурентом для інших. Він часто ризикує, буває нетерплячим і нетерпимим до тих, хто вагається. Він не любить визнавати помилки, змінювати свої рішення, не визнає заперечень і зазвичай чинить на свій розсуд. «Трикутники» є чистолюбними, прагматичними, прагнуть досягнути високого становища, набути високого статусу, зробити кар'єру. З них виходять високваліфіковані менеджери на найвищому рівні управління. Вони вміють чудово подати вищому керівництву значущість своєї роботи і роботи своїх підлеглих, вони майстерні у «політичних інтригах». Їх найбільший недолік — сильний егоцентризм, спрямованість на себе, тому вони у здійсненні своїх планів не проявляють особливої делікатності щодо моральних норм, можуть іти до мети по головах інших. Якщо їх вчасно не зупинити, змішують все і змушують усіх крутитись навколо себе.

«ПРЯМОКУТНИК» — символізує стан переходу і змін. Це тимчасова форма особистості. Це — люди, які не задоволені тим способом життя, який ведуть, тому вони знаходяться у стані пошуку кращого. Це стан, коли людина переживає період адаптації на новій роботі або передчуває неминучість змін у професійній діяльності. Їх основним психічним станом є заплутаність, невизначеність, а найхарактернішими рисами — непослідовність і непередбачуваність вчинків упродовж перехідного періоду. Вони можуть дуже змінюватися не лише з дня на день, але й упродовж одного дня. У них низька самооцінка, вони прагнуть стати кращими, шукають нові методи роботи, стилі життя. «Прямокутник» приміряє на себе форми трикутника, кола. Блискавичні, круті і

непередбачені зміни у поведінці «прямокутника» насторожують і ставлять у незручне становище інших, через що люди можуть ухилитися від спілкування з людиною «без стержня».

Позитивними якостями «прямокутника» є допитливість, цікавість, живий інтерес до всього, що відбувається, сміливість. Проте їх надмірна довірливість, наївність, навіюваність робить їх податливими для маніпуляцій з боку інших. «Прямокутник» розглядається як стадія, яка минає.

«КОЛО» — міфологічний символ гармонії, найперш у міжособистісних стосунках. Це найдоброчливіша із п'яти форм, для якої людина, її благополуччя є найвищою цінністю. «Кола» найкращі комунікатори, бо вони є хорошими слухачами, володіють високою чуттєвістю, розвинутою емпатією, прекрасно «читають» людей, швидко розбираються в них, відчувають нещирість. Чужий біль і радість переживають як свої власні. Вони вболівають за свій колектив, популярні серед колег. Проте, вони слабкі менеджери і керівники, оскільки більше спрямовані на людей, а не на справу, тому уникають приймати непопулярні рішення, у зв'язку з чим можуть бути не ефективними з ділової точки зору. Примирення з іншими — типова риса поведінки «кола», проте занадто часті поступки можуть призвести до втрати поваги, посилення самозвинувачувальних тенденцій. Якщо вони стають керівниками, то надають перевагу демократичному стилю керівництва. «Кола» слабкі в «політичних іграх», інтригах, і часто не можуть репрезентувати себе і свою команду, тому, зазвичай, перемогу одержують інші, наприклад «трикутник», який вдало маніпулює іншими. Проте, для «кола» важливішим є не те, в чіх руках влада, а щоб всі були задоволені і навкруги панував мир.

Однак, якщо мова заходить про питання моралі або справедливості, кола виявляють таку твердість, що їм можна позаздрити.

«Коло» належить до «правопівкульних» мислителів, мислення яких є більш образним, інтуїтивним, емоційно забарвленим, швидше інтегративним ніж аналітичним. Переробка інформації у «кола» здійснюється не в послідовному форматі, як у квадрата і трикутника, але мозаїчно, проривами, з пропущенням деяких ланок. «Кола» не дружать з логікою. Їх мислення орієнтоване на суб'єкт, цінності, почуття, прагнення знайти спільне навіть у протилежних поглядах. «Коло» — вроджений психолог, проте, для того, щоб стати на чолі серйозного бізнесу, йому не вистачає «лівопівкульних» організаторських навичок «прямокутника» і «трикутника».

«**ЗИГЗАГ**» — символізує креативність, творчість. Це — єдина розімкнена фігура, тому лінійні фігури «трикутник» і «квадрат» часто не звертають уваги на «зигзаг». Це справжній «правопівкульний» інакомислячий мислитель, якому характерні образність, інтуїтивність, інтегративність, мозаїчність. Серед «зигзагів», як правило, найчастіше трапляються «шульги». «Правопівкульне мислення» не акцентує уваги на деталях, числа і факти їм потрібні лише для того, щоб здійснити стрибок до нової ідеї. «Зигзаги» мають розвинене естетичне відчуття, що дозволяє їм будувати цілісні, гармонійні концепції та образи, бачити красу. Характерним для «зигзагів» є синтетичний стиль мислення, який відображається у прагненні поєднати абсолютно відмінні, несхожі ідеї, створити на цій основі щось нове, оригінальне.

«Зигзаг» не зацікавлений у консенсусі і вирішення конфлікту досягає не шляхом поступок, а, навпаки, загостренням конфлікту і побудовою нової концепції, у якій цей конфлікт знаходить своє вирішення, знімається. Використовуючи свою природну дотепність може «відкривати очі» на речі у досить незвичній, іноді доволі в'їдливій манері. «Зигзаги» не можуть працювати у добре структурованих ситуаціях, їх дратують чіткі вертикальні і горизонтальні зв'язки, строго фіксовані обов'язки та і сталі способи роботи. Їм необхідно мати урізноманітнення та високий рівень стимуляції на робочому місці. Вони прагнуть незалежності у своїй роботі, тоді вони оживають і починають генерувати нові ідеї та методи роботи. Вони спрямовані у майбутнє, непрактичні, нереалістичні, наївні. Це — найбільш запальний і збудливий з усіх п'яти фігур тип особистості, вони нестримані, експресивні, ексцентричні, що заважає їм впроваджувати ними ж створені ідеї у життя. Вони слабкі у опрацюванні конкретних деталей, без чого матеріалізація ідеї є не можливою і не надто наполегливі у доведенні справи до кінця.

ОСОБИСТІСНИЙ ТЕСТ Р. КЕТТЕЛЛА (16PF)* (16PF — Form C)

Текст опитувальника подається з посібника: Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом / Науч. ред. А.А. Деркач. — М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. — 400 с. — С.204-219.

Інструкція

На запропоновані Вам запитання необхідно вибрати ту з трьох відповідей, яка найбільше відповідає Вашим поглядам або Вашій думці про себе.

Відповідайте на усі запитання підряд, не пропускаючи жодного. Не слід витрачати час на обдумування відповідей, обирайте ту відповідь, яка приходить на думку першою.

Відповідати необхідно 5-6 питань за хвилину. Заповнення усього запитальника займає приблизно півгодини. Якщо окремі запитання не будуть зовсім зрозумілими або зовсім чіткими у формулюванні, постарайтесь уявити найбільш загальну ситуацію, яка відповідає змісту запитання і, виходячи з цього, обирайте відповідь.

Відповідайте чесно і щиро, оскільки немає відповідей «вірних» і «невірних». Лише так Ви зможете глибше пізнати себе.

Опитувальник

1. Я думаю, що моя пам'ять сейчас лучше, чем была раньше:
 - a) да
 - b) трудно сказать
 - c) нет
2. Я бы вполне мог жить один, вдали от людей:
 - a) да
 - b) иногда
 - c) нет
3. Если бы я сказал, что небо находится "внизу" и что зимой "жарко", я должен был бы назвать преступника:
 - a) бандитом
 - b) святым
 - c) тучей
4. Когда я ложусь спать, я:
 - a) засыпаю быстро
 - b) нечто среднее
 - c) засыпаю с трудом
5. Если бы я вел машину по дороге, где много других автомобилей, я предпочел бы:
 - a) пропустить вперед большинство машин
 - b) не знаю
 - c) обогнать все идущие впереди машины

6. В компании я предоставляю другим шутить и рассказывать всякие истории:
- a) *да*
 - b) *иногда*
 - c) *нет*
7. Мне важно, чтобы во всем, что меня окружает, не было беспорядка:
- a) *верно*
 - b) *трудно сказать*
 - c) *неверно*
8. Большинство людей, с которыми я бываю в компаниях, несомненно, рады меня видеть:
- a) *да*
 - b) *иногда*
 - c) *нет*
9. Я бы скорее занимался:
- a) *фехтованием и танцами*
 - b) *затрудняюсь сказать*
 - c) *борьбой и баскетболом*
10. Меня забавляет, что то, что люди делают, совсем не похоже на то, что они потом рассказывают об этом:
- a) *да*
 - b) *иногда*
 - c) *нет*
11. Читая о каком-либо происшествии, я интересуюсь всеми подробностями:
- a) *всегда*
 - b) *иногда*
 - c) *редко*
12. Когда друзья подшучивают надо мной, я обычно смеюсь вместе со всеми и вовсе не обижаюсь:
- a) *верно*
 - b) *не знаю*
 - c) *неверно*
13. Если мне кто-нибудь нагрубит, я могу быстро забыть об этом:
- a) *верно*
 - b) *не знаю*
 - c) *неверно*
14. Мне больше нравится придумывать новые способы в выполнении какой-либо работы, чем придерживаться испытанных приемов:
- a) *верно*

- b) не знаю*
c) неверно
15. Когда я планирую что-нибудь, я предпочитаю делать это самостоятельно, без чьей-либо помощи:
a) верно
b) иногда
c) неверно
16. Я думаю, что я менее чувствительный и легко возбуждаемый, чем большинство людей:
a) верно
b) затрудняюсь ответить
c) неверно
17. Меня раздражают люди, которые не могут быстро принимать решения:
a) верно
b) не знаю
c) неверно
18. Иногда, хотя и кратковременно, у меня возникало чувство раздражения по отношению к моим родителям:
a) да
b) не знаю
c) нет
19. Я скорее раскрыл бы свои сокровенные мысли:
a) моим хорошим друзьям
b) не знаю
c) в своем дневнике
20. Я думаю, что слово, противоположное по смыслу противоположности слова "неточный" — это:
a) небрежный
b) тщательный
c) приблизительный
21. У меня всегда хватает энергии, когда мне это необходимо:
a) да
b) трудно сказать
c) нет
22. Меня больше раздражают люди, которые:
a) своими грубыми шутками вгоняют людей в краску
b) затрудняюсь ответить
c) создают неудобства для меня, опаздывая на условленную встречу

23. Мне очень нравится приглашать гостей и развлекать их:
- a) верно*
 - b) не знаю*
 - c) неверно*
24. Я думаю, что:
- a) не все надо делать одинаково тщательно*
 - b) затрудняюсь сказать*
 - c) любую работу следует выполнять тщательно, если Вы за нее взялись*
25. Мне всегда приходится преодолевать смущение:
- a) да*
 - b) возможно*
 - c) нет*
26. Мои друзья чаще:
- a) советуются со мной*
 - b) делают то и другое поровну*
 - c) дают мне советы*
27. Если приятель обманывает меня в мелочах, я скорее предпочитаю сделать вид, что не заметил этого, чем разоблачить его:
- a) да*
 - b) иногда*
 - c) нет*
28. Мне нравится друг:
- a) интересы которого имеют деловой и практический характер*
 - b) не знаю*
 - c) который отличается глубоко продуманными взглядами на жизнь*
29. Я не могу равнодушно слушать, как другие люди высказывают идеи, противоположные тем, в которые я твердо верю:
- a) верно*
 - b) затрудняюсь ответить*
 - c) неверно*
30. Меня волнуют мои прошлые поступки и ошибки:
- a) да*
 - b) не знаю*
 - c) нет*
31. Если бы я одинаково хорошо умел и то и другое, то я бы предпочел:
- a) играть в шахматы*

- b) трудно сказать*
c) играть в городки
32. Мне нравятся общительные, компанейские люди:
a) да
b) не знаю
c) нет
33. Я настолько осторожен и практичен, что со мной случается меньше неприятных неожиданностей, чем с другими людьми:
a) да
b) трудно сказать
c) нет
34. Я могу забыть о своих заботах и обязанностях, когда мне это необходимо:
a) да
b) иногда
c) нет
35. Мне бывает трудно признать, что я неправ:
a) да
b) иногда
c) нет
36. На предприятии мне было бы интереснее:
a) работать с машинами и механизмами и участвовать в основном производстве
b) трудно сказать
c) беседовать с людьми, занимаясь общественной работой
37. Какое слово не связано с двумя другими:
a) кошка
b) близко
c) солнце
38. То, что в некоторой степени отвлекает мое внимание:
a) раздражает меня
b) нечто среднее
c) не беспокоит меня совершенно
39. Если бы у меня было много денег, то я:
a) позаботился бы о том, чтобы не вызвать к себе зависти
b) не знаю
c) жил бы, не стесняя себя ни в чем
40. Худшее наказание для меня:

- a) тяжелая работа*
 - b) не знаю*
 - c) быть запертым в одиночестве*
41. Люди должны больше, чем они делают это сейчас, требовать соблюдения законов морали:
- a) да*
 - b) иногда*
 - c) нет*
42. Мне говорили, что ребенком я был:
- a) спокойным и любил оставаться один*
 - b) не знаю*
 - c) живым и подвижным*
43. Мне нравилась бы практическая повседневная работа с различными установками и машинами:
- a) да*
 - b) не знаю*
 - c) нет*
44. Я думаю, что большинство свидетелей говорят правду, даже если это нелегко для них:
- a) да*
 - b) трудно сказать*
 - c) нет*
45. Иногда я не решаюсь проводить в жизнь свои идеи, потому что они кажутся мне неосуществимыми:
- a) верно*
 - b) затрудняюсь ответить*
 - c) неверно*
46. Я стараюсь смеяться над шутками не так громко, как это делает большинство людей:
- a) верно*
 - b) не знаю*
 - c) неверно*
47. Я никогда не чувствую себя таким несчастным, что хочется плакать:
- a) верно*
 - b) не знаю*
 - c) неверно*
48. В музыке я наслаждаюсь:
- a) маршами в исполнении военных оркестров*

- b) не знаю*
c) скрипичными соло
49. Я бы скорее предпочел провести два летних месяца:
a) в деревне с одним или двумя друзьями
b) затрудняюсь сказать
c) возглавляя группу в туристском лагере
50. Усилия, затраченные на составление планов:
a) никогда не лишаи
b) трудно сказать
c) не стоят этого
51. Необдуманные поступки и высказывания моих приятелей в мой адрес не обижают и не огорчают меня:
a) верно
b) не знаю
c) неверно
52. Когда мне все удастся, я нахожу эти дела легкими:
a) всегда
b) иногда
c) редко
51. Я предпочел бы скорее работать:
a) в учреждении, где мне пришлось бы руководить людьми и все время быть среди них
b) затрудняюсь ответить
c) архитектором, который в тихой комнате разрабатывает свой проект
54. Дом так относится к комнате, как дерево к:
a) лесу
b) растению
c) листу
55. То, что я делаю, у меня не получается:
a) редко
b) иногда
c) часто
56. В большинстве дел я:
a) предпочитаю рискнуть
b) не знаю
c) предпочитаю действовать наверняка

57. Вероятно, некоторые люди считают, что я слишком много говорю:
- a) скорее всего это так
 - b) не знаю
 - c) думаю, что нет
58. Мне больше нравится человек:
- a) большого ума, будь он даже ненадежен и непостоянен
 - b) трудно сказать
 - c) со средними способностями, но зато умеющим противостоять всяким соблазнам
59. Я принимаю решения:
- a) быстрее, чем многие люди
 - b) не знаю
 - c) медленнее, чем большинство людей
60. На меня большее впечатление производят:
- a) мастерство и изящество
 - b) трудно сказать
 - c) сила и мощь
61. Я считаю, что я человек, склонный к сотрудничеству:
- a) да
 - b) нечто среднее
 - c) нет
62. Мне больше нравится разговаривать с людьми изысканными, утонченными, чем с откровенными и прямолинейными:
- a) да
 - b) не знаю
 - c) нет
63. Я предпочитаю:
- a) решать вопросы, касающиеся лично меня, сам
 - b) затрудняюсь ответить
 - c) советоваться с моими друзьями
64. Если человек не отвечает сразу же, после того, как я что-нибудь сказал ему, то я чувствую, что, должно быть сказал какую-нибудь глупость:
- a) верно
 - b) не знаю
 - c) неверно
65. В школьные годы я больше всего получил знаний:
- a) на уроках

- b) трудно сказать*
- c) читая книги*

66. Я избегаю общественной работы и связанной с этим ответственности:
- a) верно*
 - b) иногда*
 - c) неверно*
67. Когда вопрос, который надо решить, очень труден и требует от меня много усилий, я стараюсь:
- a) заняться другим вопросом*
 - b) затрудняюсь ответить*
 - c) еще раз попытаться решить этот вопрос*
68. У меня возникают сильные эмоции: тревога, гнев, приступы смеха и т.д. — казалось бы, без определенной причины:
- a) да*
 - b) иногда*
 - c) нет*
69. Иногда я соображаю хуже, чем обычно:
- a) верно*
 - b) не знаю*
 - c) неверно*
70. Мне приятно сделать человеку одолжение, согласившись назначить встречу с ним на время, удобное для него, даже если это немного неудобно для меня:
- a) да*
 - b) иногда*
 - c) нет*
71. Я думаю, что в ряде 1, 2, 3, 6, 5, ... следующим числом будет:
- a) 10*
 - b) 5*
 - c) 7*
72. Иногда у меня бывают непродолжительные приступы тошноты и головокружения без определенной причины:
- a) да*
 - b) не знаю*
 - c) нет*
73. Я предпочитаю скорее отказаться от своего заказа, чем доставить официанту или официантке лишнее беспокойство:

- a) *да*
 - b) *иногда*
 - c) *нет*
74. Я живу сегодняшним днем в большей степени, чем другие люди:
- a) *верно*
 - b) *трудно сказать*
 - c) *неверно*
75. На вечеринке мне нравится:
- a) *принимать участие в интересной беседе*
 - b) *затрудняюсь ответить*
 - c) *смотреть, как люди отдыхают, и просто отдыхать самому*
76. Я высказываю свое мнение независимо от того, сколько людей могут его услышать:
- a) *да*
 - b) *иногда*
 - c) *нет*
77. Если бы я мог перенестись в прошлое, я бы больше хотел встретиться с:
- a) *Колумбом*
 - b) *не знаю*
 - c) *Пушкиным*
78. Я вынужден удерживать себя от того, чтобы не улаживать чужие дела:
- a) *да*
 - b) *иногда*
 - c) *нет*
79. Работая в магазине, я предпочел бы:
- a) *оформлять витрины*
 - b) *не знаю*
 - c) *быть кассиром*
80. Если люди плохо обо мне думают, я не стараюсь переубедить их, а продолжаю поступать так, как считаю нужным:
- a) *да*
 - b) *трудно сказать*
 - c) *нет*
81. Если я вижу, что мой старый друг холоден со мной и избегает меня, я обычно:
- a) *сразу же думаю: "У него плохое настроение"*
 - b) *не знаю*
 - c) *беспокоюсь о том, какой неверный поступок я совершил*

82. Все несчастья происходят из-за людей:
- a) *которые стараются во все внести изменения, хотя уже существуют удовлетворительные способы решения этих вопросов*
 - b) *не знаю*
 - c) *которые отвергают новые, многообещающие предложения*
83. Я получаю большое удовольствие, рассказывая местные новости:
- a) *да*
 - b) *иногда*
 - c) *нет*
84. Аккуратные, требовательные люди не уживаются со мной:
- a) *верно*
 - b) *иногда*
 - c) *неверно*
85. Мне кажется, что я менее раздражительный, чем большинство людей:
- a) *верно*
 - b) *не знаю*
 - c) *неверно*
86. Я могу легче не считаться с другими людьми, чем они со мной:
- a) *верно*
 - b) *иногда*
 - c) *неверно*
87. Бывает, что все утро я не хочу ни с кем разговаривать:
- a) *часто*
 - b) *иногда*
 - c) *никогда*
88. Если стрелки часов встречаются ровно через каждые 65 минут, отмеренных по точным часам, то эти часы:
- a) *отстают*
 - b) *идут правильно*
 - c) *спешат*
89. Мне бывает скучно:
- a) *часто*
 - b) *иногда*
 - c) *редко*
90. Люди говорят, что мне нравится делать все своим оригинальным способом:
- a) *верно*

- b) иногда*
c) неверно
91. Я считаю, что нужно избегать излишних волнений, потому что они утомительны:
a) да
b) иногда
c) нет
92. Дома, в свободное время, я:
a) болтаю и отдыхаю
b) затрудняюсь ответить
c) занимаюсь интересующими меня делами
93. Я робко и осторожно отношусь к завязыванию дружеских отношений с новыми людьми:
a) да
b) иногда
c) нет
94. Я считаю, что то, что люди говорят стихами, можно также точно выразить прозой:
a) да
b) иногда
c) нет
95. Я подозреваю, что люди, с которыми я нахожусь в дружеских отношениях, могут оказаться отнюдь не друзьями за моей спиной:
a) да, в большинстве случаев
b) иногда
c) нет, редко
96. Я думаю, что даже самые драматические события через год уже не оставляют в моей душе никаких следов:
a) да
b) иногда
c) нет
97. Я думаю, что было бы интереснее быть:
a) натуралистом и работать с растениями
b) не знаю
c) страховым агентом
98. Я подвержен беспричинному страху и отвращению по отношению к некоторым вещам, например, к определенным животным, местам и т.д.:
a) да

- b) иногда*
c) нет
99. Я люблю размышлять о том, как можно было бы улучшить мир:
a) да
b) трудно сказать
c) нет
100. Я предпочитаю игры:
a) где надо играть в команде или иметь партнера
b) не знаю
c) где каждый играет за себя
101. Ночью мне снятся фантастические или нелепые сны:
a) да
b) иногда
c) нет
102. Если я остаюсь в доме один, то через некоторое время я ощущаю тревогу и страх:
a) да
b) иногда
c) нет
103. Я могу своим дружеским отношением ввести людей в заблуждение, хотя на самом деле они мне не нравятся:
a) да
b) иногда
c) нет
104. Какое слово не принадлежит к двум другим:
a) думать
b) видеть
c) слышать
105. Если мать Марии является сестрой отца Александра, то кем является Александр по отношению к отцу Марии:
a) двоюродным братом
b) племянником
c) дядей

Бланк відповідей

Числа відповідають номеру запитання, букви — варіанти відповідей. Поставте хрестик у клітинці, що відповідає Вашому варіанту відповіді на кожне запитання.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
a																	
b																	
c																	
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
a																	
b																	
c																	
	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
a																	
b																	
c																	
	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
a																	
b																	
c																	
	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
a																	
b																	
c																	
	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102
a																	
b																	
c																	
	103		104														
a																	
b																	
c																	
			105														
a																	
b																	
c																	
Σ																	
	M	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄
	D																

Відповіді підраховуються за спеціального допомогою ключа, який зображено нижче. Співпадання відповідей «а» і «с» оцінюється двома балами, співпадання відповіді «в» — одним балом. Сума балів по кожній виділеній групі запитань дає в результаті значення фактора. Максимальна оцінка по кожному фактору — 12 балів, по фактору В — 8 балів, мінімальна — 0 балів.

Ключ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
a	?2			?2			?2	?2	?2	?2				?2	?2	?2	?2
b	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1
c		?2			?2	?2					?2	?2	?2				

	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
a		?2		?2		?2		?2	?2			?2	?2	?2		?2	
b	?1	?1		?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1
c	?2		?1		?2		?2			?2	?2				?2		?2

	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
a					?2		?2				?2	?2			?2	?2	
b	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1
c	?2	?2		?2		?2		?2	?2	?2			?2	?2			?2

	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
a	?2	?2		?2	?2	?2		?2	?2		?2	?2	?2		?2		?2
b	?1	?1		?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1
c			?1				?2			?2				?2		?2	

	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
a		?2	?1			?2	?2	?2		?2	?2						
b	?1	?1		?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1
c	?2			?2	?2				?2			?2	?2	?2	?2	?2	?2

	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102
a					?2					?2			?2	?2			?2
b	?1	?1		?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1	?1
c	?2	?2	?1	?2		?2	?2	?2	?2		?2	?2			?2	?2	

	103		104
a			?1
b	?1		
c	?2		

			105
a			
b			?1
c			

Σ																	
	MD	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄

Інтерпретація факторів

Фактор А — «замкнутість — товариськість» — низькі бали вказують на закритість, нетовариськість, байдужість, надмірну вимогливість у відношенні до інших людей. Речі приваблюють таку людину більше ніж люди. Вона скептично налаштована, холодна у взаєминах, надає перевагу усамітненню, немає близьких друзів з якими могла б бути відвертою і щирою.

Високі оцінки говорять, що людина відкрита і добросердечна, товариська і добродушна. Вона природна і невимушена у взаєминах, делікатна, охоче вступає у взаємодію, довірлива, не боїться критики, емоційна і жваво відгукується на будь-які події, проявляє активність в усуненні конфліктів. Надає перевагу діяльності з людьми, легко входить у групу людей. Проте вона є надмірно безпечна, не завжди ретельна у виконанні своїх обов'язків. В цілому цей фактор орієнтований на виявлення товариськості, комунікативності, здатності до співпраці у малих групах.

ФАКТОР В — «інтелект». Низькі оцінки вказують на конкретність, ригідність і емоційну дезорганізацію мислення. Навчальний матеріал схоплює повільно, надає перевагу конкретній, буквальній інтерпретації.

Високі оцінки вказують на абстрактність мислення, кмітливість, тямушість, ерудованість, здібність до навчання.

ФАКТОР С — «емоційна стійкість — емоційна нестійкість». Низькі бали вказують на підвладність почуттям, мінливість інтересів та настрою, дратівливість, утомливість, невротичні симптоми, іпохондрію.

Високі бали говорять про те, що людина є витриманою, з високим рівнем працездатності, витривалою, емоційно зрілою, реалістично налаштованою. Для неї характерні постійність інтересів. У неї відсутні нервозність, вона спокійно ставиться до невіршених емоційних проблем. Однак, у деяких випадках може проявлятися емоційна ригідність та нечутливість. Окремі роботи вказують на те, що даний фактор пов'язаний з силою нервової системи, лабільністю і домінуванням процесу гальмування.

ФАКТОР Е — «підпорядкування — домінування». Цизькі оцінки вказують, що людина сором'язлива, поступлива, Вона часто виявляється залежною, бере провину на себе, тривожиться про можливі помилки. Їй властива активність, покірливість, шанобливість.

Високі бали вказують на владність, незалежність, самовпевненість, впертість, яка може доходити до агресивності. Вона незалежна у судженнях і поведінці, свій спосіб мислення схильна вважати законом для себе і для оточуючих. В конфліктах звинувачує інших, не визнає влади і тиску, сама надає перевагу авторитарному стилю керівництва, але одночасно веде

боротьбу за більш високий статус у відношення до себе. Вона конфліктна і норовлива, здатна керувати іншими.

ФАКТОР F — *«стриманість — експресивність»*. Низькі бали вказують на поміркованість, розважливість, обережність. Така людина схильна все ускладнювати. Вона мовчазна, песимістично налаштована: турбується про майбутнє, боїться невдач. Оточуючим вона видається надто нецікавою, нудною.

Високі оцінки вказують на те, що людина життєрадісна, імпульсивна, безпечна, весела, говірка, рухлива. Вона енергійна, експансивна, щира, соціальні контакти для неї мають особливу значущість. Емоційність і динамічність у спілкуванні забезпечують їй лідерські позиції у груповій діяльності, вона може бути хорошим оратором, вірить в удачу, любить нові місця і нових людей. В цілому даний фактор відображає емоційну забарвленість та динамічність у спілкуванні.

ФАКТОР G — *«підвладність почуттям — висока поведінкова нормативність»*. Низькі бали вказують, що людина не є постійною, може піддаватися впливу обставин та випадку. Не прикладає особливих зусиль для дотримання групових вимог та норм. Вона безпринципна, неорганізована, безвідповідальна, звільненні від соціальних норм може привести до асоціальної поведінки.

Високі оцінки свідчать про свідоме дотримання правил і норм поведінки, наполегливість у досягненні цілей, точність, відповідальність, ділову спрямованість. Сміливо бере відповідальність на себе, виявляє ефективність у ситуаціях, що вимагають постійності, наполегливості та зусилля, надає перевагу у спілкуванні працелюбним людям. Фактор **G** вказує як норми і заборони регулюють поведінку і взаємини між людьми.

ФАКТОР H — *«боязливість — сміливість»*. Низькі оцінки вказують, що людина сором'язлива, не впевнена у собі, стримана, боязка, воліє знаходитись непоміченою, перебувати «в тіні». Не любить великого товариства, воліє мати одного-двох друзів. Вона чутлива до загроз, переживає почуття неповноцінності, уникає професій, що передбачають встановлення особистісних контактів.

Високі оцінки говорять, що людині властива соціальна сміливість, активність, готовність мати справу з незнайомими людьми, не боїться ви звичних обставин, схильна до ризику та авантюризму, поводить розкуто, вільно.

В цілому фактор визначає реактивність на загрозу в соціальних ситуаціях і ступінь активності в соціальних контактах.

ФАКТОР І — « жорстокість — чутливість ». Низькі оцінки вказують на те, що людина впевнена у собі, розсудлива, реалістична у судженнях, практична, жорстка сувора, черствува ставленні до інших. Вона відповідальна, керуючи групою, спонукає працювати на реалістичних і практичних засадах.

Високі бали вказують на м'якість, залежність, прагнення до покровительства, схильність до романтизму, артистизму, жіночності та естетичного сприймання світу, емпатійності, здатності до співчуття, співпереживання і розуміння інших. Така людина також є мрійливою, вередливою, нереалістичною. Вона вимагає уваги, непрактична у справах, нетерпима до грубості.

ФАКТОР L « довірливість — підозріння ». Низькі бали вказують на те, що людина є щирою, довірливою, доброзичливою у ставленні до інших, терпимою і уживчива. Вона є вільною від заздрощів, вмє жити в злагоді та легко співпрацює та знаходить порозуміння у колективі.

Високі оцінки говорять, що людина є ревнивою, заздрісною, підозрілою, обережною у своїх вчинках та егоцентричною. Їй властива зарозумілість, переваги інших її дратують. Усі її інтереси звернені до неї самої, вона загострює увагу на недоліках і мало турбується про інших, погано працює у колективі. В цілому фактор вказує на емоційне ставлення до людей.

ФАКТОР M — « практичність — розвинена уява ». Низькі бали вказують, що людина є практичною, добросовісною. Вона орієнтується на зовнішню реальність, і дотримується загально прийнятих норм і правил. Їй властива деяка обмеженість, і надмірна увага до дрібниць, але іноді не схильна до уяви. В екстремальних ситуаціях вона здатна зберігати спокій та силу духу. Високі оцінки вказують на розвинену багату уяву, орієнтацію на внутрішній світ та значний творчий потенціал. Вона ненадійна, самотивована, експресивна, що ускладнює її здатність співпрацювати у групі.

ФАКТОР N — « прямолінійність — дипломатичність ». Низькі бали вказують, що людині властива прямолінійність, наївність, безпосередність поведінки. Високі бали говорять, що людина є корислива, прониклива, виокремлюється розумним і сентиментальним підходом до оцінки подій і людей. Вона вишукана, вмє поводитися у товаристві, у судженнях може бути цінною

ФАКТОР O — « впевненість у собі — тривожність ». Низькі оцінки вказують, що людина є безтурботною, холоднокровою, впевненою у собі. Її

важко вивести з рівноваги, Вона самонадійна, не вмє об'єктивно оцінити ситуацію. Почуття провини у неї відсутнє, їй байдуже, що про неї говорять інші.

Високі оцінки говорять про те, що людина є тривожною, депресивною, ранимою, вразливою, у неї домінує поганий настрій. Вона схильна до тривожності, неспокійна. Вона чутлива до оцінки її дій іншими, у груповій діяльності вона не є ефективною.

ФАКТОР Q1- «консерватизм — радикалізм». Низькі бали вказують, що людині властива стійкість до традиційних труднощів. Вона знає, у що має вірити і незважаючи на недовіру окремих її принципів, вона не шукає нових. Вона з сумнівом ставиться до нових ідей, схильна до моралізаторства та повчань. Вона не приймає змін і не вдається до аналітичних та інтелектуальних пояснень. Вона краще почувається в ситуації стабільності і передбачуваності.

Низькі бали говорять про те, що людина критично налаштована на дійсність, їй притаманні інтелектуальні інтереси та аналітичне мислення. Вона прагне бути добре поінформованою, схильна до експериментування, спокійно ставиться до змін і нових поглядів, не довіряє авторитетам та нічого не приймає на віру. Вона не терпить односторонності.

ФАКТОР Q2 — «конформізм — нонконформізм». Низькі бали вказують, що людина залежить від групи, дотримується суспільної думки, воліє працювати і приймати рішення разом з іншими, орієнтується на соціальне одобрення. У неї відсутня ініціативність. Товарицькість пов'язана з з необхідністю мати підтримку у групі. Високі бали говорять, що людина надає перевагу власним рішенням, незалежна і намагається дотримуватися обраного нею шляху. Вона не потребує підтримки та одобрення інших і, одночасно, не прагне нав'язувати свою думку іншим.

ФАКТОР Q3 — «низький самоконтроль — високий самоконтроль». При низьких оцінках спостерігається недисциплінованість, внутрішня конфліктність в уявленнях про себе. Людина не турбується про виконання соціальних вимог, не рахується з загальноприйнятими правилами, не уважна до людей, недостатньо пристосована до оточення.

Високі оцінки вказують, що у людини розвинений самоконтроль, точність виконання соціальних вимог. Вона добре контролює свої емоції і поведінку, усі справи доводить до кінця. Їй властива цілеспрямованість і особистісна інтегрованість. Вона уважна до людей, турбується про свою соціальну репутацію, іноді проявляє впертість. На відміну від соціальної нормативної

поведінки (фактор G), даний фактор визначає рівень внутрішнього контролю поведінки.

ФАКТОР Q4 — «розслабленість-напруженість». Низькі оцінки вказують, що людині властива розслабленість, в'ялість, низька мотивація, лінь, надмірне задоволення і спокій, що іноді може заважати роботі. Людина з високими балами є напруженою, збудливою і неспокійною. Стан фрустрації, в якому знаходиться людина є результатом підвищеної мотивації. Їй властива роздратованість і нетерпимість. Вона швидко втомлюється, але не залишається бездіяльною. Може бути незадоволена групою, встановленими порядками та керівництвом.

ФАКТОР MD — «адекватність самооцінки». Чим вища оцінка за цим фактором, тим більше людина схильна переоцінювати себе. На основі якісного і кількісного аналізу зміст особистісних факторів і їх взаємозв'язків можуть бути виділені наступні блоки факторів:

17. *Інтелектуальні особливості — фактори B, M, Q1.*

18. *Емоційно-вольові особливості: фактори C, G, I, O, Q3, Q4.*

19. *Комунікативні властивості та особливості міжособистісної взаємодії: A, H, F, E, Q2, N, L.*

Дана методика може застосовуватися як в групі, так і індивідуально, як у блоці з іншими методиками, так і ізольовано. Вона дає можливість отримати достатньо повну характеристику психологічної структури особистості.

ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИКА ВИЗНАЧЕННЯ ТИПУ ТЕМПЕРАМЕНТУ

Оперативно, без спеціального обладнання і електронно обчислювальної техніки М.М.Обозов запропонував 15 емпіричних ознак, що характеризують типи темпераменту. Ступінь прояву цих ознак для кожного з типів темпераменту різна. Для визначення типу темпераменту проводиться вибір з кожного рядка таблиці одну із характеристик, яка відображає ступінь її прояву у досліджуваного. Найбільш сильна ступінь прояву ознаки оцінюється «2 балами». Якщо ознака проявляється у досліджуваного дещо слабше — їй присвоюється оцінка «1 бал». Усі інші ознаки в даному рядку оцінюються «0 балів».

Далі підраховується сума балів у стовпчиках Той тип особистості, в якому набрано найбільше балів, буде для досліджуваного основним.

Психологічна характеристика типів темпераменту

Подано за: Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. — СПб.: Речь, 2005. — 208 с.

№	Характерологічна ознака	Типи темпераменту			
		Сангвінік	Флегматик	Холерик	Меланхолік
1	2	3	4	5	6
1.	Врівноваженість поведінки	добре врівноважена поведінка	відмінно врівноважена поведінка	не врівноважена поведінка	дуже не врівноважена поведінка
2.	Емоційні переживання	поверхневі, нетривалі	слабкі	сильні, не тривалі	глибокі і тривалі
3.	Настрій	стійкий, життєрадісний	стійкий, без проявів великих почуттів радості чи смутку	нестійкий, з переважанням бадьорого	нестійкий, з переважанням песимізму
4.	Мова	гучна, жвава, плавна	монотонна, повільна	гучна, різка	тиха, з придихом
5.	Терпіння	помірне	дуже велике	слабке	дуже слабке
6.	Адаптація	відмінна	повільна	добра	Ускладнена (замкнутість)
1	2	3	4	5	6
7.	Товариськість, комунікабельність	помірна	невисока	висока	низька (замкнутість)
8.	Агресивність у поведінці	миролюбна	стримана	агресивна	Істерична, обурлива
9.	Ставлення до критики	адекватне	не адекватне	обурливе	хворобливе
10	Активність у діяльності	енергійна, ділова	поведінка невтомного трударя	пристрасна, поглинаюча	Нерівномірна, реактивна

11	Ставлення до нового	байдуже	негативне	позитивне	з перепадами настрою (від оптимізму до песимізму)
12	Ставлення до небезпеки	розрахунок з наданням переваги ситуаціям, що є безпечними	спокійне, без зайвих емоцій	ризикова-не, без особливого розрахунку	тривожне, розгублене, емоційно пригнічене
13	Спрямованість на досягнення;	Стабільне, з уникненням небезпеки	наполеглива	Сильна, з повною віддачею	То сильне, то слабке
14	Самооцінка	Деяка переоцінка своїх здібностей та можливостей	Адекватна оцінка своїх можливостей і здібностей	Значна переоцінка своїх здібностей і можливостей	Найчастіше недооцінка своїх здібностей і можливостей
15	Навіюваність і недовірливість	невелика	стабільна	помірна	велика
	К-ть набраних балів				

ОСОБИСТІСНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК ГАНСА АЙЗЕНКА ЕРІ (Eysenck Personality Inventory)

Опитувальник призначений для вивчення індивідуально-психологічних рис особистості, зокрема, таких конституційних особистісних властивостей як екстраверсія-інтроверсія та нейротизм-емоційна стабільність, які є генетично детермінованими і суттєво впливають на виконання людиною її обов'язків, в тому числі на її професійну діяльність. Опублікований у 1963 році, опитувальник складається з 48 запитань для діагностики екстра-інтроверсії та нейротизму і 9 запитань — для виявлення рівня відвертості і щирості відповідей піддослідного. Дослідження може проводитись як індивідуально так і з групою.

Інструкція: « Пропонуємо Вам відповісти на ряд запитань. Відповідайте тільки «так» або «ні», проставляючи у кожній клітинці відповідно знак «+» або «-». Не задумуйтеся над відповідями, оскільки важливою є ваша перша реакція.

Зважте, що досліджуються тільки деякі особистісні характеристики і тому правильних чи неправильних відповідей немає.

Запитання:

1. Ви часто прагнете нових вражень, відчуваєте бажання розважитись, «розворушитись»?
2. Чи часто вам потрібні друзі, які вас розуміють, можуть підбадьорити, втішити?
3. Вам властива безпечність, безтурботність?
4. Вам не здається, що дедалі важче відмовляти, відповідати «ні», коли Вас про що небудь просять?
5. Коли Вас запитують про що-небудь, Ви, як правило, швидко знаходите відповідь?
6. Якщо ви обіцяєте щось зробити, чи завжди ви виконуєте свої обіцянки (незалежно від того, зручно це вам чи ні)?
7. Чи часто у вас змінюється настрій?
8. Ви, зазвичай, дієте і говорите швидко, не задумуючись?
9. Чи часто ви почуваете себе людиною нещасною без достатніх на це підстав?
10. Ви зважилися б Ви на усе, аби лише виграти у суперечці?
11. Чи виникає у вас почуття невпевненості і сором'язливості, коли ви хочете розпочати розмову з симпатичною незнайомою особою протилежної статі?
12. Чи втрачаєте ви іноді рівновагу, сердитесь?
13. Ви часто дієте під впливом настрою?
14. Чи часто ви бентежитесь через те, що зробили або сказали таке, чого не слід було робити?
15. Ви більше любляете читати книги, ніж зустрічатись з людьми?
16. Вас легко образити?
17. Ви любляете часто бувати у компанії (товаристві)?
18. Чи бувають у вас інколи думки, які б ви хотіли приховати від інших?
19. Буває так, що вас переповнює енергія і все аж «горить у руках», а інколи ви зовсім мляві?
20. Ви вважаєте, що краще мати менше друзів, але дуже близьких вам?
21. Чи часто ви мрієте?
22. Якщо на вас кричать, чи ви відповідаєте Ви так само криком?
23. Вас часто турбує почуття провини?
24. Чи всі ваші звички добрі та бажані?

25. Чи здатні ви дати волю своїм почуттям і «від душі» повеселитись у незнайомому товаристві?
26. Вас вважають людиною збудливою і вразливою?
27. Вас вважають людиною жвавою і веселою?
28. Чи часто, виконавши якусь важливу справу, ви відчуваєте, що могли б виконати її значно краще?
29. Ви більше мовчите, перебуваючи у товаристві інших людей?
30. Ви, інколи, пліткуєте?
31. Чи буває, що вам не спиться через те, що різні думки «лізуть в голову»?
32. Коли ви прагнете дізнатись про щось, то краще прочитаете про це у книзі, ніж питатимете у когось?
33. У вас буває сильне серцебиття?
34. Чи подобається вам робота, яка вимагає від вас постійної уваги?
35. Чи трапляються у вас приступи тремтіння?
36. Чи завжди б ви платили за перевезення багажу на транспорті, якби не боялись перевірки?
37. Вам неприємно перебувати у товаристві, де глузують з Вас?
38. Ви людина дратівлива?
39. Чи подобається вам робота, яка вимагає швидкості дій?
40. У вас виникає хвилювання, коли ви думаєте про неприємні події, які б могли статися?
41. Ви ходите повільно, не поспішаючи?
42. Чи запізнивались ви коли-небудь на побачення або на роботу?
43. Вам часто сняться страхіття і жахливі сни?
44. Ви так любите розмовляти, що ніколи не пропустите можливості поспілкуватися навіть з незнайомою людиною?
45. Вас турбує який-небудь біль?
46. Чи почували б ви себе нещасним, якби надовго були позбавлені широкого спілкування з людьми?
47. Ви б могли назвати себе нервовою людиною?
48. Чи є серед ваших знайомих люди, які вам явно не подобаються?
49. Ви належите до людей цілком впевнених у собі?
50. Вас легко образити, якщо вказати на ваші помилки у роботі чи особисті прорахунки?
51. Ви з категорії тих людей, яким вечірка не може принести справжнього задоволення?
52. Вас хвилює те, що ви чимось гірші за інших?
53. Чи можете Ви без значних зусиль розвеселити компанію, що нудьгує?
54. Буває, що ви говорите про речі, в яких не розбираєтесь?

55. Ви турбуєтесь про своє здоров'я?
 56. Ви любляете підтрунювати над іншими?
 57. Чи страждаєте ви від безсоння?

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57			

Обробка результатів

Кожна відповідь, яка співпадає з ключем оцінюється одним балом. Полічіть суму балів за трьома показниками окремо: Е — екстраверсії, Н — нейротизму, к.ш. — контрольної шкали, «шкали щирості»

Необхідно пам'ятати, що обробку результатів розпочинають тільки з шкали щирості. Вважається, що показники норми знаходяться у межах від 0 до 3 балів. Якщо підслідний набирає 4-5 балів, то його відповіді щодо щирості є сумнівними. Якщо підслідний набирає за шкалою щирості 6-9 балів — це свідчить, що його відповіді не щирі, а тому подальшу обробку даних слід припинити.

Ключ:

Шкала	6, 24, 36 — так
щирості	12, 18, 30, 42, 48, 54 -- ні
екстраверсія	1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 39, 44, 46, 49, 53, 56 –так 5, 15, 20, 29, 32, 34, 37, 41, 51 — ні
нейротизм	2, 4, 7, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57 — так; Питань з відповіддю «ні» — немає

Якщо ж показники шкали щирості у нормі, то підрахунок балів необхідно продовжити за наступними двома шкалами:

Екстраверсія-інтроверсія

Якщо сума балів, яку Ви набрали **0 — 5**, то Ви — **яскраво виражений інтроверт**, який живе у своєму внутрішньому світі.

Якщо Сума балів — **5-9**, то Ви — **інтроверт**.

Якщо сума балів, яку Ви набрали **10-14 балів**, то Ви **амбіверт**, спілкуєтесь тоді, коли Вам це потрібно.

Якщо сума балів **15-19**, то Ви — **екстраверт**.

Якщо Ви набрали більше **19** балів, то Ви — **яскраво виражений екстраверт**.

Нейротизм.

Якщо сума відповідей «так» **0 — 10** , то Ви емоційно стійка особистість.

Якщо 11-16, то Ви емоційно вразлива особистість.

Якщо 17-22, Ви — невротична особистість, з окремими ознаками «розхитаної» нервової системи.

23-24 — дуже високий рівень нейротизму, який знаходиться на межі з патологією, з можливими зривами, з ознаками неврозу.

Екстраверсія — це люди, у яких організація нервових процесів спрямовує всю психічну сутність назовні. Вони вимагають постійної стимуляції з зовнішнього середовища. Їм властивий потяг до зовнішніх вражень, вони мобільні, комунікабельні, соціально адаптивні, безтурботні, імпульсивні, оптимістичні, чуйні, життєрадісні, кмітливі, прагнуть до лідерства. Для них характерним є широке коло знайомств та слабкий контроль над емоціями і почуттями, гнучкість поведінки. Проте, вони не завжди обов'язкові і відповідальні, надто довірливі та податливі до впливу інших, нестійкі у своїх поглядах, необережні у вчинках та імпульсивні в діях.

Інтроверсія — спокійні, сором'язливі, розважливі, самостійні, цілеспрямовані. Їм не потрібна значна зовнішня стимуляція, тому що вони зосереджені у своєму внутрішньому світі. Вони некомунікабельні, друзів у них небагато, але якщо вони є, то почуття дружби характеризується особливою відданістю. Вони погано адаптуються до зовнішніх умов, відірвані від реальності, нерішучі у вчинках. Інтроверт уникає шумних компаній, повільний, серйозний, планує свої дії і вчинки, досить вміло контролює свої емоції.

Нейротизм — як результат незбалансованості процесів збудження і гальмування, проявляється у емоційній нестійкості. Це певний просторовий континуум, де на одному полюсі (високі оцінки) нейротизму знаходяться невротики, а на іншому (низькі оцінки) — емоційно стабільні особистості, для яких характерні впевненість, врівноваженість, стриманість. У людей з високими показниками за шкалою нейротизму в несприятливих, стресових ситуаціях може розвинути невроз. «Невротична особистість» характеризується неадекватно сильними реакціями щодо стимулів, які їх викликають.



Характеристики більшості підслідних розміщуються ближче до центру. Віддаленість показника від центру засвідчує про ступінь відхилення від середнього показника з відповідною вираженістю особистісних властивостей. Згідно з Г.Айзенком, високі показники екстраверсії і нейротизму відповідають психіатричному діагнозу істерії, а високі показники за шкалами інтроверсії і нейротизму — стану тривожності або реактивної депресії. Згідно з отриманими результатами будується графік.

Меланхолік-інтроверт: нестабільний, тривожний, песимістичний, надмірно стриманий ззовні, проте чутливий і емоційно вразливий зсередини. Він схильний до роздумів, інтелектуальний. В ситуації стресу проявляє схильність до внутрішньої тривоги, депресії, зриву або погіршення результатів діяльності.

ВИЗНАЧЕННЯ ВЛАСТИВОСТЕЙ НЕРВОВОЇ СИСТЕМИ ЗА ПСИХОМОТОРНИМИ ПОКАЗНИКАМИ (ТЕПШІНГ-ТЕСТ)

Використання тепшінг-тесту для визначення сили нервової системи досить широко застосовується у психології. Згідно з поглядами багатьох учених, кожна людина має індивідуальний, властивий лише їй темп дій та швидкість реакцій. Психічний темп характеризує швидкість зовнішніх і внутрішніх реакцій людини, пов'язаних із швидкістю переробки інформації в центральній нервовій системі. Психічний темп розглядається дослідниками як "індивідуальний знак особистості", як "показник стану людського організму в цілому". Особливості психічного темпу виявляються як у простих діях, наприклад поведінкових реакціях людини, у ході, письмі, а також у таких складних психічних процесах як швидкість розумових асоціацій, заучування, розв'язання розумових задач, переключення уваги, у темпі виконання виробничих операцій. Саме тому індивідуальний психічний темп є одним з показників того, як людина може звикати до своєї професії і як ця звичка може впливати на швидкість переробки інформації, на швидкість сенсомоторних дій (телеграфістка, телефоністка, друкарка тощо).

Психічний темп є досить інформативним показником функціонального стану кори головного мозку. Індивідуальний рівень психічного темпу знижується при втомі і зростає при активації і збудженні нервової системи.

Існує пряма залежність між лабільністю нервової системи і психічним темпом: чим вищі показники лабільності нервової системи, тим вищий психічний темп людини, тим швидші її психічні і психомоторні реакції. Ці показники у професійній діагностиці можуть використовуватися для виміру властивостей сили нервової системи, її витривалості, працездатності при тривалому навантаженні.

Чим менші відмінності у показниках на початку і в кінці досліджу, тим сильнішою є нервова система. І навпаки, чим більші відмінності у початкових і кінцевих показниках досліджу, тим більше нервова система є слабшою і податливою до втоми.

Характеристика методики "Теппінг-тест"

Теппінг-тест іноді називають "олівцевою пробою", тому що завдання, яке ставиться перед піддослідними, полягає у виконанні швидких вертикальних рухів кистю руки з нанесенням олівцем крапок на папір. Тест рекомендують проводити зранку, на початку робочого дня, щоб виключити функціональну втому. Якщо метою дослідження є вимірювання втомлюваності на роботі, у навчанні тощо, то тестування проводиться двічі: зранку і після закінчення роботи.

Зміст завдання

Для проведення дослідження необхідно приготувати реєстраційні листки, на яких зображено шість квадратів (5 на 5 см. кожен).

У квадратах необхідно нанести як можна більше крапок. У кожному квадраті завдання виконується 5 сек. Перед початком роботи олівець необхідно проставити перед першим квадратом і за командою "раз!" швидко перенести його в перший квадрат. Перехід у наступний за номером квадрат проводиться за командою "раз!". Необхідно звернути увагу, що четвертий квадрат знаходиться під третім.

Інструкція

Сядьте зручно на стілець, так щоб ваша рука була на рівні стола. Постарайтеся поставити якнайбільше крапок у кожному квадраті за 5сек. (всього 30 сек. на виконання). Працювати потрібно весь час на максимальному вольовому зусиллі.

Коли робота завершена, підраховують усі крапки в кожному квадраті окремо і їх загальну суму.

Висновок щодо лабільності роблять за загальною сумою крапок.

Для зручності кількість переводиться у бали за наступною таблицею.

1	2	3
6	5	4

Таблиця переведення сирих оцінок у бали

Кількість Крапок	74 і менше	75-129	130-151	152-162	163-172	173-183	184-195	196-204	205-210	211 і більше
Бали	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Бали свідчать: 1-3 — низька лабільність;
 4-6 — середня лабільність;
 7-9 — висока лабільність;
 10 — дуже висока лабільність.

Людам з високою лабільністю притаманне швидке виконання дій, швидке мислення, великий обсяг уваги і сприймання, хороша адаптація. Висока лабільність лежить в основі комунікативних здібностей (педагогічних, музичних, художніх).

Люди з низькою лабільністю інертні, неініціативні, пасивні у поведінці, важко пристосовуються до змін. У них хороша довготривала пам'ять, вони досягають більш високих результатів у діяльності, яка вимагає організованості і планування, мобілізації довільної уваги і запам'ятовування. Низька лабільність, інертність лежить в основі пізнавальних здібностей (математичних, розумових). Проте варто пам'ятати, що у профдіагностичній роботі, слід враховувати показники лабільності нервової системи, але не слід лише за одним показником лабільності робити загальні висновки. Для повного прогнозу поведінки людини в тому чи іншому виді діяльності дослідження необхідно проводити комплексно, використовуючи різноманітні методики.

Визначення сили нервової системи за "Теплінг-тестом"

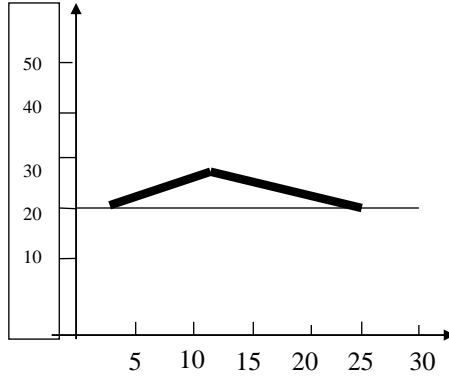
Для того, щоб дослідити силу нервової системи, необхідно мобілізувати піддослідного на короткотривалу роботу у максимальному темпі (стимулювати словами "Працюй швидше!")

При виконанні теплінг-тесту сила нервової системи виявляється у **здатності утримувати темп роботи не певному рівні**. Для визначення сили нервової системи побудуйте графік зміни частоти теплінгу за кожні 5 сек. На осі абсцис відкладіть часові інтервали (30 сек. по 5 сек. кожний інтервал). На осі ординат — кількість крапок n , яку ви поставили в кожному інтервалі (квадраті). Залежно від сили нервової системи графіки будуть мати різний вигляд.

Сильна нервова система

Її характеризує випуклий тип кривої — максимальний темп наростає у перші 10-15 сек., а потім знижується, навіть може опускатися нижче початкового рівня (перших 5 сек.).

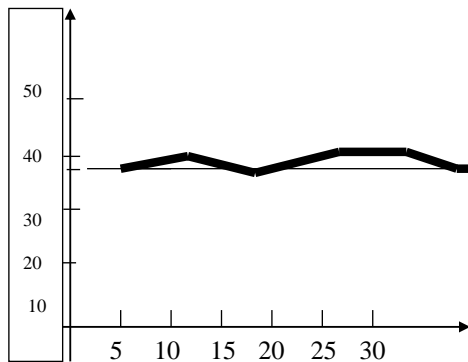
Сильна нервова система



Середня сила нервової системи

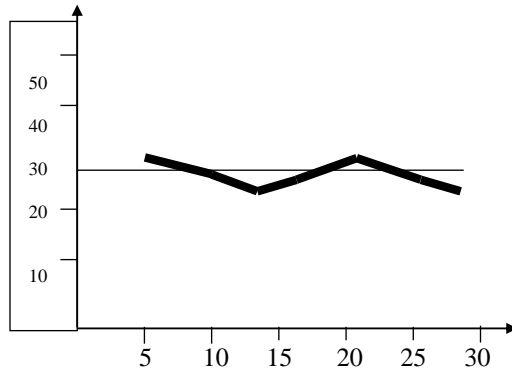
Рівний тип кривої — максимальний темп утримується приблизно на одному рівні протягом усього часу роботи.

Середня сила нервової системи



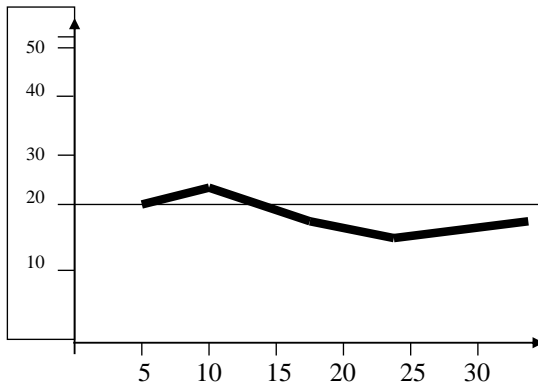
Середньо-сильна нервова система

Проміжний між середньою і слабкою силою нервової системи тип — темп спадає уже після 10 сек. При цьому, спад темпу чергується з коротким його зростанням. Завдяки здатності мобілізувати свої сили цей тип нервової системи відносять до сильних (хвилеподібна крива).



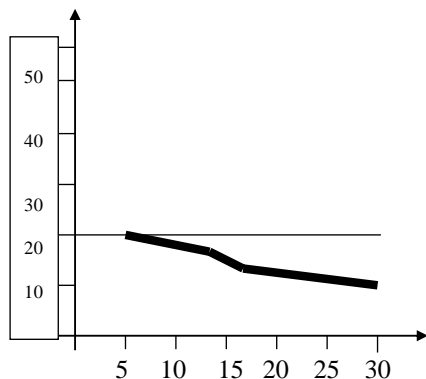
Середньо-слабка нервова система

Увігнутий тип кривої. Темп знижується після 10-15 сек. і проброджує спадати до кінця дослідження. Різниця між найвищим і найнижчим результатами не повинна перевищувати 8 крапок.



Слабка нервова система

Спадаючий тип кривої — максимальний темп знижується вже з другого секундного відрізка і залишається таким протягом усього часу. Різниця між вищим і нижчим показниками є більша ніж 8 крапок.



Графіки змін частоти теппінгу дозволяють якісно визначити силу-слабкість нервової системи та визначити тип темпераменту особистості.

Так, люди з **сильною нервовою системою** — **холерики**. Сила процесу збудження у них надмірна, задіюється весь організм. Такі люди діють перш ніж думають. Холерики характеризуються неврівноваженістю й активністю. Це нестриманий, імпульсивний, запальний тип у стосунках, ініціативний у діяльності. Вони з усією енергійністю віддаються справі, працюють з захопленням, проте якщо втрачають віру у свої можливості, дуже швидко закидають роботу. Для холериків найбільше підходить робота, яка вимагає негайного виконання.

Люди, у яких **середня сила нервової системи**, — **це сангвініки**. Незважаючи на те, що сила процесу збудження у них менш потужна, ніж у холериків, вони активні, ініціативні, жваві, рухливі. Це врівноважені, відкриті для спілкування, контактні, розсудливі люди; для них характерне узгодження між дією і думкою. Для них характерна висока адаптивність і працездатність. Проте вони не люблять одноманітності і шаблонів у роботі, охоче беруться за нову справу, проте якщо робота вимагає особливого терпіння, можуть відступитися від її виконання з такою ж енергійністю, як і взяли за неї.

Найбільше для них підходить робота, яка вимагає швидкої реакції і врівноваженості.

Флегматики відзначаються середньо-слабкою силою процесу збудження. Процес гальмування у них домінує над збудженням, вони сповільнено реагують на подразники, інертні, врівноважені, старанні, вдумливі, розсудливі, контактні, ініціативу проявляють рідко. Вони мають доволі стійку увагу, працюють не поспішаючи, ритмічно, контролюють свою діяльність, але воліють працювати не залежно від групи, самостійно.

Меланхоліки мають слабку нервову систему, проте сила процесу збудження у них досить сильна, але вона не проявляється в дії, а швидше в фізіологічних особливостях, зокрема вони швидко потіють, червоніють. Це пасивний, нерівноважений, тривожний, вразливий тип, який мало спілкується, більше замкнений у своєму світі, мрійливий. Це здорова, проте в екстремальних умовах не здатна до дії людина.

Щоб визначити кількісний ступінь вираженості сили-слабкості нервової системи, необхідно визначити величину відхилень кривої графіка від початкового рівня. З цією метою обчислюється алгебраїчна різниця між кількістю крапок у шостому квадраті та в усіх інших квадратах.

Алгебраїчна сума цих різниць є величиною відхилення, за якою судять про ступінь вираженості сили-слабкості нервової системи.

Наприклад:

№ квадрата	1	2	3	4	5	6
Кількість крапок	33	31	30	28	25	24
Різниця крапок щодо першого квадрата		2	3	5	8	9

Сумарне відхилення (алгебраїчна сума різниць) дорівнює 27.

Чим вищий показник сумарних відхилень, тим більш слабкою є нервова система досліджуваного.

Сила нервової системи — це показник її функціональної міцності, працездатності і витривалості нервових клітин і нервової системи в цілому.

Для осіб зі *слабкою нервовою системою* характерні висока емоційна збудливість, низьке самовладання, імпульсивність, безпечність, наполегливість, низький контроль за емоціями і поведінкою, тривожність.

Вони більш податливі до навіювання та шукають підтримки ззовні. У діяльності, що пов'язана з психо-емоційною напругою, у них швидко погіршується ефективність роботи: чим більш напружена і відповідальна діяльність, тим менша її ефективність.

Одночасно, у них була виявлена стійкість до монотонної діяльності. Під час виконання роботи, що вимагає низької або середньої інтенсивності напруги, у них спостерігається висока стійкість до втоми. Одночасно, слабка нервова система не дає можливості витримувати великі навантаження протягом тривалого часу, а завдяки високій чутливості аналізаторів (слухового, зорового), люди зі слабкою нервовою системою є особливо ефективними у діяльності, що пов'язана з виявленням слабких сигналів.

Коли Ви використовуєте теплінг-тест правою рукою, отримуєте показники про лабільність і силу лівої півкулі головного мозку, коли працюєте лівою рукою — навпаки.

«ФОРМУЛА ТЕМПЕРАМЕНТУ»

(Тест А. Белого)

Інструкція: Відмітьте знаком «+» ті якості в «паспорті» темпераменту, які для Вас є звичними.

Отже, якщо Ви :	
1. непосидючі і метушливі—	
2. нестримані і запальні—	
3. нетерплячі —	
4. різкі і відверті у взаєминах з людьми —	
5. рішучі та ініціативні —	
6. вперті —	
7. винахідливі під час суперечок —	
8. працюєте несистематично, періодами -	
9. схильні до ризику —	
10. незлопам'ятні —	
11. Ваша мова швидка та пристрасна, із змінами та перепадами інтонації —	
12. неврівноважені та гарячкуваті —	
13. агресивний забіяка —	

14. нетерплячий до недоліків —	
15. маєте виразну міміку —	
16. здатні швидко діяти і вирішувати справи –	
17. невтомно прагнете чогось нового —	
18. ваші рухи різкі–	
19. настирні у досягненні поставленої мети —	
20. схильні до різких змін настрою, у такому випадку — <i>Ви холерик</i>	
Якщо Ви:	
1. веселі і життєрадісні —	
2. енергійні і ділові —	
3. часто не доводите розпочату справу до кінця —	
4. схильні переоцінювати свої можливості —	
5. здатні швидко схоплювати нове –	
6. нестійкі в інтересах і схильностях –	
7. легко переживаєте невдачі і неприємності –	
8. легко пристосовуєтесь до різних ситуацій і обставин —	
9. з захопленням беретесь за будь-яку нову страву –	
10. швидко заспокоюєтесь, якщо справа перестає цікавити Вас —	
11. швидко включаєтесь в нову роботу і швидко переключаєтесь з одного виду діяльності на інший —	
12. Вас обтяжує одноманітність, буденність, монотонна робота –	
13. комунікабельні і Ви не відчуваєте ніяковості у товаристві з новими для вас людьми —	
14. Ви витривалі і працездатні —	
15. у вас чітка, швидка, гучна, насичена жестами та виразною мімікою мова –	
16. вмiєте володіти собою у несподiвано складних ситуацiях —	
17. у Вас завжди бадьорий настрiй –	
18. швидко засинаєте і прокидаєтесь —	
19. часто не зібрані, виявляєте поспiх у вирiшеннi справ —	

20. схильні іноді не заглиблюючись, поверхово, автоматично вирішувати справи,	
у такому випадку Ви — сангвінік	
Якщо Ви:	
1. спокійні і холоднокровні	
2. послідовні і ґрунтовні у справах	
3. обережні і розсудливі	
4. умієте чекати	
5. мовчазні і нелюбите багато говорити	
6. у Вас спокійна і врівноважена мова, яка час від час супроводжується паузами, без яскраво виражених емоцій, жестів і міміки	
7. стримані і терплячі	
8. доводите розпочату справу до кінця	
9. не витрачаєте сил намарно	
10. дотримуєтесь встановленого розпорядку дня, певного стилю життя, певної системи в трудовій діяльності	
11. легко стримуєте свої імпульсивні реакції	
12. мало сприйнятні до похвали або покарання	
13. не злостиві, проявляєте поблажливість у відношенні до колючих жартів в свою адресу	
14. постійні у своїх взаєминах та інтересах	
15. повільно включаєтесь в роботу і повільно переходите з одного виду діяльності на інший	
16. безпристрасні у стосунках з усіх навколишніми	
17. любите акуратність і порядок у всьому	
18. важко пристосовуєтесь до нових обставин	
19. маєте витримку	
20. дещо сповільнені, не квапливі	
у такому випадку Ви — флегматик	
Якщо Ви:	
1. Сором'язливі і несміливі	

2. Губитесь в новій обстановці	
3. Вам складно встановлювати контакт з незнайомими людьми	
4. Не вірите в свої сили	
5. Легко переносите самотність	
6. Відчуваєте пригніченість і розгубленість, коли щось не вдається	
7. Схильні до самозаглиблення	
8. Швидко втомлюєтесь	
9. У Вас тиха мова	
10. непомітно для себе підлаштовуєтесь до характеру партнера	
11. В разлив і сльозливі	
12. Надзвичайно вразливі до похвали і покарання –	
13. Вимогливі до себе і до інших	
14. Схильні підозрівати і недовіряти іншим	
15. Хворобливо чутливі і ранимі –	
16. Надзвичайно образливі –	
17. Скриті і некоммунікбельні, не ділитесь думками ні з ким	
18. Малоактивні і сором'язливі	
19. Поступливі і покірні	
20. Прагнете викликати співчуття до себе, бажання допомогти Вам,	
у такому випадку, Ви — меланхолік	

Обробка результатів

Якщо кількість позитивних відповідей в «паспорті» темпераменту певного типу дорівнює 16-20, то це означає, що у Вас яскраво виражені риси даного типу темпераменту.

Якщо кількість позитивних відповідей — 11-15, то це означає, що якості даного типу темпераменту притаманні Вам у досить значній мірі.

Якщо позитивних відповідей 6-10, то якості даного типу темпераменту притаманні Вам у незначній мірі.

Спробуймо визначити їх відсоткове співвідношення, скориставшись формулою темпераменту:

Ф.темп. = X (Ах/А 100%) + С(Ас/А 100%) + Ф(Аф/А 100%) + М(Ам/А 100%),

де, Ф.темп. — формула;

X – холеричний, С- сангвінічний, Ф- флегматичний, М- меланхолійний темперамент;

А — загальна кількість плюсів по усіх типах,

Ах- кількість плюсів у «паспорті» холерика,

Аф — кількість плюсів у «паспорті» флегматика,

Ас — сангвініка;

Ам — меланхоліка.

В кінцевому результаті формула темпераменту набуває такого вигляду:

Ф темп. = 35%Х + 30%С + 14%Ф + 21%М.

Якщо відносний результат числа позитивних відповідей за певним типом складає 40% і більше, то це означає, що даний тип темпераменту у Вас домінує, якщо 30-39% — то якості даного типу виражені досить яскраво, якщо 20-29 — середньо, 10-19% — недостатньо.

ТЕСТ ВИМІРЮВАННЯ РІВНЯ САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ

(Е. Шостром)

Текст дано за: Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. — СПб.: Речь, 2005. — 208 с. — С. 157-169.

Тест адаптований А.В.Лазукінім та Н.Ф.Каліною. Рівні самоактуалізації особистості визначаються за десятьма шкалами: орієнтація у часі, цінності, погляд на природу, потреба в пізнанні характеру, креативність, автономність, спонтанність, само розуміння, аутосимпатія, контактність, гнучкість у спілкуванні.

Інструкція:

З двох варіантів тверджень виберіть той, який Вам більше до вподоби або узгоджується з Вашими уявленнями або відображає Ваші погляди. Пам'ятайте, що немає відповідей хороших або поганих, правильних або

неправильных, найкращою відповіддю буде та, котра виникне спонтанно, згідно з першим покликом.

1. а) Придет время, когда я живу по-настоящему, не так, как сейчас.
б) Я уверен, что живу по-настоящему уже сейчас.
2. а) Я очень увлечен своим профессиональным делом;
б) Не могу сказать, что мне нравится моя работа и то, чем я занимаюсь.
3. а) Если незнакомый человек окажет мне услугу, я чувствую себя ему обязанным.
б) Принимая услугу незнакомого человека, я не чувствую себя обязанным ему.
4. а) Мне бывает трудно разобраться в своих чувствах.
б) Я всегда Могу разобраться в собственных чувствах.
5. а) Я часто задумываюсь над тем, правильно ли я вел себя в той или иной ситуации.
б) Я редко задумываюсь над тем, насколько правильно мое поведение.
6. а) Я внутренне смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
б) Я редко смущаюсь, когда мне говорят комплименты.
7. а) Способность к творчеству природное свойство человека.
б) Далеко не все люди одарены способностью к творчеству.
8. а) У меня не всегда хватает времени на то, чтобы следить за новостями литературы и искусства.
б) Я прилагаю силы, стараясь следить за новостями литературы и искусства.
9. а) Я часто принимаю рискованные решения.
б) Мне трудно принимать рискованные решения.
10. а) Иногда я могу дать собеседнику понять, что он кажется мне глупым и неинтересным.
б) Я считаю недопустимым дать понять человеку, что он мне кажется глупым и неинтересным.
11. а) Я люблю оставлять приятное «на потом»,
б) Я не оставляю приятное «на потом».
12. а) Я считаю невежливым прерывать разговор, если он интересен только моему собеседнику,
б) Я могу быстро и непринужденно прервать разговор, интересный только одной стороне.
13. а) Я стремлюсь к достижению внутренней гармонии,
б) Состояние внутренней гармонии, скорее всего, недостижимо.
14. а) Не могу сказать, что я себе нравлюсь,

- б) Я себе нравлюсь.
15. а) Я думаю, что большинству людей можно доверять,
б) Думаю, что без крайней необходимости людям доверять не стоит.
16. а) Плохо оплачиваемая работа не может приносить удовлетворения.
б) Интересное, творческое содержание работы само по себе награда.
17. а) Довольно часто мне скучно.
б) Мне никогда не бывает скучно.
18. а) Я не стану отступать от своих принципов даже ради полезных дел, которые могли бы рассчитывать на людскую благодарность.
б) Я бы предпочел отступить от своих принципов ради дел, за которые люди были бы мне благодарны.
19. а) Иногда мне трудно быть искренним.
б) Мне всегда удается быть искренним.
20. а) Когда я нравлюсь себе, мне кажется, что я нравлюсь и окружающим.
б) Даже когда я себе нравлюсь, я понимаю, что есть люди, которым я неприятен.
21. а) Я доверяю своим внезапно возникшим желаниям.
б) Свои внезапные желания я всегда стараюсь обдумать.
22. а) Я должен добиваться совершенства во всем, что я делаю.
б) Я не слишком расстраиваюсь, если мне этого не удается.
23. а) Эгоизм естественное свойство любого человека.
б) Большинству людей эгоизм не свойственен.
24. а) Если я не сразу нахожу ответ на вопрос, то могу отложить его на неопределенное время.
б) Я буду искать ответ на интересующий меня вопрос, не считаясь с затратами времени.
25. а) Я люблю перечитывать понравившиеся мне книги.
б) Лучше прочесть новую книгу, чем возвращаться к уже прочитанной.
26. а) Я стараюсь поступать так, как ожидают окружающие.
б) Я не склонен задумываться о том, чего ждут от меня окружающие.
27. а) Прошлое, настоящее и будущее представляются мне единым целым.
б) Думаю, мое настоящее не очень то связано с прошлым или будущим.
28. а) Большая часть того, что я делаю, доставляет мне удовольствие. —
б) Лишь немногие из моих занятий по-настоящему меня радуют.
29. а) Стремясь разобраться в характере и чувствах окружающих, люди часто бывают бестактны.
б) Стремление разобраться в окружающих людях вполне естественно и оправдывает некоторую бестактность.

30. а) Я хорошо знаю, какие чувства я способен испытывать, а какие нет.
б) Я еще не понял до конца, какие чувства я способен испытывать.
31. а) Я чувствую угрызания совести, если сержусь на тех, кого люблю.
б) Я не чувствую угрызений совести, когда сержусь на тех, кого люблю.
32. а) Человек должен спокойно относиться к тому, что он может услышать о себе от других,
б) Вполне естественно обидеться, услышав неприятное мнение о себе.
33. а) Усилия, которых требует познание истины, стоят того, ибо приносят пользу.
б) Усилия, которых требует познание истины, стоят того, ибо доставляют удовольствие.
34. а) В сложных ситуациях надо действовать испытанными способами, это гарантирует успех.
б) В сложных ситуациях надо находить принципиально новые решения.
35. а) Люди редко раздражают меня.
б) Люди часто меня раздражают.
36. а) Если бы была возможность вернуть прошлое, я бы там многое изменил.
б) Я доволен своим прошлым и не хочу в нем ничего менять.
37. а) Главное в жизни приносить пользу и нравиться людям.
б) Главное в жизни — делать добро и служить истине.
38. а) Иногда я боюсь показаться слишком нежным.
б) Я никогда не боюсь показаться слишком нежным.
39. а) Я считаю, что выразить свои чувства обычно важнее, чем обдумывать ситуацию.
б) Не стоит необдуманно выражать свои чувства, не взвесив ситуацию.
40. а) Я верю в себя, когда чувствую, что способен справиться с задачами, стоящими передо мной.
б) Я верю в себя даже тогда, когда неспособен справиться со своими проблемами.
41. а) Совершая поступки, люди руководствуются взаимными интересами.
б) По своей природе люди склонны заботиться лишь о собственных интересах.
42. а) Меня интересуют все новшества в моей профессиональной сфере.
б) Я скептически отношусь к большинству нововведений в своей профессиональной области.
43. а) Я думаю, что творчество должно приносить пользу людям.

- б) Я полагаю, что творчество должно приносить человеку удовольствие.
44. а) У меня всегда есть своя собственная точка зрения по важным вопросам.
б) Формируя свою точку зрения, я склонен прислушиваться к мнениям уважаемых и авторитетных людей.
45. а) Секс без любви не является ценностью.
б) Даже без любви секс очень значимая ценность.
46. а) Я чувствую себя ответственным за настроение собеседника,
б) Я не чувствую себя ответственным за это.
47. а) Я легко мирюсь со своими слабостями.
б) Смириться со своими слабостями мне нелегко.
48. а) Успех в общении зависит от того, насколько человек способен раскрыть себя другому,
б) Успех в общении зависит от умения подчеркнуть свои достоинства и скрыть недостатки.
49. а) Мое чувство самоуважения зависит от того, чего я достиг.
б) Мое самоуважение не зависит от моих достижений.
50. а) Большинство людей привыкли действовать «по линии наименьшего сопротивления».
б) Думаю, что большинство людей к этому не склонны.
51. а) Узкая специализация необходима для настоящего ученого.
б) Углубление в узкую специализацию делает человека ограниченным.
52. а) Очень важно, есть ли у человека в жизни радость познания и творчества.
б) В жизни очень важно приносить пользу людям.
53. а) Мне нравится участвовать в жарких спорах.
б) Я не люблю споров.
54. а) Я интересуюсь предсказаниями, гороскопами, астрологическими прогнозами,
б) Подобные вещи меня не интересуют.
55. а) Человек должен трудиться ради удовлетворения своих потребностей и блага своей семьи.
б) Человек должен трудиться, чтобы реализовать свои способности и желания.
56. а) В решении личных проблем я руководствуюсь общепринятыми представлениями.
б) Свои проблемы я решаю так, как считаю нужным.

57. а) Воля нужна для того, чтобы сдерживать желания и контролировать чувства.
б) главное назначение воли подхлестывать усилия и увеличивать энергию человека.
58. а) Я не стесняюсь своих слабостей перед друзьями,
б) Мне нелегко обнаруживать свои слабости даже перед друзьями.
59. а) Человеку свойственно стремиться к новому.
б) Люди стремятся к новому лишь по необходимости.
60. а) Я думаю, что неверно выражение «век живи век учись».
б) Выражение «век живи век учись» Я считаю правильным.
61. а) Я думаю, что смысл жизни заключается в творчестве.
б) Вряд ли в творчестве можно найти смысл жизни.
62. а) Мне бывает непросто познакомиться с человеком, который мне симпатичен,
б) Я не испытываю трудностей, знакомясь с людьми.
63. а) Меня огорчает, что значительная часть жизни проходит впустую.
б) Не могу сказать, что какая-то часть моей жизни проходит впустую.
64. а) Одаренному человеку непростительно пренебрегать своим долгом,
б) Талант и способности значат больше, чем долг.
65. а) Мне хорошо удается манипулировать людьми.
б) Я полагаю, что манипулировать людьми неэтично.
66. а) Я стараюсь избегать огорчений.
б) Я делаю то, что полагаю нужным, не считаясь с возможными огорчениями.
67. а) В большинстве ситуаций я не могу позволить себе дурачиться.
б) Существует множество ситуаций, где я могу позволить себе дурачиться.
68. а) Критика в мой адрес снижает мою самооценку.
б) Критика практически не влияет на мою самооценку.
69. а) Зависть свойственна только неудачникам, которые считают, что их обошли.
б) Большинство людей завистливы, хотя и пытаются это скрыть.
70. а) Выбирая для себя занятие, человек должен учитывать его общественную значимость.
б) Человек должен заниматься прежде всего тем, что ему интересно.
71. а) Я думаю, что для творчества необходимы знания в избранной области.
б) Я думаю, что знания для этого совсем не обязательны.
72. а) Пожалуй, я могу сказать, что живу с ощущением счастья.

- б) Я не могу сказать, что живу с ощущением счастья.
73. а) Я думаю, что люди должны анализировать себя и свою жизнь.
б) Я считаю, что самоанализ приносит больше вреда, чем пользы.
74. а) Я пытаюсь найти основания даже для тех своих поступков, которые совершаю просто потому, что мне этого хочется.
б) Я не ищу оснований для своих действий и поступков.
75. а) Я уверен, что любой может прожить свою жизнь так, как ему хочется.
б) Я думаю, что у человека мало шансов прожить свою жизнь, как хотелось бы.
76. а) О человеке никогда нельзя сказать с уверенностью, добрый он или злой.
б) Обычно оценить человека очень легко
77. а) Для творчества нужно очень много свободного времени.
б) Мне кажется, что в жизни всегда можно найти время для творчества.
78. а) Обычно мне легко убедить собеседника в своей правоте.
б) В споре я пытаюсь понять точку зрения собеседника, а не переубедить его.
79. а) Если я делаю что-либо исключительно для себя, мне бывает неловко.
б) Я не испытываю неловкости в такой ситуации.
80. а) Я считаю себя творцом своего будущего.
б) Вряд ли я сильно влияю на собственное будущее.
81. а) Выражение «добро должно быть с кулаками» я считаю правильным.
б) Вряд ли верно выражение «добро должно быть с кулаками».
82. а) По-моему, недостатки людей гораздо заметнее, чем их достоинства.
б) Достоинства человека увидеть гораздо легче, чем его недостатки.
83. а) Иногда я боюсь быть самим собой.
б) Я никогда не боюсь быть самим собой.
84. а) Я стараюсь не вспоминать о своих бывших неприятностях.
б) Время от времени я склонен возвращаться к воспоминаниям о прошлых неудачах.
85. а) Я считаю, что целью жизни должно быть нечто значительное.
б) Я вовсе не считаю, что целью жизни непременно должно быть что-то значительное.
86. а) Люди стремятся к тому, чтобы понимать и доверять друг другу.
б) Замыкаясь в кругу собственных интересов, люди не понимают окружающих.
87. а) Я стараюсь не быть «белой вороной».
б) Я позволяю себе быть «белой вороной».

88. а) В доверительной беседе люди, обычно искренни.
б) Даже.В доверительной беседе человеку трудно быть искренним.
89. а) Бывает, что я стыжусь проявлять своих чувства.
б) Я никогда этого не стыжусь.
90. а) Я могу делать что-либо для других, не требуя, что-бы они это оценили.
б) Я вправе ожидать от людей, что они оценят то, что я для них делаю.
91. а) Я проявляю свое расположение к человеку независимо от того, взаимно ли оно.
б) Я редко проявляю свое расположение к людям, не будучи уверенным, что оно взаимно.
92. а) Я думаю, что в общении нужно открыто проявлять свое недовольство другими.
б) Мне кажется, что в общении люди должны скрывать взаимное недовольство.
93. а) Я мирюсь с противоречиями в самом себе.
б) Внутренние противоречия снижают мою самооценку.
94. а) Я стремлюсь открыто выражать свои чувства.
б) Думаю, что в открытом выражении чувств всегда есть элемент несдержанности.
95. а) Я уверен в себе.
б) Не могу сказать, что я уверен в себе.
96. а) Достижение счастья не может быть главной целью человеческих отношений.
б) Достижение счастья главная. цель человеческих отношений.
97. а) Меня любят, потому что я этого заслуживаю,
б) Меня любят, потому что я сам способен любить.
98. а) Неразделенная любовь способна сделать жизнь невыносимой.
б) Жизнь без любви хуже, чем неразделенная любовь в жизни.
99. а) Если разговор не удался, я пробую выстроить его по-иному.
б) Обычно в том, что разговор не сложился, виновна не внимательность собеседника.
100. а) Я стараюсь производить на людей хорошее впечатление,
б) Люди видят меня таким, каков я на самом деле.

Таблица

Ключ к тексту

1б	2бб	51б	76а
2а	27а	52а	77б
3б	28а	53а	78б

4б	29б	54б	79б
5б	30а	55б	80а
6б	31б	56б	81б
7а	32а	57б	82б
8б	33б	58а	83б
9а	34б	59а	84а
10а	35а	60б	85а
11а	36б	61б	86а
12б	37б	62б	87б
13а	38б	63б	88а
14б	39а	64б	89б
15а	40б	65б	90а
16б	41а	66б	91а
17б	42а	67б	92а
18а	43б	68б	93а
19б	44а	69а	94а
20б	45а	70б	95а
21а	46б	71б	96б
22б	47а	72а	97б
23б	48а	73а	98б
24б	49б	74б	99а
25а	50б	75а	100б

Прагнення до самоактуалізації виражається такими пунктами, які об'єднані поміж собою у шкали опитувальника САМОАЛІ:

1.	Орієнтація у часі:	1-б, 11-а, 17-б, 24-б, 27-а, 36-б, 54-б, 63-б, 73-а, 80-а.
2.	Цінності:	2-а, 16-б, 18-а, 25-а, 28-а, 37-б, 45-а, 55-б, 61-а, 64-б, 72-а, 81-б, 85-а, 96-б, 98-б.
3.	Погляд на природу людини	7-а, 15-а, 23-б, 41-а, 50-б, 59-а, 69-а, 76-а, 82-б, 86-а
4.	Потреба у пізнанні	8-б, 24-б, 29-б, 33-б, 42-а, 51-б, 53-а, 54-б, 60-б, 70-б.
5.	Креативність прагнення до творчості)	9-а, 13-а, 16-б, 25-а, 28-а, 33-б, 34-б, 43-б, 52-а, 55-б, 61-а, 64-б, 70-б, 71-б, 77-б.

6.	Автономність	5-б,9-а,10-а,26-б,31-б,32-а,37-б,44-а,56-б, 66-б, 68-б, 74-б, 75-а, 87-б, 92-а.
7.	Спонтанність	5-б, 21-а, 31-б, 38-б, 39-а, 48-а, 57-б, 67-б, 74-б, 83-б, 87-б, 89-б, 91-а, 92-а, 94-а.
8.	Саморозуміння	4-б, 13-а,20-б, 30-а, 31-б, 38-б, 47-а, 66-б, 79-б, 93-а.
9.	Аугосимпатія	6-б, 14-б, 21-а, 22-б, 32-а, 40-б, 49-б, 58-а, 67-б, 68-б, 79-б, 84-а, 89-б, 95-а, 97-б.
10.	Контактність	10-а, 29-б, 35-а, 46-б, 48-а, 53-а, 62-б, 78-б, 90-а, 92-а.
11.	Гнучкість у спілкуванні	3-б, 10-а, 12-б, 19-б, 29-б, 32-а, 46-б, 48-а, 65-б, 99-а.

Примітка

Шкали №1, 3, 4, 8, 10, 11 містять по десять пунктів, тоді як решта — по п'ятнадцять. Для одержання відповідних результатів кількість балів за цими шкалами необхідно помножити на 1,5.

Результати також можна отримати у відсотках за допомогою наступного рівняння:

15 балів (максимум за кожною шкалою) — 100%

Кількість набраних балів (за кожною шкалою) — x %

- Шкала орієнтації в часі*** показує, наскільки людина живе теперішнім, не відкладаючи своє життя «на потім» і не намагається знайти сховище у минулому. Високий результат притаманний для осіб, які добре розуміють екзистенційну цінність життя «тут і тепер», здатних насолоджуватися теперішнім, тим, що є актуальним на даний час, не порівнюючи його з минулим і не знецінюючи того, що відбувається у даний час у зв'язку з передчуттям майбутніх успіхів. Низький результат — властивий людям, які невротично занурені у минулі переживання, з надто сильним прагненням до досягнень, недовірливі та невпевнені у собі.
- Шкала цінностей.*** Високий бал за цією шкалою вказує, що людина поділяє цінності самоактуалізуючої особистості, до яких А.Маслоу відносив такі як істина, добро, краса, цілісність, відсутність роздвоєності, життєвість, унікальність, досконалість, справедливість, порядок, легкість без надриву, самодостатність тощо. Надання переваги

цим цінностям вказує на прагнення до гармонійного буття, і здоровим відносин з людьми, відсутність бажання маніпулювати ними у своїх інтересах.

3. **Погляд на природу людини** може бути позитивним (висока оцінка) або негативним (низька оцінка). Ця шкала вказує на віру в людей, в силу людських можливостей. Високий показник може інтерпретуватися як підґрунтя для щирих і гармонійних міжособистісних взаємин, природної симпатії і довіри до людей, чесності, неупередженості, доброзичливості.
4. **Висока потреба у пізнанні** притаманна для самоактуалізуючої особистості, що завжди відкрита для нових вражень. Ця шкала вказує на здатність до буттєвого пізнання, безкорисну жагу до пізнання нового, на інтерес до об'єктів, що не пов'язані з безпосереднім задоволенням будь-яких потреб. Таке пізнання є правдивим і ефективним, оскільки воно не перекручується бажаннями і прагненнями. Людина при цьому, не схильна до осудження, оцінювання і порівняння. Вона просто бачить те, що є і цінує його.
5. **Прагнення до творчості і креативності** — безумовний атрибут самоактуалізації, яку можна назвати просто творчим ставленням до життя.
6. **Автономність**, на думку багатьох гуманістів, є головним критерієм психічного здоров'я особистості, її цілісності і повноти. Це поняття розкриває такі характеристики як життєвість і самопідтримка у Ф.Перлза, внутрішня спрямованість у Д.Ісмена, зрілість у К.Роджерса. Самоактуалізуюча особистість є автономною, незалежною і вільною, але це не означає відчуженої самотності. В термінах Е.Фромма автономність — це позитивна «свобода для» на відміну від негативної «свободи від».
7. **Спонтанність** — це якість, що виникає з впевненості у собі та довіри до оточуючого світу. Високий показник по шкалі спонтанності свідчить, що самоактуалізація є способом життя, а не мрією або тим, до чого людина прагне. Здатність до спонтанної поведінки фруструється культурними нормами. В природному вигляді її можна спостерігати лише у маленьких дітей. Спонтанність співвідноситься з такими цінностями як свобода, природність, гра, легкість.
8. **Саморозуміння**. Високий показник по цій шкалі свідчить про чутливість, сенситивність людини до своїх бажань і потреб. Такі люди вільні від психологічних захистів, що відокремлюють особистість від її власної сутності. Вони не схильні до підміни власних смаків та уподобань

зовнішніми соціальними стандартами. Показники за шкалою саморозуміння, спонтанності та аутосимпатії, зазвичай взаємопов'язані між собою. Низький бал за шкалою саморозуміння властивий людям, які невпевнені у собі, що орієнтуються на оточуючих. Д.Рісмен називав таких людей «орієнтованими ззовні», на відміну від «орієнтованих зсередини».

9. **Аутосимпатія.** — природний показний психічного здоров'я та цілісності особистості. Низькі бали за цією шкалою мають люди невротичні та невпевнені у собі. Аутосимпатія зовсім не означає тупого самозадоволення або не критичного самовиховання. Це добре усвідомлена позитивна Я-концепція, яка слугує джерелом стійкої адекватної самооцінки.
10. **Шкала контактності** визначається комунікативністю особистості, її здатністю до встановлення надійних і доброзичливих стосунків з оточенням. У запитальнику САМОАЛ контактність розуміється не як рівень комунікативних здібностей особистості або набір навичок для ефективного спілкування, а як загальна схильність до взаємно корисних і приємних контактів з іншими людьми, як необхідна основа синергічної установки особистості.
11. **Шкала гнучкості у спілкуванні** співвідноситься з наявністю або відсутністю соціальних стереотипів, здатністю до адекватного самовираження у спілкуванні. Високі показники вказують на автентичну взаємодію з оточуючими, здатність до саморозкриття. Люди з високою оцінкою за цією шкалою орієнтовані на особистісне спілкування, не схильні вдаватися до фальшу та маніпуляцій, не плутають саморозкриття особистості з само презентацією — стратегією і тактикою керування враженням, яке вони справляють на інших. Низькі показники характерні для людей ригідних, невпевнених у своїй привабливості, в тому, що вони цікаві співрозмовники і спілкування з ними може принести задоволення.

ЕКСПРЕС-ДІАГНОСТИКА ВИЗНАЧЕННЯ СОЦІОНІЧНИХ ТИПІВ ОСОБИСТОСТІ (Тест Мегеля — Овчарова)

Серед численних теорій особистості соціоніка займає особливе місце. Засновником соціоніки вважається Аушра Аугуста (справжнє прізвище — Аугустинавичюте). В основі підходу лежить теорія К.Юнга, зокрема його вчення про психологічні типи (поділ здійснювався за такими ознаками:

інтроверсія-екстраверсія, раціоналізм-іраціоналізм, мислення-інтуїція, почуття-сенсорика). На основі теорії К.Юнга були створені тести Майерс-Бріггс, Кирси та ін. Засновники соціонки вперше висунули гіпотезу про кореляцію між типами особистості і міжособистісними відносинами, які до цього розглядались як не пов'язані між собою феномени. Для визначення соціотипів особистості Аушра, творчо опрацювавши концепцію психологічних типів К.Юнга (8 типів), розробила свою систему з 16 моделей (типів), для яких вона підбрала псевдоніми — в основному за власними назвами всесвітньо відомих письменників, громадських діячів, полководців, виходячи з того, що вони і їх герої однотипні. Нижче в таблиці показано 16 типів, виділених Аушрою Аугустиновичою.

Для тих, хто мало знайомий з соціонікою, визначення соціально-психологічного типу особистості (соціотипу) пропонується методика В.Мегеля і О.Овчарова.

Інструкція

Прочитайте уважно подані нижче об'єднані попарно вісім коротких фрагментарних описів характеристик соціотипів. З першої пари фрагментів виберіть ту, яка вам відповідає. Запишіть порядковий номер характеристики. Проробіть ці дії з другою, третьою і четвертою парами описів.

Тексти описів

I пара

- 1) Ваша працездатність, зазвичай, завжди однакова і змінюється лише з певних на то причин. Ви послідовні у роботі, все доводите до кінця. Рішення приймаєте обдумано і не любите їх змінювати. Вам легко дотримуватися встановлених правил.
- 2) Ваша працездатність залежить від настрою, яке може змінюватися без видимих причин. Періоди підйомів змінюються спадом активності. Ви часто дієте без підготовки, розраховуючи на везіння. Вам важко дотримуватися чітких графіків та інструкцій.

II пара

- 3) Ви не любите з'ясовувати причини сварок і непорозумінь. Понад усе цінуєте розум, ставите його вище ніж почуття. Ви об'єктивно відзиваєтеся про інших, незалежно від своїх симпатій чи антипатій, не любите виносити на всезагальне обговорення як своє власне особисте життя, так і особисте життя інших людей.

- 4) Ви схильні йти на компроміси у справах заради збереження хороших стосунків, уникаєте сварок. Ви надаєте перевагу почуттям і людським взаєминам, намагаєтесь робити людям приємність, виявляти до них повагу, бути ввічливим.

III пара

- 5) Ви реаліст, що не любить пустих фантазій, практичний, впевнений у собі. Ви волієте ґрунтовно займатися однією справою ґрунтовно, ніж розмінюватися на декілька дрібних одночасно. Любите виготовляти речі власноруч, перевіряєте результати виконаних вами справ та доручень, виконаних іншими.
- 6) Ви добре вмiєте передбачати майбутнє, часто згадуєте минуле та одночасно прагнете новизни. Ви схильні до вагань та сумнівiв, не завжди впевненi у собі, неухважнi. Ви бiльше доврiяєте теорiї, нiж практицiї.

IV пара

- 7) Ви обережні, стримані, малоініціативні під час спілкування, недовірливі до людей. Контролюєте себе під час суперечки, що не сказати зайвого.
- 8) Ви легко сходитесь з людьми. Вам легше зрозуміти іншого, ніж себе. Ви невимушені, відверті, імпульсивні. Ви схильні до ризику, часто дієте необачно, необдуманно.

Таблиця

	Лiнійно-напористi (рацiональнi екстраверти)	Гнучко-розторопнi (iррацiональнi екстраверти)	Врiвноважено-стабiльнi (рацiональнi iнтроверти)	Чуттєво-адаптивнi (iррацiональнi iнтроверти)
Дослiдники (iнтуїцiя + логiка)	Джек Лондон Логiко-iнтуїтивний екстраверт	Дон Кiхот Интуїтивно-логiчний екстраверт	Робесп'єр Логiко-iнтуїтивний iнтроверт	Бальзак Интуїтивно-логiчний iнтроверт
Гуманiтарiї (iнтуїцiя + етика)	Гамлет Етико-iнтуїтивний екстраверт	Гекслi* Интуїтивно-етичний екстраверт	Достоевський Етико-iнтуїтивний iнтроверт	Єсенiн Интуїтивно-етичний iнтроверт
Соцiали (сенсорика + етика)	Гюго Етико-сенсорний екстраверт	Цезар** Сенсорно-етичний екстраверт	Драйзер Етико-сенсорний iнтроверт	Дюма Сенсорно-етичний iнтроверт
Практики (сенсорика + логiка)	Штiрліц Логiко-сенсорний екстраверт	Жуков Сенсорно-логiчний екстраверт	Максим Горький Логiко-	Жан Габен Сенсорно-логiчний iнтроверт

	Лінійно-напористі (раціональні екстраверти)	Гнучко-розторопні (ірраціональні екстраверти)	Врівноважено-стабільні (раціональні інтроверти)	Чуттєво-адаптивні (ірраціональні інтроверти)
			сенсорний інтроверт	

*відомий біолог XIX ст., Аугуста запропонувала називати цей тип Том Соєр

** Пропонують більш сучасний псевдонім — Наполеон, хоча дехто відносить Наполеона до типу Жукова.

Соціотипи

1357 — Максим Горький	1457 — Драйзер
1358 — Штірліц	1458 — Гюґо
1367 — Робесп'єр	1467 — Достоевський
1368 — Джек Лондон	1468 — Гамлет
2357 — Габен	2457 — Дюма
2358 — Жуков	2458 — Наполеон
2367 — Бальзак	2467 — Єсенін
2368 — Дон Кіхот	2468 — Гекслі

Екстраверти спрямовані на зовнішній світ, який сприймають як суму об'єктів: людей, предметів, справ. Них широкий діапазон інтересів, проте їм легше орієнтуватися у широкому колі зовнішніх речей, ніж проникати в їх глибину, звертати увагу на відношення між ними. Людей вони сприймають такими, якими вони є, тому вони не схильні виховувати, змінювати, переробляти. Якщо їх щось не влаштовує, вони просто змінять ставлення до об'єкта, збільшать дистанцію. Їм легко дається усне мовлення.

Інтроверти — орієнтовані на свій внутрішній світ, на взаємини між людьми. Вони люблять виховувати, виправляти. Вони люблять усамітнення, тому самовдосконалення їм дається легше. Писемна мова їм дається краще ніж усна, вони часто ведуть щоденники, куди записують свої думки і почуття.

Раціонали орієнтовані на розум і традиції. Вони відзначаються умінням планувати і приймати рішення. На емоцію вони реагують емоцією, на вчинок — вчинком, тому іноді здаються досить суворими і рішучими.

Ірраціонали орієнтовані на безпосереднє сприймання, на відміну від раціоналів, вони швидше реагують на зміни, тому швидко виходять із складних ситуацій, бо вміють швидко приймати рішення. Їх поведінку і емоції важко передбачити, оскільки рушійною силою їх активності є враження, найчастіше вони довіряють лише своїм внутрішнім відчуттям.

Логіки орієнтовані на пошук причинно-наслідкових зв'язків у житті і діяльності. Поняття сенсу для них понад усе. Приймаючи рішення, вони

орієнтуються на правильність, корисність і доцільність своїх вчинків. Їм важко оцінити моральні якості інших, оскільки дії людей вони оцінюють з позиції вигоди і користі. Свою значущість іншим вони доводять своїми ділами, демонструючи їх як доказ своїх переваг і заслуг.

Етики приймають людей та зміст їх суджень відповідно до моральних цінностей і норм. Вони легше і ясніше бачать і розуміють свої і чужі почуття і емоції. Приймаючи рішення, вони керуються почуттями, сприяються на співчуття та схвалення оточенням. Вони вміють вмовляти, подавати інформацію у пом'якшеній формі. Вони добре розбираються у людських емоціях і почуттях.

Сенсорики живуть відчуттями. Вони добре орієнтуються у просторі, спостережливі, уважні до деталей. Вони добре відчують потреби свого тіла, живуть сьогоdnішнім днем. Вони — реалісти, практичні і зібрані. Вони надають перевагу конкретному, а не абстрактному.

Інтуїти бачать ситуацію цілісно, без деталей. Вони розглядають розвиток процесів в часі, можуть передбачати події. Вони неухважні, їм не вистачає зосередженості, уважності, впевненості. Але інтуїтивно, підсвідомо вони відчують, куди необхідно прямувати і як необхідно вчинити.

Успішними в виробничо-управлінській сфері (адміністратор, керівник, технолог, бухгалтер, економіст, робітник, завгосп, майстер тощо) лідерами можуть стати люди з сильними функціями логіки і сенсорики. Їм властиві посидючість, скрупульозність, точність виконання. З аналітичним і безпристрасним умінням вони можуть організувати роботу і завершити розпочату важку справу. В роботі вони спираються на факти, оцінку дають за вчинками. Вони здатні вирішити складні технічні проблеми, організувати графіки роботи.

У соціальній сфері (вихователі, учителі, тренери бойових мистецтв та інших видів спорту, учителі танців, психотерапевти, лікарі, масажисти, кухарі, соціальні працівники) можуть знайти себе люди з сильно розвиненими функціями сенсорики і етики. У них є уміння спілкуватися, встановлювати контакти. Вони емоційні, уміють співпереживати, переконувати, відчують скриті потреби людей. Одночасно, вони достатньо вино слів і сильні. Вони вміють працювати з людським тілом і прекрасно бачать його фізичний стан.

В науково-дослідницькій сфері (наукова робота, психоаналітики маркетингові дослідження, колсалтинг, робота на біржі, торгівля тощо) успіхів домагаються люди з сильною логікою і інтуїцією. Інтуїція доположе їм здійснити пошук нових ресурсів і можливостей. Вони здатні передбачати і прогнозувати розвиток ринку, при цьому вони добре знають як правильно спланувати і реалізувати свою діяльність.

У сфері комунікацій (журналісти, психологи, PR — менеджери, менеджери з реклами та продажу, артисти, шоумени, релігійні та ідеологічні діячі, секретарі, диктори тощо) успішними будуть люди з сильною інтуїцією і етикою. Комунікабельність і вміння розбиратися у людських взаєминах поєднуються в них з пошуком новизни. Це — працівники реклами. Вони з задоволенням візьмуть на себе відповідальність за влаштування відпочинку і святкових заходів, встановлять необхідні контакти з необхідними людьми, познайомлять з новими теоріями, розкажуть про цікаві виставки, товари і послуги і зроблять це емоційно і з захопленням

ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Абрамова Г. С. Практическая психология. Учебник для студентов вузов — Изд. 6-е., перераб. и доп. / Г. С. Абрамова. — М.: Академический Проект, 2001. — 480 с. — ("Gaudeamus").
2. Абрамова Г. С. Психологическое консультирование. Теория и опыт / Г. С. Абрамова. — М. Издательство: Академия, 2001. — 240 с.
3. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К.А. Абульханова-Славская. — М.: Мысль, 1991. — 299 с.
4. Абульханова К. А., Березина Т. Н. Время личности и время жизни. Монография / К. А. Абульханова, Т. Н. Березина. — СПб: Алетей, 2001. — 304 с.
5. Адлер А. Понять природу человека / А. Адлер. — СПб.: Гуманитарное агентство «Академический проект», 1997. — 256 с.
6. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии / А. Адлер. — СПб: Академический проект, 2007. — 240 с.
7. Айзенк Г. Проверьте свои способности / Г. Айзенк [Пер. с англ. А. Лука, И. Хорол]. — СПб.: Издательство "Лань", 1998. — 160 с.
8. Айзенк Г., Вильсон Г. Как измерить личность / Г. Айзенк, Г. Вильсон. — М.: Когито-Центр, 2000. — 284 с.
9. Акмеология / под ред. Деркача А. А. — М.: РАГС, 2006. — 424 с.
10. Алексеев Е. Г. Личность в условиях психической депривации: Учебное пособие. — СПб.: Питер, 2009. — 96 с.
11. Альтшуллер А. А. Стрессоустойчивый менеджер / А. А. Альтшуллер. — Ростов н/Д.: Феникс, 2004. — 160 с.
12. Альтшуллер А. А. Практическая психология для менеджера / А. А. Альтшуллер. — Ростов н/Д.: Феникс, 2004. — 384 с.
13. Альтшуллер Г.С., Верткин И.М. Как стать гением: Жизненная стратегия творческой личности / Г. С. Альтшуллер, И. М. Верткин. — Мн.: Беларусь, 1994. — 479 с.
14. Ананьев Б. Г. О проблемах современного человекознания / Б. Г. Ананьев. — СПб.: Питер, 2001. — 272 с.
15. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. — СПб: Питер, 2001. — 288 с.
16. Анисимов О. С. Акмеология и методология: проблемы психотехники и мыслетехники / О. С. Анисимов. — М.: РАГС, 1998. — 772 с.
17. Анисимов О. С. Педагогическая акмеология: общая и управленческая / О. С. Анисимов. — Минск: Технопринт УП, 2002. — 788 с.

18. Антропология профессий: Сб. науч. Статей / Под ред. П. В. Романова, Е. П. Ярской-Смирновой. — Саратов: Центр социальной политики и гендерных исследований: Издательство «Научная книга», 2005. — 464 с.
19. Анцыферова Л. И. Развитие личности и проблемы геронтопсихологии / Л. И. Анцыферова. — М.: Институт психологии РАН, 2006. — 512 с.
20. Асмолов А. Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека / Александр Асмолов. — М.: Смысл: Изд. центр «Академия», 2007. — 528 с.
21. Ахвердова О. А., Волоскова Н. Н., Белых Т. В. Дифференциальная психология: теоретические и прикладные аспекты исследования интегральной индивидуальности / Учеб. пособие. — СПб.: Речь, 2004. — 168 с.
22. Бажин Е. Ф. Методы исследования уровня субъективного контроля / Е. Ф. Бажин, Е. А. Голынкина, А. М. Эткинд // Психологический журнал. — 1984. — Т. 5. №3. — С. 152-162.
23. Базыма Б. А. Психология цвета: теория и практика / Б. А. Базыма. — М.: Изд-во «Речь», 2005. — 208 с.
24. Баклицький І. О. Психологія праці: Підручник. — 2-ге вид., перероб. і доп. / І. О. Баклицький. — К.: Знання, 2008. — 655 с.
25. Балл Г. О. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів / Г. О. Балл // Професійна діагностика / Упорядник Т. Гончаренко. — К.: Ред. загальнопед. газета, 2004. — 120 с. — С.4-19. (Бібліотека «Шкільного світу»).
26. Баріхашвілі І. І., Воронова М. П., Грищенко Г. В., Стариков І. М. Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення / І. І. Баріхашвілі, М. П. Воронова, Г. В. Грищенко, І. М. Стариков. — К.: «Видавничий дім «Професіонал», 2009. — 208 с.
27. Барко В. І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект) / В. І. Барко. — К.: Ніка-Центр, 2002. — 296 с.
28. Барсова А. Как прожить свою, а не чужую жизнь, или Типология личности / Анна Барсова. — М.: АСТ-ПРЕСС КНИГА, 2001. — 320 с.
29. Батаршев А. В. Темперамент и характер: Психологическая диагностика / А. В. Батаршев. — М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. — 336 с.
30. Батаршев А. В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике / А. В. Батаршев. — СПб.: Речь, 2005. — 208 с.
31. Батаршев А. В., Алексеева И. Ю., Майорова Е. В. Диагностика профессионально важных качеств / А. В. Батаршев, И. Ю. Алексеева, Е. В. Майорова. — СПб: Питер, 2007. — 192 с.

32. Безносов С. П. Профессиональная деформация личности / С. П. Безносов. — СПб.: Речь, 2004. — 272 с.
33. Бердяев Н. А. О назначении человека / Н. А. Бердяев. — М.: Республика, 1993. — 393 с.
34. Бердяев Н. А. Самопознание: Сочинения / Н. А. Бердяев. — М.: ЗАО Изд-во ЭКСМО-Пресс; Харьков Изд-во Фолио, 1999. — 624 с. (Серия «Антология мысли»).
35. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Эрик Берн. — СПб., 1992. — 400 с.
36. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. — М.: Прогресс, 1986. — 421 с.
37. Бланшар К. Эдингтон Д. У., Бланшар М. Одноминутный менеджер и жизненное равновесие / К. Бланшар Д. У. Эдингтон, М. Бланшар [Перевод с англ. П. А. Самсонов]. — Мн.: ООО «Попурри», 2002. — 160 с.
38. Богоявленская Д. Б. Психология творческих способностей. Учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений / Д. Б. Богоявленская — М.: Изд. Центр «Академия», 2002. — 320 с.
39. Бодалев А. А. Восприятие и понимание человека человеком / А. А. Бодалев. — М.: Изд-во Московского университета, 1982. — 200 с.
40. Бодалев А. А., Вайзер Г. А., Карпова Н. А., Чудновский В. Э. Смысл жизни и акме. 10 лет поиска: Сборник. Ч.1. / А. А. Бодалев, Г. А. Вайзер, Н. А. Карпова, В. Э. Чудновский. — М.: Смысл, 2004. — 328 с.
41. Бодалев А. А., Столин В. В. Общая психодиагностика / А. А. Бодалев, В. В. Столин. — СПб.: Речь, 2006. — 440 с.
42. Бодалёв А. А. Вершина в развитии взрослого человека: характеристики и условия достижения / А. А. Бодалев. — М.: Флинта: Наука, 1998. — 168 с.
43. Бодалёв А. А. Как становятся великими и выдающимися / А. А. Бодалев, Л. А. Рудкевич. — М.: Квант, 1997. — 102 с.
44. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. — М.: ПЕРСЭ, 2001. — 511 с.
45. Божович Л. И. Личность и ее формирование в детском возрасте / Л. И. Божович. — СПб.: Питер, 2008. — 400 с.
46. Большаков В. Н. Психотренинг. Социодинамика. Игры. Упражнения / В. Н. Большаков. — СПб., 1996. — 380 с.
47. Большой психологический словарь. / Под ред. Б. Г. Мещерякова, В. П. Зинченко. — СПб.; М.: Прайм-Еврознак: ОЛМА-Пресс, 2003. — 672 с.
48. Бондаренко А. Ф. Психологическая помощь: теория и практика / А. Ф. Бондаренко. — М.: Изд. Института психотерапии, 2000. — 368 с.

49. Борисова Е. М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект: Автореф. докт. дис. / Е. М. Борисова. — М., 1995. — 47 с.
50. Борисова Е. М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности / Е. М. Борисова // Психология формирования и развития личности / Под. ред. Л. И. Анциферовой. — М., 1981. — 365 с.
51. Боришевський М. Й. Дорога до себе: Від основ суб'єктності до вершин духовності: монографія / Мирослав Боришевський. — К.: Академвдав, 2010. — 416 с. (Серія «Монограф»).
52. Боровский А. Б., Потапенко Т. М., Щекин Г. В. Система методов профессиональной ориентации. Кн. I. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие / А. Б. Боровский, Т. М. Потапенко, Г. В. Щекин. — К.: МЗУУ, 1993. — 194 с.
53. Боровский А. Б., Потапенко Т. М., Щекин Г. В. Система методов профессиональной ориентации. Кн. II. Методики профориентационной работы (приложение): Учебно-метод. Пособие / А. Б. Боровский, Т. М. Потапенко, Г. В. Щекин. — К.: МЗУУ, 1993. — 164 с.
54. Братусь Б. С. К проблеме развития личности в зрелом возрасте / Б. С. Братусь // Весник МГУ. Серия 14, Психология. — 1980. — №2. — С. 3-12.
55. Брушлинский А. В. Психология субъекта / А. В. Брушлинский. — СПб: Алетейя, 2003. — 272 с.
56. Бурлачук Л. Ф. Психология жизненных ситуаций / Л. Ф. Бурлачук, Е. Ю. Коржова. — М.: Роспедагентство, 1998. — 263 с.
57. Бурлачук Л. Ф. Основы психотерапии: Учебное пособие для студ. вузов, кот. обучаются по спец. «Психология», «Соц. Педагогика» / Л. Ф. Бурлачук, И. А. Грабская, А. С. Кочарян. — К.: Ника-Центр, — М.: Алетейя, 1999. — 320 с.
58. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика: Учебник для вузов / Л. Ф. Бурлачук. — СПб.: Питер, 2006. — 351 с: ил. — (Серия «Учебник нового века»).
59. Бурнард Ф. Тренинг навыков консультирования / Филип Бурнард. — СПб: Питер, 2002. — 256 с.
60. Буякас Т. М. О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М. Чиксентмихайя) / Т. М. Буякас // Весник МГУ. Серия 14, Психология. — 1995. — №2. — С. 53- 61.
61. Буякас Т. М. Основания и условия профессионального становления студентов-психологов / Т. М. Буякас // Весник МГУ. Серия 14, Психология. — 2005. — №2. — С.7- 17.

62. Буякас Т. М. Инициальный путь развития личности: возможности психологической работы / Т. М. Буякас // Вопросы психологии. — 2003. — № 5. — С. 68-79.
63. Васютин А., Васютина Н. Самая лучшая книга по воспитанию детей или как воспитать физически, психически и социально здорового человека из своего ребенка / А. Васютин, Н. Васютина. — Р/Д: Феникс, 2011. — 240 с.
64. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування: підручник / С. В. Васьківська. — К.: ВПЦ "Київський університет", 2008. — 504 с.
65. Вахромов Е. Е. Психологические концепции развития человека: теория самоактуализации: Учебное пособие / Е. Е. Вахромов. — М.: Международная педагогическая академия, 2001. — 154 с.
66. Вачков И. В. Психологические условия развития профессионального самосознания учителя: Автореф. дис. ... канд. психол. наук / И. В. Вачков. — М., 1995. — 19 с.
67. Вачков И. В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы / И. В. Вачков. — М.: Эксмо, 2007. — 416 с.
68. Введение в психологию / Под ред А.В.Петровского. — М.: "Академия", 1998. — 496 с.
69. Венгер А. Л. Психологические рисуночные тесты: Иллюстрированное руководство / А. Л. Венгер. — М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. — 160 с.
70. Виллонас В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Виллонас. — М.: Изд-во МГУ, 1990. — 288 с.
71. Вишнякова Н. Ф. Креативная акмеология / Н. Ф. Вишнякова. — Минск, 1999. — 295 с.
72. Волков Б.С. Волкова Н.В., Губанов А.В. Методология и методы психологического исследования: Учебное пособие для вузов. — 4-е изд., испр. и доп. / Науч. редактор Б.С. Волков. — М.: Академический Проект; Фонд «Мир». 2005. — 352 с. — («*Gaudeamus*»).
73. Галян І. М. Психодіагностика: Навч. Посібник / І. М. Галян — К.: Академвидав, 2009. — 464 с. (Серія «Альма-матер»).
74. Гамидуллаев Б. Н. Самоуправление: потенциал личности: учебное пособие / Б. Н. Гамидуллаев. — 2-е изд. — Ростов н/Д : "Феникс", 2006. — 589 с. — (Психологический практикум).
75. Геллерштейн С. Г. Вопросы психологи труда / С. Г Геллерштейн // Психологическая наука в СССР. — М.: Изд-во АПН РСФСР 1960. — Т. 2 — С. 337-361.

76. Геллерштейн С. Г. К вопросу о профессиональной типологии / С. Г. Геллерштейн // История советской психологии труда / Под ред. Зинченко В. П. и др. — М.: Изд. МГУ, 1983. — С.118-126.
77. Гераимчук И. М. Гений — это просто. Формирование творческой личности: Монография. / И. М. Гераимчук. — К.: ЭКСМО, 2010. — 145 с.
78. Гильбух Ю. З. Психодиагностика в школе. Серия «Педагогика и психология» / Ю. З. Гильбух. — М.: Знание, 1989. — № 4.
79. Гильбух Ю. З. Темперамент і пізнавальні цінності школяра (діагностика, педагогіка) / Ю. З. Гильбух. — К., 1992. — 216 с.
80. Гинзбург М. Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема / М. Р. Гинзбург // Вопросы психологии. — 1988. — №2. — С. 19-26.
81. Гинзбург М. Р. Психологическое содержание личностного самоопределения / М. Р. Гинзбург // Вопросы психологии. — 1994. — № 3. — С. 43–52.
82. Гинзбург М. Р. Психологическое содержание жизненного поля личности старшего подростка / М. Р. Гинзбург // Мир психологии и психология в мире. — 1995. — № 3. — С. 21-28.
83. Гинзбург М.Р. Психология личностного самоопределения: Дис. ...д-ра психол. наук / М. Р. Гинзбург. — М. 1996. — 285 с.
84. Годфруа Ж. Что такое психология. В 2 т. Т.1. / Ж. Годфруа. — М.: Мир, 1992. — 496 с.
85. Годфруа Ж. Что такое психология. В 2 т. Т.2. / Ж. Годфруа — М.: Мир, 1992. — 376 с.
86. Головаха Е. И., Кроник А. А. Психологическое время личности / Е. И. Головаха., А. А. Кроник — К.: Наукова Думка, 1984. — 207 с.
87. Головаха Е. И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи / Е. И. Головаха. — Киев: Наукова думка, 1988. — 144 с.
88. Голубева Э. А. Способности. Личность. Индивидуальность / Э.А.Голубева. — Дубна: «Феникс+», 2005. — 512 с.
89. Гончарова Н. О. Основы професійної орієнтації / За ред. В. Ф. Моргуна. Навчальний посібник. — К.: Видавничий дім «Слово», 2010. — 168 с.
90. Горбунова М. В., Кирилук Е. В. 333 современных профессии и специальности: 111 информационных профессиограм / М. В. Горбунова, Е. В. Кирилук. — Ростов н/Д: Феникс, 2009 — 441 с. — (Справочники).
91. Горбушина О. П. Психологический тренинг. Секреты проведения / О. П. Горбушина. — СПб.: Питер, 2008. — 176 с.

92. Горностай П. П., Васьковская С. В. Теория и практика психологического консультирования: Проблемный подход / П. П. Горностай, С. В. Васьковская — К.: Наукова думка, 1995. — 128 с.
93. Готовність учня до профільного навчання / Упорядник В. Рибалка. За заг. ред. С. Максименка, О. Главник. — К.: Мікрос, СВС. 2003. — 112 с.
94. Гоян І. М. Психологія праці: Навчально-методичний посібник / І. М. Гоян. — Івано-Франківськ: Плай, 2003. — 105 с.
95. Грачева Л. В. Тренінг внутрешней свободы. Актуализация творческого потенциала / Л. В. Грачева. — СПб.: Изд-во «Речь», 2005. — 60 с.
96. Грегг М. Ферс Тайный мир рисунка / Грегг М. Ферс. — СПб.: Деметра 2003. — 176 с.
97. Грецов А. Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога / А. Г. Грецов. — СПб.: Питер, 2006. — 224 с.
98. Гудкова Е. В. Основы профориентации и профессионального консультирования: Учебное пособие / Под ред. Е. Л. Солдатовой. — Челябинск: Изд-во ЮУрГУ, 2004. — 125 с.
99. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / К. М. Гуревич. — М.: Медицина, 1970. — 272 с.
100. Державна національна програма «Освіта». Україна ХХІ століття». — К., 1994. — 62 с.
101. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала / А. А. Деркач — М.: Изд. Московского психолого-социального института; — Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. — 752 с.
102. Деркач А. А. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности: монография / А. А. Деркач, Л. Э. Орбан. — М.: РАУ, 1995. — 208 с.
103. Деркач А. А., Сайко Э. В. Самореализация — основание акмеологического развития. Монография / А. А. Деркач, Э. В. Сайко. — М.: РАГС, 2010. — 224 с.
104. Дойчик М. В. Сучасна зарубіжна філософія: навчально-методичний посібник / М. В. Дойчик. — Івано-Франківськ: Симфонія форте, 2010. — 164 с.
105. Дойчик М. В. Філософія історії: навчально-методичний посібник / М. В. Дойчик. — Івано-Франківськ: Симфонія форте, 2010. — 192 с.
106. Донцов А. И. Профессиональные представления студентов-психологов / А. И. Донцов // Вопросы психологи. — 1999. — № 2. — С. 42-50.
107. Дружинин В. Н. Общая и экспериментальная психология / В. Н. Дружинин. — СПб.: Питер, 2007. — 656 с.

108. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / А. П. Егоршин. — Н. Новгород: НИМБ, 2003. — 320 с.
109. Елканов С. Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя / С. Б. Елканов: Учебное пособие для студентов пед. институтов. — М.: Просвещение, 1989. — 189 с.
110. Ермолаева Е. П. Психология социальной реализации профессионала / Е. П. Ермолаева. — М.: Изд-во «Институт психологи РАН», 2008. — 347 с.
111. Ермолаева М. В. Психология развития / М. В. Ермолаева. — М.: Изд. Московского психолого-социального института, НПО МОДЭК, 2006. — 376 с.
112. Ермолаева М.В. Психология зрелого и позднего возрастов (в вопросах и ответах) / М. В. Ермолаева. — М. Издательство: Московский психолого-социальный институт, НПО МОДЭК, 2004. — 280 с.
113. Ермолаева М. В. Основы возрастной психологии и акмеологии / М. В. Ермолаева. — М.: Изд. Московского психолого-социального института, НПО МОДЭК, 2002. — 589 с.
114. Жечко Т.В. Как оценить человека за полчаса / Т. В. Жечко. — СПб.: Питер, 2008. — 160 с.
115. Жизненный путь личности: Вопросы теории и методологии социально-психологического исследования / Под ред. Л. В. Сохань. — Киев: Наукова думка, 1987. — 280 с.
116. Забродин Ю. М. Психология личности и управление человеческими ресурсами / Ю. М. Забродин — М.: Финстатинформ, 2002. — 152 с.
117. Заковоротная М. В. Идентичность человека. Социально-философские аспекты / М. В. Заковоротная. — Ростов — на/Дону: Издательство Северо-Кавказского научного центра высшей школы, 1999. — 200 с.
118. Закон України «Про вищу освіту». Науково-практичний коментар / За заг. Ред. В. Г. Кременя. — К., 2002. — С.10.
119. Занюк С. С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования / С. С. Занюк. — К.: ИНКОС, 2001. — 144 с.
120. Здібності, творчість, обдарованість: теорія, методика, результати досліджень / За ред. В. О.Моляко, О. Л. Музики. — Житомир: вид-во Рута, 2006. — 320 с.
121. Зеер Э. Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. — 2-е изд., переаб., доп. / Э. Ф. Зеер. — М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. — 336 с.
122. Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Садовникова Н. О. 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.
123. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития хЭ. Ф. Зеер. — М.: Академия, 2009. — 240 с.
124. Зильберман М. Консалтинг: методы и технологии. / М. Зильберман / Перевод с англ. / — СПб.: Питер, 2006. — 432 с.
125. Зинченко В.П., Моргунов Е.Б. Человек развивающийся. Очерки российской психологии / В.П. Зинченко, Е. Б. Моргунов. — М.: Триола, 1994. — 304 с.
126. Иванова Е. М. Психология профессиональной деятельности / Е. М. Иванова. — М.: ПЕР СЭ, 2006. — 382 с.
127. Иванова Н.Л., Конева Е.В. Социальная идентичность и профессиональный опыт личности / Н.Л. Иванова, Е. В. Конева. — Ярославль: изд-во ЯГПУ, 2003. — 246 с.
128. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — СПб.: Изд-во "Питер", 2000. — 512 с.
129. Ильин Е. П. Дифференциальная психология профессиональной деятельности / Е. П. Ильин. — СПб.: Питер, 2008. — 432 с. — (Серия «Мастера психологии»).
130. Ильин Е. П. Психология воли. 2-е изд. / Е. П. Ильин — СПб.: Питер, 2009. — 368 с. (Серия «Мастера психологии»).
131. Ишмухаметов Р. Р. Проблемы самореализации личности / Р. Р. Ишмухаметов. — М.: Красанд, 2010. — 104 с.
132. Йовайша Л.А. Проблемы профессиональной ориентации школьников / Л. А. Йовайша. — М.: Педагогика, 1983. — 128 с.
133. Кайро Дж. Суперменеджер: мотивации я и самодисциплина / Джим Кайро. — Ростов н/Д: Феникс, 2004. — 128 с.
134. Калинаускас И. Н. Игры, в которые играет «Мы»: Основы психологии поведения: теория и типология / И. Н. Калинаускас. — К.: Ника-Центр, 2005. — 224 с.
135. Калинаускас И. Н. Игры, в которые играет «Я» / И. Н. Калинаускас. — СПб.: ИК «Невский проспект», 2003. — 288 с.
136. Карандашев В. Н. Методика Шварца для изучения ценностей личности: концепция и методическое руководство / В. Н. Карандашев. — СПб.: Речь, 2004. — 70 с.
137. Карпенко З. С. Психотехніка у вихованні дитини / З. С. Карпенко. — К.: НПЦ «Перспектива», 1997. — 48 с.

138. Карпенко З. С. Аксіопсихологічні проблеми виховання особистості в контексті національного державотворення / З. С. Карпенко // Україна: державність, історія, перспективи. — Івано-Франківськ: Плай, 1999. — С. 244-250.
139. Карпенко З. С. Аксіопсихологія особистості / З. С. Карпенко. — К.: ТОВ «Міжнародна фінансова агенція», 1998. — 216 с.
140. Карпенко З. С. Аксіологічна психологія особистості / З. С. Карпенко. — Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2009. — 512 с.
141. Климов Е. А. Как выбрать профессию: Книга для учащихся старших классов средней школы. — 2-е изд., доп. и перераб / Е. А. Климов. — М.: Просвещение, 1990. — 159 с.
142. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. — Ростов -на-Дону: Феникс, 1996. — 512 с.
143. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий / Е. А. Климов. — Обнинск: МГУ, Центр «Детство», 1993. — 57 с.
144. Климов Е. А., Носкова О. Г. История психологии труда в России. Учеб. пособие / Е. А. Климов, О. Г. Носкова. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1992. — 221 с.
145. Ключко В.Е., Галажинский Э.В. Самореализация личности: системный взгляд / Под редакцией Г. В. Залевского. — Томск: Издательство Томского университета, 1999. — 154 с.
146. Коган Л. Н. Цель и смысл жизни человека / Л. Н Коган. — М.: Мысль, 1984. — 252 с.
147. Комінко С.Б., Кучер Г.В. Кращі методи психодіагностики: Навчальний посібник / С.Б. Комінко, Г.В. Кучер. — Тернопіль: Карт-бланш, 2005. — 406 с.
148. Кон И. С. В поисках себя: личность и ее самосознание / И. С. Кон — М.: Политиздат, 1984. — 335 с.
149. Кон И. С. Открытие «Я» / И. С. Кон. — М.: Политиздат, 1978. — 367 с.
150. Кон И. С. Ребенок и общество / И. С. Кон. — М.: Наука, 1988. — 271 с.
151. Кон И.С. Психология старшеклассника / И. С. Кон. — М.: Просвещение, 1980. — 192 с.
152. Кон И. С. Психология ранней юности: Кн. для учителя / И. С. Кон. — М.: Просвещение, 1989. — 255 с.
153. Кондаков И. М., Сухарев А. В. Методологическое обоснование зарубежных теорий профессионального развития / И. М. Кондаков, А. В. Сухарев // Вопросы психологи. — 1989. — №5. — С. 158-164.
154. Конституція України. — Івано-Франківськ: Галичина, 1996. — 64 с.

155. Концепція профільного навчання в старшій школі // Газета «Завуч», №16, 2004. — С. 3-19.
156. Корольчук М. С., Крайнюк В. М. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. — К.: Ніка-Центр, 2006. — 536 с.
157. Коропецька О.М., Хрущ О.В. Психологічні основи профорієнтації. — Івано-Франківськ, 2003 / О. М. Коропецька, О. В. Хрущ. — 96 с.
158. Коропецька О. М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник / О. М. Коропецька. — Івано -Франківськ, 2005. — 236 с.
159. Коропецька О. М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. 2-е вид., доп. і перероб. / О. М. Коропецька. — Івано-Франківськ: Місто НВ, 2009. — 348 с.
160. Коростылева Л. А. Психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере / Л. А. Коростылева. — СПб.: Изд. «Речь», 2005. — 222 с.
161. Крайг Г. Психология развития / Г. Крайг — СПб.: Изд. "Питер", 2000. — 992 с.
162. Кречмер Э. Строение тела и характер / Э. Кречмер — М.: Педагогика-Пресс, 1995. — 608 с.
163. Крысько В. Г. Социальная психология: словарь-справочник / В. Г. Крысько. — Мн.: Харвест. — М.: АСТ, 2001. — 688 с.
164. Кудрявцев Г. В. Сухарев А.В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения / Г. В. Кудрявцев, А. В. Сухарев. // Вопросы психологии. — 1985. — №1. — С. 86-93.
165. Кулагин Б. В. Основы профессиональной психодиагностики. / Б. В. Кулагин. — Л.: Медицина, 1984. — 216 с.
166. Кулагин Б. В. Типологический подход к исследованию профотбора / Б. В. Кулагин // Психологический журнал. — 1989. — Т.10. №1. — С. 62-70.
167. Курс практической психологии. Для высшего управленческого персонала: Учебное пособие. / Под ред. Р.Р.Кашапова. — Ижевск: Изд. УДМ. Ун-та, 1995. — 704 с.
168. Лаак Ян тер, Бругман Герард. Большая «пятерка»: Как измерить человеческую индивидуальность: Оценки и описания. — М.: Книжный дом «Университет», 2003. — 112 с.

169. Леонова А.Б., Чернышева О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия. — М.: Радикс, 1995. — 448 с.
170. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. — М.: Политиздат, 1975. — 304 с.
171. Леонтьев Д. А. Методика изучения ценностных ориентаций / Д. А. Леонтьев. — М.: Смысл, 1991. — 17 с.
172. Леонтьев Д. А., Калашников М. О., Калашникова О. Э. Факторная структура теста смысложизненных ориентаций // Психол. журн. 1993. Т.14. № 1. — С.150-155.
173. Леонтьев Д.А. Самореализация и сущностные силы человека // Психология с человеческим лицом / Под ред. Д. А. Леонтьева, Г. В. Щур. — М.: Смысл, 1997. — С. 156-176.
174. Д.А.Леонтьев Психология свободы: К постановке проблемы самодетерминации личности / Д.А.Леонтьев // Психологический журнал. — Том 21, — №1, 2000.
175. Леонтьев Д.А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр. изд. — М.: Смысл, 2003. — 487 с.
176. Леонтьев Д.А., Рассказова Е.И. Тест жизнестойкости / Д. А. Леонтьев, Е. И. Рассказова. — М.: Смысл, 2006. — 63 с.
177. Ліщинська О.А. Методика індивідуальної та групової роботи психолога-початківця: Навчально-методичний посібник / Ліщинська О.А. — Кам'янець-Подільський: Абетка, 2004. — 112 с.
178. Луценко О. Л. Тести для вибору професії / О. Л. Луценко. — К.Видавництво «Майстер-клас», 2011. — 144.
179. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации /Отв. ред. А. Ф. Кудряшов — Петрозаводськ: Петриком, 1992. — 318 с.
180. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации или мотивация без секретов / М. Магура, М. Курбатова. — М.: Издательство: Управление персоналом, 2007. — 656 с.
181. Мадди Сальваторе Р. Теории личности: сравнительный анализ / Пер. с англ / Сальваторе Мадди. — СПб.: Издательство «речь», 2002. — 539 с.
182. Максименко С. Д. Генеза здійснення особистості / С. Д. Максименко. — К.: Вид-во ТОВ, «КММ», 2006. — 240 с.
183. Максименко С. Д. Психологія в соціальній і педагогічній роботі / С. Д. Максименко. — К.: Наукова думка, 1999. — 216 с.
184. Малкина-Пых И. Г. Психосоматика: Справочник практического психолога / И. Г. Малкина-Пых. — М.: Изд-во Эксмо, 2005. — 992 с.

185. Малкина-Пых И.Г. Возрастные кризисы: Справочник практического психолога / И.Г. Малкина-Пых — М.: Изд-во Эксмо, 2005. — 896 с.
186. Маноха И. П. Человек и потенциал его бытия: Опыт синтеза онтологических и психологических познавательных техник / И. П. Маноха. — К.: «Стимул», 1995. — 256 с.
187. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. — М., 1996. — 308 с.
188. Маслоу А. Психология бытия. 3-е изд. / А. Маслоу — СПб.: Питер, 2003. — 351 с.
189. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. — СПб.: Питер, 2010. — 352 с.
190. Маховер К. Проективный рисунок человека / Карен Маховер. — М.: Смысл, 2009. — 160 с.
191. Машков В. Н. Дифференциальная психология человека / В. Н. Машков. — СПб.: Питер, 2008. — 288 с.
192. Мерлин В. С. Психология индивидуальности / В. С. Мерлин. — М.: Институт практической психологии, 1996. — 448 с.
193. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента / М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. — М.: «Дело», 1992. — 702 с.
194. Методика индивидуальной профконсультации / Под ред. В. Г. Каневец. — М., 1982. — 175 с.
195. Митина Л. М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях / Л.М. Митина // Вопросы психологии. — 1997. — №4. — С. 28-38.
196. Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал / Л.М. Митина. — М.: «Дело», 1994. — 215 с.
197. Митина Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя: Учебное пособие для студентов высших пед. учебных заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2004. — 320 с.
198. Михайлов И. В. О профориентационной работе во Франции / И. В. Михайлов // Вопросы психологии. — 1975. — №5. — С. 158-163.
199. Міщина Л.П. Психологія творчості: Навчальний посібник. / Л. П. Міщина — Івано-Франківськ: Гостинець, 2007. — 448 с.
200. Морено Я.Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе / Пер. с англ. / Якоб Морено. — М.: Академический Проспект, 2001. — 384 с.
201. Москаленко В. Что угодно для души? / В. В. Москаленко. — М.: Панорама, 1991. — 48 с.

202. Москалец В. П. Психологія особистості: Навчальний посібник. / В. П. Москалец. — К.: Видавництво «Центр учбової літератури», 2013. — 262 с.
203. Мотивация персонала. Ключевой фактор менеджмента: Под ред. Йосио Кондо. Перевод с англ. Е. П. Марковой. Научное редактирование В. А. Лапидус, М. Е. Серов. — Нижний Новгород, ООО СМЦ «Приоритет», 2007. — 206 с.
204. Мэй Р. Искусство психологического консультирования / Пер. с англ. Т.К. Кругловой / Ролло Мэй. — М.: Независимая фирма «Класс», 1999. — 144 с.
205. Наумов В. В., Гридасов М. А. Психология карьерного роста / В. В. Наумов, М. А. Гридасов. — М.: Изд-во «Современная школа», 2009. — 320 с.
206. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования / Р. Нельсон-Джоунс. — СПб: Издательство «Питер», 2000. — 464 с.
207. Немов Р. С. Психология. Ученик для студентов высших пед. уч. Заведений. В 3-х книгах: Кн. 3. Экспериментальная педагогическая психология и психодиагностика. — 2-е издание / Р. С. Немов. — М.: Просвещение, ВЛАДОС, 1995. — 512 с.
208. Нікітіна І. В. Суб'єктне самовизначення молоді людини в період повноліття: Монографія / І. В. Нікітіна. — К.: КНТ, 2008. — 192 с.
209. Нирмайэр Р. Мотивация / Райнер Нирмайэр, Манюель Зайфферт [Перевод с нем. Зись Е.А.]. — М.: Изд. ОМЕГА-Л, 2006. — 124 с.
210. Носкова О. Г. История психологии труда в России (1917-1957) / О. Г. Носкова — М.: МГУ, 1997. — 334 с.
211. Носс И. Н. Введение в технологию психодиагностики / И. Н. Носс. — М.: Изд-во Института психотерапии, 2003. — 251 с.
212. Обозов Н. Н., Щекин Г. В. Психология работы с людьми: Советы руководителю: Учебное пособие. — 6-е изд. стереотип / Н. Н. Обозов, Г. В. Щекин. — К.: МАУП, 2004. — 228 с.
213. Общая психодиагностика: Основы психодиагностики, немедицинской психотерапии и психологического консультирования / Под редакцией А. А. Бодалева, В. В. Столина. — М.: Изд. МГУ, 1987. — 304 с.
214. Овчарова Р. В. Справочная книга школьного психолога. — 2-е изд., дораб. — М.: «Просвещение», «Учебная литература», 1996. — 352 с.
215. Одинцов В. Ступени самореализации / Виктор Одинцов — М.: Омега-Л, 2004. — 96 с.
216. Олпорт Г. Становление личности: избранные труды / Гордон Олпорт. — М.: Смысл, 2002. — 462 с.

217. Олпорт Г. Личность в психологии / Гордон Олпорт. — М.: «Ювента», СПб.:«КСП+», 1998. — 345 с.
218. Орбан Л. Э. Становление личности: монография / Л. Е. Орбан-Лембрик. — М.: Луч, 1992. — 112 с.
219. Организационная психология / Сост. и общ. ред. Л. В. Винокурова, И. И. Скрипнок. — СПб.: Питер, 2001. — 512 с.
220. Орел В. Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы / В. Е. Орел // Психологический журнал. — 2001. — Т. 22. — №1. — С. 90-101.
221. Павлина С. Личное развитие для умных людей / Стив Павлина. — М.: Изд. Манн, Иванов и Фербер, 2010. — 336 с. <http://olmaxbooks.com.ua/>
222. Павлютенков Е.М. Кем быть? / Е. М. Павлютенков. — К.: Изд. «Молодь», 1989. — 200 с.
223. Палій А. А. Диференціальна психологія: навч. посібник / А. А. Палій. — К.: Академвидав, 2010. — 432 с.
224. Панок В. Г. Практична психологія. Теоретико-методологічні засади розвитку. Монографія / В. Г. Панок. — Чернівці: Технодрук, 2010. — 486 с.
225. Первин Л., Джон О. Психология личности: Теория и исследования / Пер. с англ. М.С. Жамкочьян под ред. В.С. Магуна / Л. Первин, О. Джон. — М.: Аспект Пресс, 2000. — 607 с.
226. Петров В.П. Психологические проблемы профессиональной переориентации взрослых / В. П. Петров // Психол. журнал. — 1993. — №3.
227. Писарева С. А. Профильное обучение как фактор обеспечения доступности образования: российское видение: Рекомендации по результатам научных исследований / Под ред. акад. Г. А. Бордовского. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2006. — 84 с.
228. Платонов К.К. Структура и развитие личности / К.К.Платонов. — М.: Наука, 1986. — 255 с.
229. Побірченко Н.А. Формування особистісної готовності учнів загальноосвітньої школи до підприємницької діяльності: Монографія / Н.А. Побірченко. — К., 1999.
230. Поваренков Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека / Ю.В. Поваренков. — М.: Изд-во «УРАО», 2002. — 160 с.
231. Положення про організацію професійної орієнтації населення / Наказ Міністерства праці України, Міністерства освіти України, Міністерства соціального захисту населення України від 31 травня 1995 року (N 27/169/79).

232. Пономарев И. П. Мотивация работой в организации / И. П. Пономарев. — М.: Едиториал УРСС, 2004. — 224 с.
233. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учебное пособие / Под ред Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. — СПб.: Речь, 2003. — 448 с.
234. Проблемы профессиональной социализации личности / Под ред. Митиной Л.М. — Кемерово: Изд. Кемер. ОИУУ, 1996. — 159 с.
235. Професійна діагностика / Упорядник Гончаренко Т. — К.: Ред. загальнопед. газ., 2004. — 120 с.
236. Профессиональный кодекс этики для психологов. — Бонн. ФРГ, 1986 // Вопр. психологии. — 1990. — № 6.
237. Профконсультационная работа со старшеклассниками / Под ред. Федоришина Б.А. — К.: Радянська школа, 1980. — 160 с.
238. Профорієнтаційна робота психолога / Упорядник Т. Гончаренко. — К.: Шкільний світ, 2007. — 128 с.
239. Профессиональная самореализация личности в современном обществе. Монография / Под ред. Федосенко Е. В. — СПб: Речь, 2009, — 122 с.
240. Профорієнтаційний тренінг для старшеклассников «Твой выбор» / Под ред. Н. В. Афанасьевой. — СПб.: Речь, 2008. — 368 с.
241. Процицкая Е. Н. Практикум по выбору профессии: Учебное пособие для 8-11 классов общеобразовательных учреждений / Е. Н. Процицкая. — М.: Просвещение, 1995. — 191с.
242. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение. / Н. С. Пряжников. — М.: Ин-т практической психологии. — Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996. — 256 с.
243. Пряжников Н. С. Игровой метод в профориентации. Методические рекомендации / Под ред. Е.А. Климова. — Пермь: Пермский гос. пед. институт, 1999. — 70 с.
244. Пряжников Н. С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения: Учебно-методическое пособие. — 2-е изд., стер. / Н. С. Пряжников — М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. — 400 с.
245. Пряжников Н. С., Пряжникова Е. Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. Заведений / Н. С. Пряжников, Е. Ю. Пряжникова. — М.: Изд центр "Академия", 2001. — 480 с.

246. Пряжников Н. С. Профорентация в школе: игры, упражнения, опросники (8-11 классы) / Н. С. Пряжников. — М.: ВАКО, 2005. — 288 с.
247. Пряжникова Е. Ю. Профорентация: учебное пособие для студентов высш. учебных заведений / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников — 2-е изд., стер. — М.: Изд. Центр «Академия», 2008. — 496 с.
248. Психодиагностика. Учебное пособие / Под ред. К. М. Гуревич, Е. М. Борисовой. — М.: Изд-во УРАО, 2000. — 304 с.
249. Психодиагностика и психокоррекция / Под ред. А. А. Александрова. — СПб.: Питер, 2008. 384 с. — (Серия «Мастера психологии»).
250. Психологический словарь / Под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. — 2 изд. перераб. и доп. — М.: Педагогика-Пресс, 1996. — 440 с.
251. Психологические типологии: Пособие для менеджеров и практических психологов / Под ред. Ю. П. Платонова. — СПб.: Речь, 2004. — 512 с.
252. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред. Г. С. Никифорова. — СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991. — 152 с.
253. Психологическое сопровождение выбора профессии / Под ред. Л.М. Митиной. — М.: МПСИ; Флинта, 1998. — 184 с.
254. Психологічний словник / За ред.. В. І. Войтка. — К.: Вища школа, 1982. — 216 с.
255. Психология личности. Тексты / Под ред. Ю. Б. Гиппенрейтер, А. А. Пузыря. — М.: Изд-во Моск. ун-та, 1982. — 288 с.
256. Психология личности. Учебное пособие. / Под ред. проф. П. Н. Ермакова, проф. В. А. Лабунской. — М.: Эксмо, 2007. — 653 с.
257. Психология менеджмента: Учебник / Под ред. проф. Г. С. Никифорова — СПб.: Издательство С.-Петербургского университета, 2000. — 572 с.
258. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред.. П. П. Горностая, Т. М. Титаренко. — К.: Рута, 2001. — 320 с.
259. Психологія праці та професійної підготовки особистості: Навч. посібник / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. — Хмельницький: ТУП, 2001. — 330 с.
260. Психологія професійної діяльності і спілкування / За ред. Л. Е. Орбан, Д. М. Гриджука. — К.: "Преса України", 1997. — 192 с.
261. Психология популярных профессий / Под ред. Л. А. Головей. — СПб.: Речь, 2003. — 356 с.

262. Психология с человеческим лицом: гуманистическая перспектива в постсоветской психологии. / Под ред. Д.А. Леонтьева, В.Г. Щур. — М.: Смысл, 1997. — 336 с.
263. Психология: Учебник для гуманитарных вузов. 2-е изд. / Под общ. ред. В. Н. Дружинина. — СПб.: Питер, 2009. — 656 с.
264. Психология формирования и развития личности / Под ред. Анцыферовой Л. И. — М.: Наука, 1981. — 365 с.
265. Психология человека: Учебник для студентов всех специальностей педагогических вузов // И.А. Домашенко, Т.А. Ратанова. — М., МГОПУ. АНОО НОУ, 1999. — 272 с.
266. Психология человека от рождения до смерти / под ред. Реана А. А. — СПб: Прайм-Евразия, 2006. — 656 с.
267. Рабочая книга практического психолога: технология эффективной профессиональной деятельности / Авторский коллектив под ред. Деркача А. А. — М.: Изд. «Красная площадь», 1996. — 400 с.
268. Развитие и диагностика способностей / отв. ред. Дружинин В.Н., Шадриков В. Д. — М.: Наука, 1991. — 179 с.
269. Рабочая книга практического психолога: Пособие для специалистов, работающих с персоналом / Под ред. А. А. Бодалева, А. А. Деркача, Л. Г. Лаптева. — М.: Изд-во Института Психотерапии, 2001. — 640 с.
270. Рабочая книга практического психолога / Под. Ред. И. В. Дубровиной — М.: Просвещение, 1991. — 303 с.
271. Резапкина Г. В. Отбор в профильные классы / Г. В. Резапкина. — М.: Генезис, 2006. — 124 с. (Серия «Психолог в школе»)
272. Резапкина Г. В. Секреты выбора профессии или путеводитель выпускника / Г. В. Резапкина. — М.: Генезис, 2007. — 140 с.
273. Резапкина Г. В. Скорая помощь в выборе профессии. Практическое руководство для педагогов и школьных психологов / Г. В. Резапкина. — М.: Генезис, 2010. — 48 с.
274. Резапкина Г. В. Я и моя профессия. Программа профессионального самоопределения для подростков. Учебно-методическое пособие для школьных психологов и педагогов / Г. В. Резапкина. — М.: Генезис, 2004. — 125 с.
275. Резапкина Г. В. Психология и выбор профессии: программа предпрофильной подготовки (учебно-методическое пособие для школьных психологов и педагогов) / Г. В. Резапкина. — М.: Генезис, 2010. — 208 с.

276. Рибалка В. В. Психологія професійного самовизначення для здорових старшокласників: Методичні рекомендації. / В. В. Рибалка. — К.: ПППО АПН України, 2004. — 24 с.
277. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие: В 2 кн. — 2-е изд., перераб. и доп. / Е. И. Рогов. — М.: Гума-нит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. — Кн. 1: Система работы психолога с детьми разного возраста. — 384 с.
278. Рогов Е. И. Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие: В 2 кн. — 2-е изд., перераб. и доп. / Е. И. Рогов. — М.: Гума-нит. изд. центр ВЛАДОС, 1999. — Кн. 2: Работа психолога со взрослыми. Коррекционные приемы и упражнения. — 480 с.
279. Рогов Е.И. Вырор професии: Становление профессионала / Е. И. Рогов. — М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. — 336 с.
280. Роджерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека. — М.: «Прогресс», «Универс», 1994. — 480 с.
281. Розвиток психологічної культури учнівської молоді в системі неперервної професійної освіти: Навчально-методичний посібник / За ред. В.В.Рибалки. — К.: ПППО АПН України, 2005. — 298 с.
282. Розин В. М. Личность и ее изучение / В. М. Розин. — М.: Эдиториал УРСС, 2004. — 232 с.
283. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. / Е. С. Романова. — СПб.: Питер, 2006. — 464 с.
284. Ромек Е. А. Психотерапия: рождение науки и профессии / Е .А. Ромек. — Ростов-на-Дону ООО «Мини Тайп», 2005. — 392 с.
285. Рубін О. А., Белей М. Д., Юрченко З. В., Савчинська Л. О. Практична психологія в школі: Навчально-методичний посібник. — 2-е видання, доповнене / За ред. З. В. Юрченко. — Івано-Франківськ, Гостинець, в-во Івано-Франківської Теологічної Академії, 2005. — 128 с.
286. Рубинштейн С. Л. Бытие и сознание. Человек и мир / С. Л. Рубинштейн. — СПб: Питер, 2003. — 512 с.
287. Савчин М. В., Гавриш З. С. Вступ до спеціальності: Психолог, практичний психолог: Навчальний посібник / М. В. Савчин, Гавриш З. С. — Івано-Франківськ: Місто НВ, 2007. — 400 с.
288. Самоукина Н. В. Психология профессиональной деятельности / Н. В. Самоукина. — СПб.: Питер, 2003. — 224 с.
289. Самоукина Н. В. Практический психолог в школе: лекции, консультирование, тренинги / Н. В. Самоукина. — М.: Изд-во Института психотерапии, 2005. — 244 с.

290. Сарсенбаева Б. И. Психология личностного и профессионального самосовершенствования будущих учителей / Б. И. Сарсенбаева. — М., 2005. — 175 с.
291. Сафин В. Ф. Психология самоопределения личности: учебное пособие / В. Ф. Сафин. — Свердловськ: Изд-во Свердловського пединститута, 1986. — 142 с.
292. Сафонова Л. В. Содержание и методика психосоциальной работы: учебное пособие для студ. высших учеб. заведений / Л. В. Сафонова. — М.: Изд. Центр «Академия», 2006. — 224 с.
293. Сахаров В. Ф., Сазонов А. Д. Профессиональная ориентация школьников: Учебное пособие для студентов пединститутов / В. Ф. Сахаров, А. Д. Сазонов. — М.: Просвещение, 1982. — 192 с.
294. Симонов П. В., Ершов П. М. Темперамент. Характер. Личность / П. В. Симонов, П. М. Ершов. — М.: Наука, 1984. — 160 с.
295. Синдром «професійного вигорання» та професійна кар'єра працівників освітніх організацій: гендерні аспекти: Навчальний посібник / За наук. ред. С. Д. Максименка, Л. М. Карамушки, Т. В. Зайчикової. — К.: Міленіум, 2004. — 264 с.
296. Синявський В. В. Професійна орієнтація у реформуванні загально-освітньої та професійної школи // Педагогіка і психологія професійної освіти. — 2000. — №2. — С.142-150.
297. Система профинформационной работы со старшеклассниками / Под ред. Б. А. Федоришина. — 2-е изд. перераб. и доп. — Киев: Радянська школа, 1988. — 176 с.
298. Слободчиков В. И., Исаев Е. И. Основы психологической антропологии. Психология человека: Введение в психологию субъективности. Учебное пособие для вузов. — М.: Школа-Пресс, 1995. — 384 с.
299. Словарь практического психолога / Сост. С. Ю. Головин. — Минск: Харвест, М.: ООО "Издательство АСТ", 2001. — 800 с.
300. Смирнова Е. Е. На пути к выбору профессии / Е. Е. Смирнова. — СПб.: КАРО, 2003. — 176 с.
301. Смит Дж. Сконцентрируйся на мечте / Джеффри Смит. — Спб.: Изд-во: «Possibility Press», 2009. — 196 с.
302. Собчик Л. Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики / Л. Н. Собчик. — М.: Институт прикладной психологии, 1998. — 512 с.

303. Собчик Л. Н. Психодиагностика в профориентации и кадровом отборе / Л. Н. Собчик. — СПб.: Речь, 2002. — 72 с.
304. Собчик Л. Н. СМИЛ (ММРІ). Стандартизированный многофакторный метод исследования личности / Л. Н. Собчик. — СПб.: Речь, 2006. — 218 с.
305. Собчик Л. Н. Управление персоналом и психодиагностика. Практическое руководство / Л. Н. Собчик. — М.: Изд-во Боргес, 2008. — 190 с.
306. Современная психология мотивации / Под ред. Д.А.Леонтьева. — СПб.: Питер, 2002. — 343 с.
307. Станкин М. И. Профессиональные способности педагога. Акмеология воспитания и образования / М. И. Станкин. — М.: МПСИ / Флинта, 1998. — 384 с.
308. Степанова Е. И. Психология взрослых: экспериментальная акмеология / Е. И. Степанова — СПб: Алетейя, 2000. — 288 с.
309. Столин В. В. Самосознание личности / В. В. Столин. — М.: Изд-во МГУ, 1983. — 284 с.
310. Столяренко Л. Д. Основы психологии / Л. Д. Столяренко. — Ростов н/Д: Феникс, 1997. — 544 с.
311. Столяренко Л. Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия" / Л. Д. Столяренко. — Ростов н/Д: Феникс, 2000. — 544 с.
312. Сыманюк Э. Э. Психологические барьеры профессионального развития личности. Практико-ориентированная монография / Под ред. Э. Ф. Зеера. — М.: Московский психолого-социальный институт, 2005. — 252 с.
313. Сыманюк Э. Э. Психология профессионально обусловленных кризисов / Э. Э. Сыманюк — М.: Изд. Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд. НПО «МОДЭК», 2004. — 320 с.
314. Тайгер Пол, Бэррон-Тайгер Барбара. Делай то, для чего ты рожден / Пол Тайгер, Барбара Бэррон-Тайгер. — М.: Издательства: АСТ, Астрель, 2005. — 688 с.
315. Таланов В. Л., Малкина-Пых И. Г. Справочник практического психолога / В. Л. Таланов, И. Г. Малкина-Пых. — СПб.: Сова, М.: ЭКСМО, 2005. — 928 с.
316. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. — К.: Либідь, 2003. — 376 с.
317. Титаренко Т. М. Життєві кризи: технології консультування. Перша частина / Тетяна Титаренко. — К.: Главник, 2007. — 144 с.
318. Титаренко Т. М. Життєві кризи: технології консультування. Друга частина / Тетяна Титаренко. — К.: Главник, 2007. — 176 с.

319. Титма М. Х. Выбор профессии как социальная проблема / М. Х. Титма. — М.: Мысль, 1975. — 198 с.
320. Толочек В. А. Стили профессиональной деятельности. Монография / В. А. Толочек. — М.: Смысл, 2000. — 199 с.
321. Толочек В. А. Современная психология труда: Учебное пособие / В. А. Толочек. — СПб.: Питер, 2005. — 479 с.
322. Тюшев Ю. В. Выбор профессии: тренинг для подростков / Ю. В. Тюшев. — СПб.: Питер, 2008. — 160 с.
323. 1000 профессий традиционных, новых, редких: краткий энциклопедический словарь / Авт.-сост. М.В. Горбунова, Е.В. Кирилук, А.П. Орешкина. — Ростов н/Д: Феникс, 2010. — 251 с. — (Справочники).
324. Уайднер К. Секреты Микеланджело: Найти себя в работе и жизни / Крис Уайднер; Пер. с англ. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 110 с.
325. Укке Ю. В. Психологические концепции профессиональной ориентации в Соединенных Штатах Америки... автореф. канд. психолог. наук / Ю. В. Укке. — М., 1972. — 22 с.
326. Укке Ю.В. Диагностика сознательного выбора профессий у японских школьников / Ю. В. Укке // Вопросы психологии. — 1990. — №6. — С. 150-157.
327. Уніят С., Комінко С. Вибір професії або задача з багатьма невідомими / С. Уніят, С. Комінко. — Тернопіль: Підручники і посібники, 1997. — 87 с.
328. Фадеева Е. И., Ясюкевич М. И. От выбора профессии к успеху в жизни: Учебно-методич. Пособие / Е. И. Фадеева, М. И. Ясюкевич. — М.: Перспектива, 2008. — 125 с.
329. Федоришин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації: Автореф. дис... докт. пед. наук: 13. 00. 04. / ІІПО АПН України. — К., 1996. — 49 с.
330. Федосенко Е. В. Профессиональная самореализация личности в современном обществе / Е. В. Федосенко. — СПб: Речь, 2009. — 122 с.
331. Фетискин Н. П., Козлов В. В., Мануйлов Г. М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп / Н. П. Фетискин, В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов. — М., Изд-во Института Психотерапии. 2002. — 490 с.
332. Флоренская Т. А. Диалог как метод психологии консультирования (духовно-ориентированный подход) / Т. А. Флоренская. // Психологический журнал. — Том 15. — №5. 1994 — С. 44 — 55.

333. Фонарев А. Р. Психологические особенности личностного становления профессионала / А. Р. Фонарев — М.: Изд-во Московского психологосоциального института. — 2005. — 560 с.
334. Форманюк Т. В. Синдром "эмоционального сгорания" как показатель профессиональной дезадаптации учителя / Т. В. Форманюк // Вопросы психологии. — № 6. 1994. — С.57- 64.
335. Франкл В. Э. Психотерапия на практике / В. Франкл. — СПб: Речь, 2000. — 256 с.
336. Франкл В. Воля к смыслу / В. Франкл. — М.: Апрель-Пресс / Эксмо-Пресс, 2000. — 368 с.
337. Фрейджер Р., Фейдимен Дж. Личность: теории, эксперименты, упражнения / Р. Фрейджер, Дж. Фейдимен. — СПб: Прайм-Еврознак, 2006. — 704 с.
338. Фромм Э. Психоанализ и этика / Эрих Фромм. — М., Республика, 1993. — 415 с.
339. Фромм Э. Иметь или Быть? / Э. Фромм. — М.: АСТ, 2010. — 320 с.
340. Фрумкин А. А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности / А. А. Фрумкин. — СПб.: Речь, 2004. — 210 с.
341. Фукуяма С. Теоретические основы профессиональной ориентации / С. Фукуяма. — М.: Изд-во МГУ, 1989. — 108 с.
342. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность. / Х. Хекхаузен. — 2-е изд. — СПб.: Питер; — М.: Смысл, 2003. — 860 с.
343. Херцберг Ф. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Снидерман; пер. с англ. [Д.А.Куликов]. — М.: Вершина, 2007. — 240 с.
344. Хорни К. Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию. / К. Хорни — СПб., 1997. — 316 с.
345. Хьелл Л. А., Зиглер Д. Дж. Теории личности: основные положения, исследования и применение / Л. А. Хьелл, Д. Дж. Зиглер. — СПб: Питер, 2006. — 607 с.
346. Чернявская А. П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации / А. П. Чернявская. — М.: Изд. ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. — 96 с.
347. Чикер В. А. Психологическая диагностика организации и персонала / В. А. Чикер. — СПб.: Речь, 2004. — 176 с.
348. Чистякова С.Н. Профессиональная ориентация школьников (Из опыта работы школ Латв.ССР) / С. Н. Чистякова. — М.: Педагогика, 1983. — 96 с.

349. Шадриков В. Д. Введение в психологию: мотивация поведения / В. Д. Шадриков. — М.: Логос, 2001. — 136 с.
350. Шадриков В. Д. Введение в психологию: способности человека / В. Д. Шадриков. — М.: Логос, 2002. — 160 с.
351. Шадриков В. Д. Способности и интеллект человека / В. Д. Шадриков. — Ставрополь: Изд-во СГУ, 2004. — 192 с.
352. Шадриков В. Д. Психологическая характеристика нормального человека, или познай самого себя / В. Д. Шадриков. — М.: Университетская книга / Логос, 2009. — 210 с.
353. Шапарь В. Б. В лабиринтах психологии личности / В. Б. Шапарь. — Ростов н/Д.: Феникс, 2004. — 512 с.
354. Шапиро С. А. Мотивация / С. А. Шапиро. — М.: "ГроссМедиа", 2008. — 224 с.
355. Шарп Д. Типы личности. Юнговская типологическая модель / Д. Шарп. — СПб: Азбука-классика, 2008. — 288 с.
356. Шевандрин Н. И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности: Учебное пособие для студ. высших учебных заведений. — 2-е изд. / Н. И. Шевандрин. — М.: Гуманит. Изд. центр ВЛАДОС, 2001. — 512 с.
357. Шеховцова Л., Шеховцов О. Психологическое сопровождение выбора профессии в школе / Л. Шеховцова, О. Шеховцов. — СПб: Северо-Запад, Феникс, 2006. — 176 с.
358. Шиффман М. Лицом к подсознанию: техники личностного роста на примере метода самотерапии [Перевод с англ.] / Мюриэл Шиффман. — М.: Психотерапия, Апрель-Пресс, 2007. — 240 с.
359. Шихи Г. Возрастные кризисы. Ступени личностного роста / Гейл Шихи. — СПб.: Ювента, 1999. — 221 с.
360. Школа и выбор профессии / Под ред. В. А. Полякова, С. Н. Чистяковой, Г. Г. Агаповой. — М.: Педагогика, 1987. — 176 с.
361. Шмелев А. Г. Психодиагностика личностных черт / А. Г. Шмелев. — СПб: Речь, 2002. — 480 с.
362. Шнейдер Л. Б., Вольнова Г. В., Зыкова М. Н. Психологическое консультирование. Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. Серия "Серебряная сова" / Л. Б. Шнейдер, Г. В. Вольнова, М. Н. Зыкова. — М.: Ижица, 2002. — 224 с.
363. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: Учебное пособие / Л. Б. Шнейдер. — М: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2004. — 600 с.

364. Шульц Д., Шульц С. Е. История современной психологии / Д. Шульц, С. Е. Шульц. — СПб. Евразия, 1998 — 528 с.
365. Шульц С. Е. Психология и работа / С. Е. Шульц. — СПб.: Питер, 2003. — 560 с.
366. Экслайн В. Развитие личности в игровой терапии / В. Экслайн. — М.: Эксмо-Пресс / Апрель-Пресс, 2000. — 256 с.
367. Экспериментальная психология: Практикум: Учебное пособие для вузов / Т. Г. Богданова, Ю. Б. Гиппенрейтер, Е. Л. Григоренко и др.; Под ред. С. Д. Смирнова, Т. В. Корниловой. — М.: Аспект Пресс, 2002. — 383 с.
368. Энкельманн Н. Б. Харизма. Власть харизмы. Личностные качества как средство достижения успеха в профессиональной и личной жизни / Н. Б. Энкельманн. — М.: Интерэксперт, 2005. — 288 с.
369. Эриксон Э. Г. Идентичность: юность и кризис [Пер. с англ.] / Общ. ред. и предисл. Толстых А.В. — М.: Изд. группа «Прогресс», 1996. — 344 с.
370. Эриксон Э. Г. Детство и общество [Пер. с англ.]. — Изд. 2-е, перераб. и доп. / Э. Г. Эриксон. — СПб.: Ленато, АСТ, Фонд «Университетская книга», 1996. — 592 с.
371. Юнг К. Г. Психологические типы / К. Г. Юнг. — М.: АСТ / Хранитель, 2006. — 768 с.
372. Holland I. The Psychology of Vocational Choice. Walthow Mass. Blaidell, 1996. — P.196.
373. Parsons T. The social system. — Glencoe. Free press. 1952. — 575 p.
374. Roe A. The Psychology of Occupations. N.Y.: Wiley. 1956. — 340 p.
375. Super D., Bahn M.Y. Occupational Psychology. London: Tavistock. — 1971.
376. Vroom V. H. Work and motivation N.Y.: Villey, 1964.

Учбове видання

Коропецька Олеся Михайлівна

**Психологічні основи професійної орієнтації
та самореалізації особистості**

Навчальний посібник

Підписано до друку 25.12.2016.
Формат 60x84/16
Папір офсетний. Ум. друк. арк. 41,73
Гарнітура Times New Roman
Друк офсетний.
Тираж 300 прим.
Зам. №

ТОВ «КНТ»
Тел. (099)-232-40-59, (096)555-19-80
E-mail: knt2012@ukr.net
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
ДК № 581 від 03.08.2001.