

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ
Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ

Підручник

Кіровоград-2014

УДК 37.047+331.548
ББК 88.411.9
П 84

Рекомендовано до друку вченою радою Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України (протокол № 11 від 23 грудня 2013 р.)

Затверджено Міністерством освіти і науки України як підручник для студентів вищих навчальних закладів (№ 1/11-9276 від 16.06.2014)

Рецензенти:

Балл Г. О. — член-кореспондент НАПН України, доктор психологічних наук, професор, завідувач лабораторії теорії та методології психології Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України;

Піддячий М. І. — доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник, головний науковий співробітник лабораторії профільного навчання та профконсультацій Інституту педагогіки НАПН України.

П 84 **Професійна орієнтація :** підручник [для студентів] / Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В., Литвинова Н. І., Марченко І. Б., Мерзлякова О. Л., Синявський В. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; [за ред. О. М. Ігнатович]. — Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. — 240 с.
ISBN 978-966-189-333-6

У підручнику викладено базові основи професіографії, психодіагностики, профінформації, профконсультації, профвідбору та профадаптації як складових професійної орієнтації особистості, що необхідні для оволодіння системою теоретичних знань та формування практичних умінь проведення профорієнтаційної роботи. До підручника включено завдання для самостійної роботи, що дозволяють орієнтувати студентів на активну пізнавальну діяльність, самостійне творче вивчення основ професійної орієнтації, а також забезпечити більш ефективне оволодіння навчальним матеріалом та практичними навичками, зокрема: уміннями визначати особливості готовності молоді до вибору професії; складати професіограму, виявляти мотиви вибору професії в різні вікові періоди, визначати професійні інтереси та здібності.

Підручник присвячено для студентів, що навчаються за спеціальностями «Практична психологія» та «Соціальна педагогіка».

УДК 37.047+331.548
ББК 88.411.9

ISBN 978-966-189-333-6

© Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, 2014
© ТОВ «Імекс-ЛТД», 2014

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	6
Розділ I. ВСТУП ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ	9
1.1. Історія виникнення і сучасний стан розвитку професійної орієнтації особистості	9
1.2. Теоретичні основи професійної орієнтації особистості	21
1.3. Мета, функції та завдання професійної орієнтації особистості	31
1.4. Методи і форми професійної орієнтації особистості	35
Розділ II. ПРОФЕСІОГРАФІЯ ЯК МЕТОДИЧНА ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ	42
2.1. Професіографія та її місце у професійній орієнтації особистості	42
2.2. Профорієнтаційна класифікація професій	59
2.3. Принципи і методи професіографічного вивчення професій	71
Розділ III. ПСИХОДІАГНОСТИКА У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ	84
3.1. Предмет і завдання психодіагностики	84
3.2. Методи психодіагностики та їх класифікація	93
3.3. Вимоги до психодіагностичних методик і їх користувачів	98
3.4. Психологічні тести і тестування	105
3.5. Технологія психодіагностичного обстеження	109

3.6. Інноваційні засоби психодіагностики пізнавальних процесів.	116
Розділ IV. ПРОФІНФОРМАЦІЯ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ.	126
4.1. Сутність, завдання та психологічні основи професійної інформації	126
4.2. Основні методичні й організаційні принципи професійної інформації	129
4.3. Методи і форми професійної інформації	136
Розділ V. ПРОФЕСІЙНА КОНСУЛЬТАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ.	159
5.1. Професійна консультація особистості, основні завдання та функції	159
5.2. Профконсультація різних соціально-вікових груп населення	168
5.3. Місце і роль психодіагностики у профконсультації особистості	175
5.4. Психологічні особливості проведення профконсультації особистості.	183
5.5. Основні професійно-етичні принципи профконсультації особистості.	199
Розділ VI. ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ.	209
6.1. Сутність і основні завдання професійного відбору	209
6.2. Види і принципи професійного відбору	217
6.3. Професійна придатність, її виявлення та формування	220

6.4. Здібності та професійно-важливі якості особистості	225
6.5. Методи професійного відбору	231
6.6. Професійно-етичні аспекти професійного відбору . . .	233
Предметний покажчик	237
Іменний покажчик	239

ПЕРЕДМОВА

Сучасні соціально-економічні умови вимагають від учнівської молоді уміння самостійно, усвідомлено приймати рішення щодо професійного визначення та вибору і нести за них відповідальність. Завдання розвитку цих якостей покладається більшою мірою на систему освіти, що, у свою чергу, передбачає психологічну готовність соціальних педагогів та практичних психологів до профорієнтаційної діяльності, вимагає впровадження інноваційних профорієнтаційних засобів, розроблених на засадах сучасної психології, враховуючи потреби, інтереси, мотиви як окремої особистості, так і вимоги суспільства.

На сучасному етапі розвитку української держави вченими особлива увага приділяється питанням розробки змісту психолого-педагогічної й практичної підготовки соціальних педагогів і практичних психологів, визначенню провідних знань, умінь та функцій їх діяльності. Відповідно до цього підручник «Професійна орієнтація» передбачає ознайомлення студентів, що навчаються за спеціальностями «Практична психологія» та «Соціальна педагогіка», з основами профорієнтаційної роботи, оволодіння ними системою теоретичних знань та формування у них практичних умінь проведення профорієнтаційної роботи як складової їх майбутньої професійної діяльності.

Профорієнтація є складною науково-практичною системою роботи, оволодіння якою дозволяє практичному психологу та соціальному педагогу проводити профінформаційну та профконсультаційну роботу — групові та індивідуальні консультації з проблем вибору професії. При необхідності проводити відбір учнів у профільні класи в школах з диференційованим навчанням. Проводити роботу з питань профорієнтації серед батьків та вчителів — виступати на батьківських зборах та педагогічних нарадах. Наявність глибоких знань та практичних умінь у профорієнтаційній діяльності є важливою складовою професіоналізму майбутнього практичного психолога та соціального педагога.

Професійна орієнтація як навчальна дисципліна має значущий світоглядний потенціал, сприяє розвитку професійної свідомості та професійної ідентичності студентів, забезпечує високу ефективність здійснення ними у подальшій професійній діяльності профорієнтаційної роботи. Вона є однією з провідних серед базових

і професійно-орієнтованих дисциплін спеціальностей «Практична психологія» та «Соціальна педагогіка». Як інтегрований навчальний курс професійна орієнтація тісно пов'язана з такими дисциплінами, як: «Соціально-педагогічні інноваційні технології: теорія і практика», «Диференційна психологія», «Психологія розвитку», «Психолого-педагогічне консультування» та ін.

Основною метою вивчення студентами основ професійної орієнтації є формування у них системи науково-методичних знань та розвиток практичного досвіду, необхідних практичному психологу та соціальному педагогу для здійснення профорієнтаційної роботи.

Серед завдань, що стоять перед студентами при вивченні цього курсу, пріоритетними є такі:

- 1) оволодіння студентами теоретико-методологічними засадами та науковим апаратом професійної орієнтації;
- 2) освоєння системоутворювальних зв'язків теорії та практики реалізації профорієнтаційної роботи;
- 3) опанування методиками діагностики професійних інтересів, намірів, спрямованості, схильностей та здібностей особистості;
- 4) розвиток умінь з надання науково обґрунтованих рекомендацій щодо можливості проектування та реалізації освітньо-професійних планів особистості.

У першому розділі «Вступ до професійної орієнтації особистості» висвітлено історію виникнення професійної орієнтації особистості, проаналізовано сучасний стан її розвитку; визначено теоретичні основи професійної орієнтації особистості; розглянуто окремі питання методології професійної орієнтації особистості; визначено її мету, функції та завдання; презентовано провідні методи і форми професійної орієнтації особистості; висвітлено особливості управління професійною орієнтацією в соціальному та психолого-педагогічному аспектах.

У другому розділі «Професіографія як методична основа професійної орієнтації особистості» розкрито поняття професіографії та визначено її місце у системі професійної орієнтації особистості; наведено класифікацію професій; визначено принципи і методи психологічного вивчення професій.

У третьому розділі «Психодіагностика у системі професійної орієнтації особистості» визначено предмет і завдання психодіагностики; презентовані провідні методи психодіагностики та їх

класифікація; наведено вимоги до психодіагностичних методик і користувачів; розкрито питання психологічного тестування; представлено технологію психодіагностичного обстеження.

У четвертому розділі «Професійна інформація як основа професійної орієнтації особистості» визначено сутність, завдання та психологічні основи професійної інформації особистості; окреслено основні методичні й організаційні умови побудови системи професійної інформації особистості, а також наведено методи і форми профінформаційної роботи.

У п'ятому розділі «Професійна консультація особистості» висвітлено основні завдання та функції професійної консультації особистості; визначено місце і роль психодіагностики у профконсультації особистості; розкрито можливості тестування в системі професійної консультації особистості та психологічні особливості проведення профконсультації особистості; розглянуто основні професійно-етичні принципи профконсультації особистості.

У шостому розділі «Професійний відбір у системі професійної орієнтації особистості» розкрито сутність і основні завдання професійного відбору; розглянуто види і принципи професійного відбору; визначено поняття професійної придатності та висвітлено питання її формування; висвітлені поняття здібностей та професійно-важливих якостей особистості; описано методи професійного відбору; розкрито професійно-етичні аспекти професійного відбору.

У сьомому розділі «Професійна адаптація особистості» розкрито психологічні особливості адаптації людини; розглянуто явище дезадаптації; визначено поняття професійної адаптації та розглянуто її соціально-психологічні аспекти.

Для самостійної роботи студентів після кожного розділу наводяться питання для самоперевірки та контролю засвоєння знань, що дозволяють орієнтувати студентів на активну пізнавальну діяльність, самостійне творче вивчення основ професійної орієнтації, а також забезпечити більш ефективне оволодіння навчальним матеріалом та практичними навичками, зокрема уміннями визначати особливості готовності молоді до вибору професії; скласти професіограму, виявляти мотиви вибору професії в різні вікові періоди, визначати професійні інтереси та здібності.

Розділ I. ВСТУП ДО ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ

1.1 Історія виникнення і сучасний стан розвитку професійної орієнтації особистості

Основи професійної орієнтації вперше почали закладатися у Франції та Бельгії в кінці XIX та на початку XX століття. Але спроби з'ясувати й осмислити сутність професійно-особистісної відповідності, професійної придатності, знайти найбільш оптимальне рішення питань розподілу людей за різними сферами трудової діяльності з'явилися ще у стародавніх мислителів. Так, наприклад, Платон (427-347 р. р. до н. е.) у своїй концепції ідеального суспільства писав, що «...можна зробити усього в більшій кількості, краще й легше, якщо виконувати одну якусь роботу, відповідно до своїх природних задатків». Далі Платон розвинув свою думку: «...кожний окремих індивід повинен займатися чимось одним із того, що потрібно в державі, й при тому якраз саме тим, до чого він за своїми природними задатками більше за все здатний» [29]. Отже, майже три тисячоліття тому, нехай дещо надмірно, Платон абсолютизував роль природної обумовленості професійних можливостей людини. Він правильно відмітив неминучість розподілу праці, необхідність в якісній диференціації трудової діяльності людей в процесі розвитку суспільства і доцільність, виходячи з цього, більш повного і послідовного використання індивідуально-психологічних особливостей кожної людини.

Життєву важливість правильного професійного самовизначення підкреслювали в різний час Арістотель, Гален, Т. Мор, Т. Кампанелла, Ф. Бекон, М. Монтень та інші великі мислителі минулого. Так, ще Галілео Галілей зробив спробу застосувати математичний апарат для вивчення рухів людини. При цьому він виявив фактор втому, який ускладнює використання математичних методів під час вивчення трудових процесів. У 1666 році Де-ля-Гір встановив зв'язок між масою людини та її фізичною силою.

Вперше питання про державне значення професійної орієнтації поставив іспанський лікар Хуан Уарте у своєму трактаті «Дослідження здатності до наук», який був виданий у 1575 році, в епоху Середньовіччя. Зокрема він писав: «...для того, щоб ніхто не помилявся у виборі професії, яка більш за все підходить природньому хисту, Государю слід би виділити уповноважених людей великого

розуму і знань, які б відкрили у кожного його хист ще в ніжному віці; вони тоді наставили б його вивчати сферу знань, яка йому підходить і не давали цієї справи його власному вибору» [44]. Не випадково своє дослідження він починає словами: «...слід було б встановити такий закон: нехай юрист не займається лікуванням, а медик — адвокатською справою, тесляр не займається землеробством, а швець — архітектурою; нехай кожний займається тільки тим мистецтвом, до якого має природний хист, і відмовиться від усіх інших». Основна ідея Уарте полягає в наявності здібностей до різних видів діяльності, при цьому в своїй праці він надовго закріпив стереотип про їх незмінність.

Значення професійної орієнтації і правильного вибору професії особливо зросло в кінці XIX століття в умовах бурхливого розвитку промислового виробництва на засадах машинного виробництва, пов'язаного з розшаруванням трудової діяльності, появою все нових і нових професій. Потреби суспільства зумовили необхідність проведення нових досліджень, зокрема, з проблем діагностики можливостей і особливостей людини. Спробу вивчати методи проф-орієнтації робили французький промисловець М. Перроте (1760 р.) та англієць Ч. Беббідж (1830 р.), 1883 року англійський психолог Ф. Гальтон запропонував з цією метою застосовувати спеціальні тести. Також у цей час починають розроблятися методичні посібники, перший з яких виданий 1849 року у Франції «Управління вибором професії», в якому був проведений аналіз різних професій, а також здібностей, необхідних для оволодіння цими професіями [35].

Наприкінці XIX — на початку XX століття виходять у світ друковані праці з практичного використання наукових даних для організації трудової діяльності та підвищення її продуктивності. Найвідомішими на той час були дослідження Ф. Тейлора, який поряд з організацією праці та управління розглядав фізіологічні й психологічні питання, зокрема такі: професійний добір, нормування праці, система оплати, пристосування інструмента до працівника, а також Хотторнські дослідження, проведені Е. Мейо 1924 року, що забезпечили певну комплексність у вивченні проблем організації праці [45; 22].

Професор Гарвардського університету Ф. Парсонс, вирішуючи практичні завдання більш доцільного розміщення іммігрантів

за сферами діяльності, сформулював у 1908 році три основні фактори вибору професії [27]:

- майбутньому працівнику необхідне якісне розуміння самого себе, своїх здібностей, умінь, інтересів, можливостей, обмежень і їх причин;
- знання вимог та умов досягнення успіху, переваг і недоліків у різних напрямках роботи;
- правильне, обґрунтоване співставлення двох перших положень.

Ф. Парсонс систематизував увесь наявний на той час науковий доробок, надав конкретної і стійкої форми організації управління вибором професії. Саме його й вважають засновником професійної орієнтації. В тому ж 1908 році Ф. Парсонс відкрив у Бостоні «Бюро профорієнтації» й надав Виконавчому комітету професійного бюро перший науково обґрунтований звіт про результати його роботи. Свій досвід він розглядав як аргумент на користь того, щоб управління вибором професії стало державною системою шкіль у кожному суспільстві, з експертами, науковцями, які б старанно навчалися мистецтву управління вибором покликання так само, як готують фахівців для медицини чи права, і які володіють з однаковою легкістю тим, що може надати наука для випробування сприйняття, здібностей та всього фізичного, інтелектуального й емоційного складу дитини. Діяльність цього бюро прийнято вважати початком системної та цілеспрямованої профорієнтаційної роботи.

З часу створення Ф. Парсонсом власної теорії відбулися значні соціально-економічні й політичні зміни, психологічна наука збагатилась новими фундаментальними доробками й теоріями, але розроблена ним класична модель професійної орієнтації майже не змінилась. На перший погляд здається, що трьохфакторна теорія вибору професії є досить розумною й довершеною: аналізуються основні складові вибору професії — світ професій і майбутній суб'єкт діяльності, виявляється міра їх відповідальності. Але слабкість цієї теорії полягає в надмірно спрощеному погляді на людину, у відриві людини від процесу праці, в помилковому припущенні, нібито людина «професіональна» з моменту народження, й, відповідно, досить лише визначити її індивідуальні особливості, й за їх допомогою можна знайти «запрограмоване» для неї місце або сферу трудової діяльності.

Робота Ф. Парсонса зустріла бурхливий відгук у цілому ряді суспільних, державних та педагогічних установ та організацій. Роботодавці швидко оцінили економічний зиск професійної орієнтації, тому в провідних країнах світу (Америці, Англії, Франції, Бельгії, Австрії тощо) під впливом праці Парсонса були створені практичні служби професійної орієнтації.

У світі на той час вже з'явилися психологічні лабораторії, які мали на меті вивчити людину й її поведінку за допомогою застосування точних наукових методів (лабораторії Вундта в Німеччині, Гальтона в Англії, Холла в Америці); групою дослідників під керівництвом Ебінгауза були використані експериментальні методи для вивчення вищих психічних функцій; більш поширеним явищем стало використання кореляційної техніки у вимірюванні індивідуально-психологічних особливостей людей.

Питання професійної орієнтації особистості були підняті з точною науковою ясністю у працях директора психологічної лабораторії Гарвардського Університету (США) Г. Мюнстерберга [25]. Саме він спрямував дослідження проблем профорієнтації в площину експерименту. Г. Мюнстерберг обґрунтував необхідність розгортання цієї роботи, зокрема підкресливши, що «...всім стало зрозуміло, що ніяка марнотратність цінних паперів не спричиняє такого згубного характеру, як сама монотонність, яка пояснюється тим, що живі робочі сили народу розподіляються у залежності від випадку й зовсім не звертається увага на необхідну відповідність між працею та працівником». Численні експерименти дозволили Г. Мюнстербергу зробити висновок про те, що для успішної роботи за деякими професіями людина повинна мати певний комплекс психологічних властивостей, кожна з яких повинна бути розвинена в певних межах. Г. Мюнстерберг вніс найбільший вклад у розвиток психотехніки, що виникла як напрям психології та розвивалась у багатьох країнах, насамперед, у США й Німеччині. Цей процес припав на період від початку ХХ століття до початку першої світової війни. У таких працях, як «Психологія і економічне життя», «Основи психотехніки» Г. Мюнстерберг виокремлює соціальну, господарську, медичну, правову психотехніку, а також вказує на можливості використання експериментальної, диференціальної психології в різних сферах практичного життя. Це сприяло тому, що згодом термін «психотехніка» закріпився за тією галуззю прикладної психології, яку називають психологією праці, та з якої

виокремився самостійний напрям наукових досліджень — проф-орієнтація.

Видатними представниками психотехніки були також О. Ліпман, Ф. Гізе, Д. Древер, Е. Штерн [18]. Психотехніка вирішувала проблеми професійного добору та професійної консультації на підставі вивчення індивідуальних характеристик людини за допомогою тестів. Крім того, надавалося значення дослідженню таких проблем, як втома, монотонність, пристосування техніки до психічних особливостей людини, професійне навчання [17].

Поступово, в процесі дослідницької та практичної роботи склалися наукові основи професійної орієнтації: про здібності осіб, які зверталися за порадою; про здібності, які необхідні для різних професій; про професії і попит ринку праці на спеціалістів за тією чи іншою професією.

Головне завдання полягало у дотриманні інтересів виробництва, що потребувало робочої сили, а людина, особистість з її індивідуально-психологічними особливостями залишалася осторонь. Виходячи з цього, правильний розподіл трудових ресурсів досягався лише в певній мірі, бо робота з непридатними до певної професії працівниками мінімізувалася, або взагалі була відсутня.

Отож, професійна орієнтація ставить своїм завданням визначити, яка саме професія найбільше підходить тій чи іншій людині. Вихідним пунктом цього підходу є особистість того, хто обирає професію. Профорієнтація в цьому випадку спрямована на вибір професії, що найбільш відповідає певній особистості, виходячи з її інтересів, здібностей, можливостей.

У нашій країні професійна орієнтація особистості, як наукова проблема і певна сукупність практичних заходів, має значне історичне коріння. В тому чи іншому розумінні вона привертала увагу науковців багатьох поколінь та викликала жваве зацікавлення державних діячів, організаторів виробництва.

На початковому етапі розвитку вітчизняної профорієнтації її проблематика входила до сфери психотехніки. Робота з профорієнтації почалася з проведення наукових досліджень в Центральному інституті праці у Харкові, в Казанському інституті наукової організації праці. Пізніше при цих інститутах були створені проф-орієнтаційні бюро.

Влітку 1928 року Директивою Наркомату УРСР у найбільших індустріальних центрах України (Києві, Дніпропетровську, Одесі)

були створені перші Бюро професійної консультації, основним завданням яких було доцільне направлення на виробництво підлітків з урахування потреб підприємств, а також особливостей особистості, її професійних протипоказань. Багато уваги тоді приділялося комплектуванню фабрично-заводських училищ (ФЗУ), ознайомленню підлітків та їх батьків з різними професіями, впровадженню нових ефективних форм роботи з профорієнтації. Так, зокрема, Київське бюро широко використовувало лекції-бесіди з молоддю, на яких висвітлювалося загальне положення ринку праці, необхідні фізичні дані для тих чи інших професій, професійні протипоказання. Велике значення мали профконференції, на яких співробітники бюро спільно з представниками освіти пропагували різні типи професійних шкіл і намагалися виявити особистісні нахили випускників, організовували екскурсії на різні підприємства міста. Протягом року через Бюро профконсультації проходили десятки тисяч підлітків, які бажали поступити у ФЗУ й мали потребу в консультації щодо вибору професії.

До початку 30-х років сформувалась теорія профвідбору, яку можна було застосовувати практично до будь-якої професії. В роботах професора Харківського інституту праці Ф. Дунаєвського «Проблеми професійного відбору» та «Професійний відбір та його соціальний зміст» вперше у психотехніці був даний аналіз проблем теорії та практики психологічного відбору [7]. В цих роботах автор підняв важливу проблему критеріїв професійної придатності, однозначності професійного складу властивостей, передумов і методів професійного відбору. Особливо цікавим є висловлювання автора про роль динамічної структури особистості, про здібності й можливості їх компенсації. Ці думки підтверджуються багатьма експериментальними даними, отриманими в наш час. Всю роботу з профорієнтації (профконсультаційні бюро, кабінети, науково-дослідні і психологічні кабінети) координувала й спрямовувала Міжвідомча рада при Наркомі праці, створена у 1929 році, а потім Центральна лабораторія з профконсультації і профвідбору при ВЦСПС. До завдань Центральної лабораторії входило узагальнення досвіду профорієнтаційної роботи окремих профконсультаційних бюро, обмін досвідом, розробка методичних вказівок з питань профорієнтації, які розсилалися керівникам різних ланок для застосування в роботі. Ці та інші дані також публікувалися для широкого загалу в «Бюлетні з питань профорієнтації та профвідбору».

Перший досвід розробки системи професійної орієнтації був представлений у роботах А. Болтунова, П. Блонського. Слід окремо підкреслити, що мова у їх роботах йшла саме про систему професійної орієнтації, а не про окремі заходи. Основне призначення системи — раціональний у суспільній й особистій площинах розподіл по професійних школах підлітків, що закінчують загальноосвітню школу. На засадах цієї системи базувалася робота з профорієнтації у випускних класах. Так, раціональний вибір професії, на думку А. Болтунова, може бути тільки у тому випадку, коли учень після закінчення школи усвідомлює суспільну й особисту значущість професійного самовизначення, має досить повне і точне уявлення про види діяльності, про свої нахили, здібності й інтереси, визнає підпорядкування вузько особистих мотивів вибору професії суспільним і державним вимогам [3]. Передумови раціонального вибору професії реалізуються як через навчально-виховний процес в школі, так і системою профорієнтаційних заходів. Школа, вважає А. Болтунов, повинна дати учням інформацію про досягнення та перспективи народного господарства, про вимоги різних видів діяльності до особистості, виховати позитивне ставлення до праці, забезпечити оціночні дані стосовно загальноосвітньої підготовки, трудової придатності й спрямованості школяра. Чим більше зробить школа у цьому напрямку, тим краще її випускники будуть підготовлені до раціонального вибору професії. Автор робить спробу стандартизувати систему профорієнтаційної роботи для всіх шкіл. До змісту цієї системи А. Болтунов включає:

- профінформацію, основне завдання якої — дати повну і точну інформацію про сутність професії для того, щоб вона увійшла до складу мотивів вибору професії;
- профобстеження, до змісту якого входить обстеження професійної інформованості (знання професій), профспрямованості (виявлення установок на вибір професії, оцінка сили, міцності суспільної прийнятності, медичне обстеження профпридатності, рівень загальноосвітньої та трудової підготовки);
- профконсультацію.

Причому, кожний крок у рамках запропонованої системи повинен бути пов'язаний з попереднім і наступним, тобто в роботі слід дотримуватися послідовності й наступності.

П. Блонський, який також займався питаннями професійної орієнтації, вважав, що для того, щоб підготувати школярів до правильного вибору професії, їх необхідно, перш за все, ознайомити із загальними основами виробництва та професіями, які в ньому беруть участь. Велику роль в професійному самовизначенні він відводив заняттям за інтересами, під час проведення яких учні повинні отримувати інформацію про їх майбутню професію не тільки в теоретичній площині, а й за допомогою практичних занять (адапованих за віком), зокрема, за допомогою екскурсій на підприємства та при безпосередній участі у виробничому процесі. Таким чином учні мають можливість випробувати себе безпосередньо «в середині професії». П. Блонський наполегливо пропонував, щоб при наданні допомоги учням у виборі професії враховувалися їх інтереси, нахили та здібності. При цьому не тільки враховувати, але й розвивати їх, розкриваючи суспільну значущість професії й технічні перспективи її розвитку [2].

На початку ХХ століття на Галичині Українським технічним товариством було створено психотехнічний комітет, завданням якого було проведення підготовчої роботи щодо створення психотехнічної поради. У рамках цієї роботи у Львові було відкрито психотехнічні курси для ознайомлення вчителів з досвідом та методикою проведення профорієнтаційної роботи. У 1933 році при Головній управі Товариства «Рідна школа» у Львові була відкрита «Порадня для вибору знання», яка відіграла важливу роль у професійній орієнтації молоді [35]. Порадня розгорнула широку пропагандистську роботу щодо професійної орієнтації, знала реальне становище місцевого господарства, орієнтувала молодь на вибір професії з урахуванням її природних здібностей, реальних можливостей і потреб ринку праці. Найбільшу увагу працівники поради приділяли учням народних шкіл та їх батькам. Порадня проводила велику пропаганду профорієнтаційної роботи у пресі, на радіо, готувала популярні видання на зразок: «Ким я буду?», «Як стати ремісником?» та ін. У 1938 році при порадні почав виходити «Пресово-інформаційний реферат», що мав постачати для української преси статті та інформацію на теми про доцільний вибір професії. Порадня постійно вдосконалювала свою роботу та поширювала її за межами Львова (Тернопіль, Станіслав, Перемишль, Золочів). У 1939 році «Порадня для вибору знання», як і всі надбання українського шкільництва, була ліквідована.

У цей період широко вивчаються й апробовуються форми та методи профорієнтаційної роботи (А. Щербаков, Н. Левітов), розробляються методики вивчення особистості (А. Болтунов, А. Білібін, Ф. Дунаєвський, Н. Левітов), а також проблеми психологічного вивчення та класифікації професій (С. Геллерштейн, В. Чебішева, І. Шпільрейн). Багато уваги приділяється вивченню впливу на вибір професії соціального середовища. Значний внесок в теоретичне обґрунтування концепції професійної орієнтації зробили Н. Крупська, А. Макаренко, С. Шацький та інші.

Оцінюючи, в цілому, становлення професійної орієнтації у нашій країні у 20-ті — 30-ті роки, слід підкреслити, що в цей період профорієнтація, та, особливо, профвідбір, отримали широке визнання й утвердилися як важливі засоби підвищення ефективності праці різних спеціалістів і більш раціонального використання усіх наявних в країні кадрових ресурсів. Але в цей же час були допущені й певні помилки. Вони пов'язані, перш за все, з недостатньо критичним аналізом при запозиченні зарубіжних концепцій і методів профорієнтації, не завжди правильним розумінням сутності індивідуальних здібностей людини і засобів їх оцінки, надлишковим технократством в організації роботи, недостатньою увагою до аналізу життєвих проявів психології людини, зловживанням тестами.

Допущені помилки багато в чому були наслідками незадовільного вирішення кадрової проблеми у сфері профорієнтації і профвідбору. Швидке збільшення кількості штатних працівників у цій сфері призвело до того, що питаннями визначення професійної придатності стали займатися особи, які не мали спеціальної підготовки та вважали, що доручені їм обов'язки не досить складні, суто технічні і не вимагають якихось додаткових спеціалізованих знань. Певною мірою це були неминучі втрати процесу розробки будь-якої нової проблеми. Але висновок за ними був зроблений неадекватно суворий, тому згідно з постановою ЦК ВКПб 1936 року «Про ідеологічні перекирчування в системі Наркомпросу» розробка питань профорієнтації була фактично повністю припинена. Адміністративна заборона на цілий напрямок науково-практичної роботи багато в чому є знаковим підтвердженням характерного для того часу антидемократичного, суб'єктивного стилю прийняття принципів для життя суспільства рішень. Заборона фактично призвела до серйозного відставання в цьому напрямку від провідних західних держав. Вона, безсумнівно, мала свій негативний вплив

і на розвиток радянської психологічної науки в цілому. Після постанови про педологічні викривлення було перекреслено і певні здобутки організації професійної орієнтації, яких було досягнуто у 20-ті — 30-ті роки ХХ століття. На певний час було занедбано роботу з профорієнтації, припинено наукові дослідження.

Слід зазначити, що з доробку того періоду доцільно було б і нині активно застосовувати чітку практичну спрямованість профорієнтації, особливо профконсультації та профвідбору. Профорієнтація того часу була практична і конкретна, психодіагностика розумно поєднувалася з психотехнікою, завдяки чому надавала практичну допомогу не тільки у розподілі та використанні кадрів, але й в удосконаленні наукової організації праці, що якісно впливало на зменшення кількості аварій та нещасних випадків у промисловості й на транспорті. При цьому був налагоджений чіткий зв'язок профорієнтації з працевлаштуванням, було досягнуто суттєвих успіхів у підвищенні продуктивності праці. Значна увага приділялась профконсультації, особливо медичній, а також психологічному вивченню професій, розробці професіограм. Зусилля і ресурси були рівномірно розподілені між загальноосвітніми школами, профучилищами, підприємствами і народним господарством. Склалася доволі розгалужена мережа профорієнтаційних підрозділів з охопленням усіх вікових верств населення, а профорієнтація набула системного обрису.

Наступний етап становлення профорієнтації (1936 — кінець 50-х років) характеризується різким її спадом, скороченням науково-методичних, досліджень. Вибір професії молоддю визначався в ці роки, головним чином змістом і рівнем отриманої освіти, а також станом здоров'я. Специфіка профорієнтації і профвідбору не вкладалася в рамки офіційної політики тих років, згідно з якою суспільні інтереси повинні повністю домінувати над особистими, а для оцінки можливостей людини вважалося за достатнє визначити її соціальні мотиви, морально-політичну зрілість. Гострій критиці піддавалося все те, що було пов'язане зі спробою завчасно вивчити індивідуальні особливості людини, її нахили та здібності, знайти можливість для максимально повного їх використання. В цей період не існувало спеціальних служб з профорієнтації.

Але не дивлячись на зазначене вище, тогочасна молодь все-таки отримувала допомогу в професійному самовизначенні. Певна робота проводилася вчителями шкіл, викладачами професійних

навчальних закладів, засобами масової інформації. З метою розширення глибини знань учнів про світ професій, педагогічні колективи проводили лекції, екскурсії на підприємства, зустрічі з викладачами профільних вищих навчальних закладів, представниками різних професій.

Стрімке прискорення науково-технічного прогресу, застосування у народному господарстві все більш складної, досконалої техніки, новітніх технологій, та й саме життя призвели до того, що, починаючи з 1959 року, одна із споконвічних проблем суспільства — проблема цілеспрямованої підготовки особистості до свідомого і зваженого вибору професії — знову офіційно отримала державну підтримку. Завдяки цьому актуалізувалися запити на наукові розробки та впровадження їх результатів і рекомендацій у практику шкіл, професійних навчальних закладів, підприємств. Починаються перші спроби створити та реалізувати систему профорієнтації на основі різних теоретичних обґрунтувань, пізнання закономірностей прояву індивідуальних особливостей і процесів розвитку прагнень, які впливають на процес індивідуального професійного самовизначення. Почали активно створюватися наукові підрозділи, які займалися розробкою теоретичних та практичних питань професійної орієнтації.

Поштовхом до розгортання та упорядкування всіх професійних заходів у Радянському Союзі й поступовому перетворенню їх в єдину систему стали урядові постанови «Про заходи з подальшого покращення роботи середньої загальноосвітньої школи» (1966 р.) та «Про професійну орієнтацію молоді, яка навчається» (1969 р.). У цих програмних документах було визначено єдину лінію організації роботи з профорієнтації, узгоджено зусилля різних установ, відомств, організацій, вирішено питання з єдиним координаційним центром в межах країни, яким стала спеціальна Міжвідомча рада. Усі ці заходи сприяли створенню в країні певної системи служби управління всією профорієнтаційною роботою, що, зрештою, значно покращило підготовку особистості до свідомого і вільного вибору професії.

Стихійна професійна орієнтація почала заміщуватися науково-обґрунтованою, над розвитком якої працював ряд наукових центрів і окремих дослідницьких підрозділів. У 1966 році в Києві була проведена перша наукова конференція з питань профорієнтації, організована Міністерством освіти УРСР та Науково-дослід-

ним інститутом психології. В рамках її роботи був підсумований науково-практичний доробок останніх років і визначені основні напрямки розвитку профорієнтаційної роботи на майбутнє.

У 70-ті роки також робилися спроби привернути увагу громадськості до проблеми професійної орієнтації. Певну роботу у цьому напрямку проводив Інститут психології УРСР. Так, його директор Г. Костюк уже в той час вважав, що система профорієнтаційної роботи з молоддю потребує організації республіканської ради при Міністерстві освіти та відповідних обласних рад при обласних відділах народної освіти. Потрібні також кабінети професійної орієнтації при цих радах, вищих педагогічних навчальних закладах, інститутах удосконалення вчителів, опорних школах, які допомагатимуть педагогам-практикам, батькам і самим учням в успішному вирішенні питань профорієнтації. Невідкладними є й завдання підготовки у системі вищої педагогічної освіти спеціалістів-профконсультантів для цих кабінетів. Він писав, що «запорукою успіху професійної орієнтації є розуміння складності її завдань, добра підготовка до їх виконання, тактовність порад, які залишають місце для власного вибору професії кожною особистістю, не знімають з неї відповідальності за вибір свого життєвого шляху, допомагають розв'язати ті суперечності, що виникають при цьому, не підривають у молодій людині віри у свої сили і водночас допомагають позбутися хибної їх переоцінки» [19]. Проте задуми і рекомендації знаного психолога, які є актуальними й сьогодні, не були здійснені за його життя.

Новий етап у розвитку, активізації та підвищенні рівня роботи з професійної орієнтації, узгодження зусиль різних організацій у здійсненні системи заходів з підготовки молоді до вибору професії починається з прийняття урядової постанови «Про покращення трудового виховання, навчання і професійної орієнтації школярів і організації суспільно-корисної виробничої праці» (1984 р.). Починаючи з 1986 року, розпочалося формування її матеріальної бази та становлення організаційної структури через створення центрів професійної орієнтації молоді. В цей період та першу половину 90-х років професійна орієнтація отримала свій найбільший розвиток в руслі виховного та розвивального підходів. У той час професійна орієнтація склалася як система, що включала професійну просвіту, розвиток інтересів і схильностей, професійну діагностику, професійний добір та відбір, професійну адаптацію. В практиці

профорієнтації велику роль мали центри профорієнтації та консултування, служби зайнятості, кабінети профорієнтації, навчально-виробничі комбінати, виробнича практика старшокласників на робочих місцях.

З позицій практичної спрямованості кінець ХХ сторіччя став періодом занепаду професійної орієнтації. Відродження професійної орієнтації є нагальною проблемою сьогодення.

1.2. Теоретичні основи професійної орієнтації особистості

У визначенні профорієнтації та розкритті її сутності існує декілька точок зору, що відображають складний, динамічний і багаторівневий психологічний об'єкт, вивчення якого здійснюється з різних боків. Поняття «профорієнтація» отримало широке застосування після Міжнародної конференції, що відбулася у 1921 році в Барселоні, де це поняття було протиставлено поняттю «відбір». На конференції підкреслювалося, що якщо відбір слугує інтересам певної професії, то профорієнтація слугує інтересам людини. На XV Генеральній конференції ЮНЕСКО, що відбулася 1970 року у Братіславі було прийняте робоче визначення профорієнтації, де вона розглядалася як допомога, що надається особистості у використанні своїх особистісних особливостей, надання людині можливості розвивати їх так, щоб вона була спроможна вибрати для себе сферу навчання та трудової діяльності протягом життя в умовах, що змінюються і, з другого боку — досягти особистих прагнень.

У сучасних умовах даються різні тлумачення поняттю «профорієнтація». Одні автори в це поняття включають ознайомлення молоді з найбільш важливими професіями, інші — до ознайомлення з професіями додають необхідність організації надання допомоги школярам у розвитку в них інтересів, здібностей, треті — систему заходів, спрямованих на допомогу учнівській молоді у виборі професії у відповідності з інтересами і потребами суспільства в кадрах. Окремі автори розглядають профорієнтацію як систему наукового управління мотивами вибору професії, як сукупність принципів, форм, методів і прийомів впливу на учнів, а також як систему психолого-педагогічних, медичних і державних заходів.

З психологічної точки зору профорієнтація включає три головні й обов'язкові моменти — когнітивний, коли суб'єкт вибору професії отримує повну інформацію про об'єкт; оцінювальний, коли

на основі отриманої інформації про об'єкт у суб'єкта формується певне ставлення до об'єкта; і ціннісний, коли відбувається вибір об'єкта, найбільш відповідного вимогам суб'єкта. Під профорієнтацією розуміється складна діяльність, під дією якої в особистості виникає усвідомлене прагнення, цілісно-особистісна готовність чи установка до вибору та оволодіння певною професією. Цей психічний стан є основою такої активності суб'єкта, у якій подана думка про свої здібності й можливості, самооцінка (що може), претензії мети і ситуація дій (чого він гідний і що йому більше відповідне), мета майбутньої поведінки (чому хоче), засоби досягнення. Вказана поведінка відображається у вигляді ставлення до професії (як до професії, так і до самого себе), прагнень, інтересів, бажань, переживань у вигляді «Я хочу» або «потрібно» і відповідно до цього рішення — «Я повинен».

Перш ніж сформулювати визначення системи професійної орієнтації, розглянемо декілька вихідних положень:

- профорієнтація є системною діяльністю, що включає цільові установки, завдання, принципи, форми і методи, критерії ефективності та інші системоутворюючі елементи;
- профорієнтація є підсистемою загальної системи професійного становлення і розвитку особистості;
- профорієнтація відноситься до тих необхідних процесів, що відбуваються впродовж усього життя людини;
- професійна орієнтація особистості детермінована численними об'єктивними і суб'єктивними чинниками;
- для професійного самовизначення характерна поліпридатність особистості до професій;
- базову основу профорієнтації особистості мають складати загальнолюдські та професійні цінності (зближення особистісної і соціальної значущості цих цінностей);
- профорієнтація є діяльністю всіх суб'єктів соціальних відношень, яка відбувається в різних сферах життєдіяльності людини.

Профорієнтацію слід розглядати як одну з найважливіших професійних технологій, оскільки вона націлена на професіоналізацію особистості, сприяє одночасно гуманізації і технологізації професійного вибору. **Профорієнтаційна технологія** — це сукупність способів, прийомів, принципів і методів профорієнтації, обумовле-

них її метою і завданнями, послідовністю їх реалізації, наявністю відповідного інструментарію.

Означені вище положення дозволяють обґрунтувати та визначити зміст поняття «професійна орієнтація».

Професійна орієнтація — комплекс науково-обґрунтованих форм, методів та засобів допомоги особистості щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування на основі врахування її індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, можливостей та потреб ринку праці в кадрах.

Професійна орієнтація спрямована на подолання віддаленості професійних інтересів, намірів молоді від потреб ринку праці у фахівцях. Виходячи з сутності профорієнтації, в її структурі виділяють три основні елементи, технологічні складові, які характеризують її функціональний зміст: професійну інформацію, професійну консультацію і професійний відбір (добір). Науково-методичними основами та засобами, на яких будується профорієнтація, є професіографія і психодіагностика.

Зазначені елементи здійснюються у тісному взаємозв'язку між собою, тому ігнорування будь-якого структурного елемента може призвести до того, що профорієнтаційні заходи будуть неефективними. Кожний з них виконує свої завдання і йде за попереднім у певній послідовності. У практиці ж профорієнтаційної роботи не завжди можна встановити чіткі межі, які відділяють один елемент від іншого. Профінформація набуває схоластичного і психологічно-пасивного характеру, якщо вона ігнорує дані профконсультаційних досліджень (наприклад, вивчення професійних інтересів, здібностей і нахилів особистості), або ж досліджень з профвідбору (наприклад, професіографічний матеріал, вимоги професії до особистості). Нерідко названа нами послідовність структурних елементів змінюється, не є незмінним і їх зміст. Іноді на якомусь з етапів системи профорієнтації вирішуються завдання, характерні й для інших етапів. Наприклад, під час проведення профвідбору здійснюється і профконсультація, в процесі якої вивчається особистість з метою надання кваліфікованої поради, і проводиться профінформація. Але вказана вище послідовність структурної побудови системи профорієнтації у практичній роботі є переважаючою.

З огляду на таке визначення профорієнтації, за необхідності змінюються підходи до характеристики і визначень її структурних елементів, а звідси і до її запровадження в практичну роботу.

Центральне місце в профорієнтації займає особистість, її психологічна структура, як цілісна і дискретна психологічна система, що відображається у побудові функціональної структури профорієнтації, спрямованої на розвиток самосвідомості особистості, корегування її ставлень, інтересів, мотиваційної сфери, когнітивних потреб, і, одночасно, на виявлення й оцінку її професійно важливих якостей. Особистість у цьому разі залишає місце об'єкта і засобу профорієнтації і переходить на місце її суб'єкта і предмета. Спрямування профорієнтації на виявлення, оцінку, розвиток (корекцію) і задоволення інтересів та потреб особистості, у підсумку, не суперечить інтересам і потребам суспільства, а найбільш плідно збігається з ними.

Функціональна структура профорієнтації впливає з тих завдань, на вирішення яких вона спрямована і які відображаються у її визначенні. При цьому зазначимо, що кожний структурний елемент профорієнтації виступає у новому своєму змісті відносно традиційних. Так, наприклад, головною функцією профінформації виступає не профпропаганда і профагітація, а розвиток особистості, її «дозрівання» до самостійної та свідомої реалізації професійного вибору.

Професійна орієнтація, як науково обґрунтована система, включає, як уже було сказано, ряд специфічних за своїм змістом структурних елементів.

Професійна інформація, як окремий відносно самостійний елемент профорієнтації, є науково-практичною системою організації та проведення роботи, спрямованої на засвоєння особистістю необхідних знань про світ професій з їх вимогами до працівника, формами й умовами їх освоєння, про стан ринку праці та потреби господарського комплексу у кваліфікованих кадрах, про умови правильного вибору професії і можливості професійного розвитку.

Ефективність проведення профінформаційної роботи залежить від якості та форми подання інформації. Щоб уникнути помилок у профінформаційній роботі, слід дотримуватися низки вимог, що ставляться до професійної інформації, а саме: інформація повинна бути всебічною, достовірною й об'єктивною.

Професійна консультація є системою спеціалізованих заходів з вивчення й оцінки індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей особистості з метою надання їй

кваліфікованої поради щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування.

Головна мета профконсультації — допомогти суб'єкту усвідомити особливості його особистості, інтереси, нахили, мотиви вибору професії, зрозуміти потреби і можливості ринку праці, а також дати обґрунтовану пораду щодо професійного вибору та вибору шляхів навчання і сфери діяльності, тобто знайти шляхи досягнення оптимальної відповідності між особистістю та професією. Виділяють чотири основні функції професійної консультації: інформаційну, психодіагностичну, прогностичну і корекційну.

Професійний відбір є системою психодіагностичного обстеження особистості, спрямованого на визначення ступеня її придатності до окремих видів професій згідно з нормативними вимогами, на надання допомоги у визначенні та підборі конкретної професії, місця роботи на основі вивчення й оцінки її індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей, можливостей та потреб ринку праці в кадрах.

Зміст та послідовність реалізації засобів професійного відбору, складність структури професійних здібностей та структури особистості, а також професійного відбору визначається комплексним характером, різнобічністю завдань та мети. Реалізація його базується на всебічному вивченні особистості та винесенні рішення про професійну придатність людини.

Цілісна система професійної орієнтації будується за відповідними принципами. До загальних принципів профорієнтації відносяться:

- принцип свідомості при виборі професії (виражається у прагненні задовольнити не тільки свої особисті потреби, інтереси, але й держави);
- принцип активності (активність особистості у професійному самовизначенні);
- принцип розвитку (спрямованість особистості на професійний розвиток).

У профорієнтації є група принципів, що тісно пов'язані (і багато в чому перетинаються) з загальнопедагогічними принципами. Основними з них є такі:

- принцип гуманізації (звернення до особистості, включення профорієнтаційних методів у систему соціальних гарантій,

перш за все, шляхом надання особистості послуг, пов'язаних з вибором чи зміною професії);

- принцип неперервності (передбачає забезпечення профорієнтаційної роботи в процесі загальної, допрофесійної і професійної освіти особистості у взаємозв'язку з її загальнокультурними та особистісними запитами);
- принцип інтеграції (акцентує увагу на об'єднанні зусиль усіх суб'єктів профорієнтаційної діяльності, де кожний реалізує свої функції з урахуванням завдань, що стоять перед ним і спрямовані на підготовку особистості до професійного самовизначення);
- принцип системності, наступності і послідовності;
- принцип урізноманітнення форм і методів профорієнтаційної діяльності, який ґрунтується на закономірному взаємозв'язку розвитку свідомості та діяльності (принцип виражає вимоги діяльнісного підходу до профорієнтаційного впливу на формування всіх сторін розумової, емоційної та поведінкової сфер особистості, які є важливими для її професійного самовизначення);
- принцип емоційної насиченості процесу професійного самовизначення (існує зв'язок емоційної насиченості процесу професійного самовизначення з формуванням мотивів, які є тим інструментарієм, що спрямовує профорієнтаційну активність особистості на бажання вибору тієї чи іншої професії);
- діяльнісний характер профорієнтації (обов'язкове включення особистості на всіх етапах її розвитку в практичну професійну чи близьку до неї діяльність, що дає їй можливість випробувати свої сили, виявити й розвинути інтереси, здібності, сформувати відповідальне ставлення до праці).

Основними соціальними інститутами, що могли б брати активну участь у профорієнтаційній роботі, можуть бути: а) сім'я; б) школа; в) професійні навчальні заклади; г) підприємства, фірми, організації; д) медичні установи; е) військові комісаріати; є) органи влади (державні адміністрації); ж) засоби масової інформації.

Професійна орієнтація у своєму функціональному психолого-педагогічному аспекті розглядається як система науково-практичної діяльності, спрямованої на підготовку особистості до свідомого професійного вибору. Предметом такої діяльності є інтереси, спря-

мованість, здібності особистості, її установки і ставлення, виявлення й оцінка професійно значущих якостей особистості. Щодо свідомості вибору професії, то сутність цього процесу полягає в тому, що особистість у результаті профорієнтаційної роботи здійснює вибір професії, виходячи з розуміння себе, як суб'єкта майбутньої професійної діяльності, і даної професії, як важливої сфери оптимальної реалізації своїх потенційних можливостей — своїх схильностей і здібностей. Разом з тим, свідомий вибір професії передбачає врахування потреб ринку праці, з огляду на які особистість робить свою корекцію у процес вирішення питань щодо доцільності обрання (чи зміни) тієї чи іншої професії.

Теоретичні проблеми професійної орієнтації знайшли своє відображення в теоретичних і прикладних дослідженнях вітчизняних та зарубіжних учених, таких, як Г. Балл, Г. Костюк, Є. Клімов, Д. Ніколенко, І. Назімов, З. Нечипорук, Є. Павлютенко, К. Платонов, П. Перепелиця, Н. Побірченко, В. Рибалка, В. Синявський, Б. Федоришин, С. Чистякова, І. Кошчо, Д. С'юпер, С. Фукаяма та інші. Важливою особливістю цих досліджень є всезростаюча увага до особистісних аспектів професійного самовизначення. Основною концептуальною ідеєю, покладеною в основу обґрунтування професійної орієнтації як засобу активізації професійного самовизначення, є ставлення до особистості як до суб'єкта власного професійного і життєвого вибору.

Професійне самовизначення особистості розпочинається з усвідомлення необхідності підготовки до вибору професії, проходить стадію накопичення професійних і психологічних знань, інкубації професійної спрямованості, на основі яких формується професійний план. Потім вона проходить стадію самооцінки і переходить до самовиховання професійно значущих якостей, набуття трудового досвіду, прийняття рішення про вибір професії. В центрі цього процесу — особистість як цілісний, індивідуалізований суб'єкт з інтегральною системою фізичних, соціально-психологічних і психофізіологічних якостей, як самоідентифікуюче, самореалізуюче та самостверджуюче утворення. Це відбивається у побудові функціональної структури професійної орієнтації, спрямованої на розвиток самосвідомості особистості, корегування її ставлень, інтересів, мотиваційної сфери, когнітивних потреб тощо. Тобто, вихідною позицією професійної орієнтації є визнання особистості як суб'єкта саморозвитку в процесі її пізнавальної діяльності.

Процес саморозвитку покладається в основу формуючих функцій профорієнтації, а її засоби набувають, при цьому, характеру необхідних сприятливих умов стимулювання особистості до профорієнтаційної діяльності, а через них до самопізнання, самокорекції і саморозвитку зі спрямуванням на оптимальне вирішення проблеми професійного самовизначення. В такому разі, свідоме професійне самовизначення пов'язується з аналізом суб'єктивних (особистісних) і об'єктивних (соціально-економічних) умов з наступним самостійним прийняттям рішення щодо вибору конкретної професії або профілю подальшої професійної освіти.

Особливе значення має психологічний аспект проблеми, оскільки саме удосконалення всієї сукупності суспільних впливів неможливе без урахування закономірностей психічного розвитку особистості. Вихідна позиція профорієнтації особистості повертає нас до вже згаданого положення, що зовнішні впливи завжди діють через внутрішні. Це положення, згідно з яким зовнішні впливи пов'язані зі своїм психічним ефектом опосередковано через особистість, є тим центром, виходячи з якого визначається теоретичний підхід до проблем профорієнтації. Професійний вибір — це не проєкція зовнішніх впливів. Твердження, що зовнішні впливи завжди діють лише опосередковано через внутрішні умови беззаперечно правильне для випадків, коли ми розглядаємо ефективність того чи іншого профорієнтаційного впливу.

У зв'язку з цим, побудова теорії професійного самовизначення повинна йти шляхом реалізації даного психологічного принципу опосередкування зовнішніх впливів на особистість її внутрішніми психологічними умовами. Управління вибором професії здійснюється через процес професійного самовизначення, який безпосередньо обумовлений інтересами і нахилами, самооцінкою, рівнем домагань, ціннісними орієнтаціями, емоційними установками, рівнем розвитку вольових якостей. Перераховані особливості особистості утворюють ту психологічну основу, на яку падає вся сукупність зовнішніх (орієнтуючих) впливів, що надходять з боку школи, батьків, інших референтних груп, засобів масової комунікації тощо.

Таким чином, підготовка особистості до професійного вибору неможлива без врахування зовнішньої детермінації та внутрішньої активності особистості. Це дозволяє розуміти професійну орієнтацію як наукове управління процесом вибору особистістю професії, що забезпечує оптимальне поєднання її інтересів і можливостей з

потребами ринку праці. Психологія професійного самовизначення може бути зрозумілою лише в контексті цілісного розвитку особистості. Питання «Ким бути?» не може бути відокремлене від питання «Яким бути?». Вони включені до різноманітних зв'язків і стосунків молоді з різними сторонами дійсності.

Якщо розглядати ситуацію професійного вибору як складноорганізовану систему, то стає зрозумілим, що на прийняття рішення про вибір професії в процесі професійної орієнтації впливає багато чинників. При цьому важливо знати, через які механізми ці чинники впливають на професійний вибір особистості. Такими чинниками, що визначають професійне самовизначення особистості, виступають усвідомлення і співставлення своїх:

- бажань, прагнень, намірів, ціннісних орієнтацій («хочу» — в основному виконують спонукальну роль, забезпечують суб'єкта вибору професії енергетичною напругою);
- пізнавальних та інтелектуальних можливостей («можу» — відповідають за планування та розгортання програми щодо професійного вибору, за її інформаційне забезпечення);
- стійких фізичних, психофізіологічних і характерологічних властивостей («маю» — відповідають за виконавчу та регуляторну сторони діяльності особистості щодо вибору професії). При цьому професійне самовизначення особистості визначається таким чинником, як потреби ринку праці в кадрах («потрібно» — виконує, в основному, корекційну функцію).

Від усвідомлення цих чинників, їх узгодження, якісних і кількісних характеристик, взаємодії залежить успішність професійного самовизначення, освоєння тієї чи іншої професії та наступної професійної діяльності. Саме через ці фактори, на їх основі й за їх участі можливе надання особистості допомоги в професійному самовизначенні.

Інтегральним показником професійного самовизначення є професійний план особистості. Особистісний професійний план — це модель професійного шляху, його образ, що існує в уяві людини. Він є результатом складної мотиваційної, емоційної та когнітивної обробки всіх знань, всього досвіду особистості, пов'язаних зі світом професій. Розуміючи особистісний професійний план, як образ майбутнього, і, виходячи з положення загальної психології про регулюючу функцію образу, можна вважати його важливим регулятором поведінки особистості в процесі її професійного са-

мовизначення. Тому надання особистості допомоги у виборі професії і повинне, значною мірою, зводитися до побудови, корекції і перебудови саме таких внутрішніх регуляторів її діяльності та поведінки в процесі професійного самовизначення.

В ідеалі особистісний професійний план включає:

- визначення головної професійної мети, установлення її відповідності іншим життєвим цілям;
- визначення найближчих і найвіддаленіших у часі конкретних цілей;
- самопізнання своїх можливостей в майбутній професійній діяльності;
- співставлення своїх можливостей з вимогами професійної мети, виявлення труднощів, можливих перешкод;
- визначення шляхів розвитку і саморозвитку для підготовки до вибору професії й майбутньої професійної діяльності;
- усвідомлення можливих зусиль, необхідних для освоєння професії;
- знаходження та вибір резервних варіантів професійного вибору та шляхів його здійснення на випадок непередбачуваних ситуацій;
- усвідомлення своєї відповідальності за прийняте рішення про вибір професії та його здійснення.

Як показує досвід профорієнтаційної роботи, особистісні професійні плани відрізняються у людей своєю визначеністю, зрозумілістю, повнотою, стійкістю у часі (по відношенню до різних впливів), реальністю реалізації, логічною обґрунтованістю і внутрішньою узгодженістю з чітко вираженими можливостями здійснення, моральною виправданістю.

Все сказане вище дозволяє розглядати професійну орієнтацію як складне і багатопланове явище, що поєднує економічні процеси з соціальними, освітянські з психологічними, як сукупність виховуючих і навчаючих впливів, які забезпечують особистості самостійність і усвідомленість професійного вибору, оволодіння професією й успішну професійну діяльність, що відповідає нагальним потребам країни, і дозволяє максимально реалізувати її можливості.

1.3. Мета, функції та завдання професійної орієнтації особистості

Професійна орієнтація у своєму функціональному психолого-педагогічному аспекті розглядається як система науково-практичної діяльності, спрямованої на підготовку особистості до самостійного й усвідомленого вибору професії. Предметом такої діяльності є інтереси, спрямованість, здібності особистості, її установки, ставлення, виявлення й оцінка професійно значущих якостей. Щодо усвідомлення професійного вибору, то сутність цього процесу полягає в тому, що особистість у результаті профорієнтаційної роботи здійснює вибір професії, виходячи з розуміння себе як суб'єкта майбутньої професійної діяльності і даної професії, як важливої сфери оптимальної реалізації своїх потенційних можливостей. Разом з тим усвідомлений вибір професії передбачає врахування потреб ринку праці, з огляду на які особистість вносить свої корективи у процес вирішення питання щодо доцільності обрання (чи зміни) тієї чи іншої професії.

Метою професійної орієнтації є формування в особистості здатності вибрати певний тип професійної діяльності, що оптимально відповідає її індивідуально-психологічним особливостям, можливостям, інтересам та потребам ринку праці у кадрах; сприяння специфічними методами посиленню конкурентноспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення. Саме тому, профорієнтація покликана вирішувати завдання формування особистості працівника нового типу, що забезпечить ефективне використання кадрового потенціалу та раціональне регулювання ринку праці. Для успішного входження особистості у новий, невідомий для неї світ професій та просування в ньому до бажаної мети, суспільство надає їй орієнтири, які відображають кількісну і якісну потребу в кадрах, а також конкретні види професійної діяльності й можливості підготовки до них.

Професійна орієнтація особистості є складним, динамічним і довготривалим процесом, що охоплює значний період життя: від ознайомлення її з професійним простором, вивчення індивідуально-психологічних особливостей, до виявлення професійних намірів і здійснення свідомих дій щодо планування свого майбутнього, розширення інформованості та практичного досвіду, а також формування професійно важливих якостей, становлення висококвалі-

ліфікованого фахівця. Ефективність цього процесу, як правило, визначається мірою узгодженості індивідуально-психологічних можливостей особистості зі змістом і вимогами професійної діяльності, а також сформованістю у неї здатності адаптуватися до соціально-економічних умов, які змінюються в зв'язку з влаштуванням своєї професійної кар'єри. Відповідно й профорієнтація має бути спрямована на активізацію внутрішніх психологічних ресурсів особистості для того, щоб включаючись у ту чи іншу професійну діяльність, вона могла повною мірою реалізувати себе у ній.

Загальною метою профорієнтації є створення та реалізація умов, організаційних форм та методичних засобів для самостійного й усвідомленого вибору чи зміни особистістю професії, об'єктивної самооцінки своїх соціально-психологічних домагань, вибору шляхів професійної підготовки та майбутньої професійної діяльності. Професійна орієнтація має місце і в старшому віці. Її метою є сприяння специфічними засобами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці, переорієнтація особистості, у випадку необхідності, на іншу професійну діяльність з урахуванням попереднього професійного досвіду й індивідуально-психологічних можливостей та досягнення ефективної зайнятості.

Професійна орієнтація, як цілісна система, здатна вирішити покладені на неї завдання лише в тому випадку, коли кожний її структурний елемент буде ефективно працювати на всю систему й справлятися з покладеними на нього функціями. У свою чергу, від правильного розподілу функцій усередині системи залежить результат профорієнтаційної роботи в цілому. Можна виділити такі функції профорієнтації, які визначаються її метою: а) соціальну; б) економічну; в) психолого-педагогічну; д) медико-психофізіологічну.

Соціальна функція професійної орієнтації полягає в засвоєнні особистістю певної системи знань, норм, цінностей, що дозволяють їй здійснювати свою соціально-професійну діяльність як повноправного члена суспільства й удосконалюватися у відповідності з державними і суспільними відносинами. Тому професійну орієнтацію особистості необхідно розглядати, перш за все, з позиції інтересів особистості та соціального замовлення суспільства, а також прогнозування підготовки кадрів для різних галузей господарства, єдності формування особистих і суспільних ціннісних орієнтацій.

Економічна функція профорієнтації полягає у поліпшенні якісного складу робочої сили (за критеріями професійного, пси-

хологічного і соціального характеру), підвищенні задоволеності працею, зниженні плинності кадрів, підвищенні професійної активності працівників і продуктивності праці, економії робочого часу. Професійна орієнтація має сприяти формуванню в учнівської молоді економічного мислення, навичок сучасної культури праці, розумного споживання.

Психолого-педагогічна функція профорієнтації полягає у виявленні та формуванні в учнівської молоді інтересів, нахилів, здібностей, індивідуально-психологічних властивостей з метою адекватного вибору професії; допомогти їм у професійному виборі у відповідності зі своїми потенційними можливостями; проектуванні індивідуальних програм професійного самовизначення, у його психологічному корегуванні й переорієнтації.

Медико-психофізіологічна функція професійної орієнтації реалізується у проведенні пролонгованого спостереження та контролю за рівнем фізичного й психофізіологічного розвитку, станом здоров'я особистості, необхідних і достатніх для успішного виконання тієї чи іншої професійної діяльності. В умовах навчального закладу своєчасне визначення відхилення у стані здоров'я учнівської молоді допомагає застерегти її від вибору протипоказаної професії, а у випадку необхідності скорегувати її професійні плани таким чином, щоб вони максимально відповідали можливостям молоді.

Важливою умовою досягнення мети професійної орієнтації й виконання нею основних функцій є конкретні завдання. Перехід до нових економічних умов змінює також завдання профорієнтації. І це цілком логічно, оскільки протягом всього часу її існування, будь-які зміни у ній визначалися технолого-економічними та соціальними вимогами періоду розвитку держави. Основними завданнями профорієнтації є:

- забезпечення конституційних, соціальних гарантій і послуг щодо вільного вибору чи зміни професії, працевлаштування та шляхів професійної самореалізації особистості в умовах ринкової економіки;
- формування у людини установки на власну активність і самопізнання як основу професійного самовизначення та самоствердження;
- створення передумов для неперервного зростання рівня професійної компетентності особистості, як найважливішої

умови її конкурентноспроможності на ринку праці, максимальної реалізації особистісного потенціалу;

- досягнення збалансованості між індивідуально-психологічними особливостями людини, її можливостями, інтересами та потребами ринку праці у кадрах;
- визначення характерних вимог до людини різних видів професійної діяльності;
- ознайомлення особистості зі світом професій, кон'юктурою ринку праці, правилами вибору професії, з своїми правами та обов'язками;
- перевірка можливостей для самореалізації у різних видах професійної діяльності;
- забезпечення розвитку професійно важливих якостей;
- оновлення форм і методів профорієнтаційної роботи з населенням, визначення її нормативів та стандартів на рівні сучасних вимог;
- психологічна орієнтація особистості на ринок праці;
- забезпечення соціальної та професійної мобільності особистості.

Завдання професійної орієнтації учнівської молоді полягають у тому, щоб кожен учень засвоїв у школі універсальні способи діяльності, розвинув свої людські ресурси, міг відповісти собі на просте і закономірне запитання, де і як він може продовжити цей розвиток, включаючи й підготовку в професійних навчальних закладах; де і як він потім зможе конвертувати, капіталізувати набуті знання, свої ресурси. Він повинен зрозуміти, що професійна підготовка потрібна йому як засіб професійної самореалізації, а точніше — капіталізації його людських ресурсів. Адже саме ресурсний капітал йому потрібен для того, щоб після професійної підготовки розпочати кар'єрний рух на ринку праці.

Професійна орієнтація необхідна для того, щоб своєчасно помічати і розвивати потенційні можливості молодого покоління, вирощувати таланти в різних галузях техніки, виробництва, науки, культури, захищати молодь у нових соціально-економічних умовах. Профорієнтаторам доводиться долати об'єктивні та суб'єктивні суперечності: між постійним розширенням можливостей вибору професії й відставанням підготовленості особистості до професійного вибору, між професійними намірами і потребами ринку праці у кадрах, між особистими й суспільними інтересами та не-

узгодженість між рівнем розвитку здібностей і вимогами професії, що обирається, та ін. Крім того, потрібно докласти чимало зусиль з профілактики та подолання у значної частини молоді тенденції до нетрудового способу життя.

1.4. Методи і форми професійної орієнтації особистості

Методи професійної орієнтації особистості розглядаються як комплекс засобів, способів і прийомів реалізації її завдань. При цьому зазначаємо, що сутністю будь-якого методу чи форми проведення профорієнтаційної роботи є розширення можливостей особистості у професійному виборі. При прогнозуванні ефективності методів і форм профорієнтаційної роботи важливо ще враховувати, наскільки особистість (чи група) готова сприйняти змодельовані проблеми та брати участь у даних заходах. Також важливо враховувати прийнятність розгляду тієї чи іншої проблеми профорієнтації у даному навчальному закладі, центрі зайнятості, чи немає протидії щодо проведення певних методів і форм профорієнтаційної роботи.

За змістом і спрямованістю методи і форми профорієнтаційної роботи можна поділити на: а) інформаційно-довідкові; б) діагностичні; в) морально-емоційної підтримки; г) активізації професійного самовизначення; д) надання допомоги у конкретному виборі й прийнятті рішення щодо вибору професії.

Інформаційно-довідкові методи і форми профорієнтаційної роботи вирішують свої завдання за допомогою: професіограм (важливо підбирати компактні і зрозумілі для сприйняття форми опису професій); довідкової літератури (за умови достовірності довідкової інформації); інформаційно-пошукових комп'ютерних систем (для оптимізації пошуку професій, навчальних закладів, вакансій тощо); професіографічних екскурсій, зустрічей із фахівцями; спеціальних лекцій, бесід, диспутів з питань вирішення проблеми вибору професії; профорієнтаційних уроків з учнівською молоддю як системи занять, а не як окремих заходів; різних фільмів і відеофільмів про професії; різних ярмарків професій і їх модифікацій, які показали свою ефективність у профорієнтаційній роботі з різними категоріями населення тощо.

Діагностичні методи спрямовані на самопізнання особистості, виявлення й оцінку її індивідуально-психологічних особливостей, здібностей, інтересів, можливостей. До них відносяться:

- бесіди-інтерв'ю закритого типу (за чітко визначеними питаннями);
- опитувальники професійних інтересів, мотивації;
- опитувальники професійних здібностей;
- особистісні опитувальники;
- тести для діагностики індивідуально-психологічних особливостей;
- проєктивні особистісні тести;
- професійні проби у спеціально організованому навчальному процесі;
- використання різних ігрових і тренінгових ситуацій;
- пролонговане спостереження та ін.

Методи морально-емоційної підтримки пов'язані з психологічною підтримкою особистості у ситуації вибору чи зміни професії, працевлаштуванні. Такі методи можуть використовуватися як в індивідуальній, так і в груповій формах. При їх використанні відбувається програвання в спеціальних процедурах складних моментів, пов'язаних з професійним самовизначенням, що призводить до впевненості особистості. До них можна віднести:

- профорієнтаційні та профконсультаційні форми психотренінгів;
- «Клуби пошуку роботи» та їх найрізноманітніші модифікації, де на фоні сприятливої психологічної атмосфери вдається більш ефективно розглядати профорієнтаційні питання;
- свята праці, які підвищують престиж професій тощо.

Методи активізації професійного самовизначення особистості озброюють її засобами для самостійних дій щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування, планування, корегування та реалізації своїх професійних перспектив. До активізуючих методів професійного самовизначення можна віднести:

- профорієнтаційні ігри з учнівською молоддю;
- ігрові профорієнтаційні вправи;
- активізуючі профорієнтаційні опитувальники;
- ціннісно-сміслові опитувальники (головний акцент робиться на моральний бік професійного самовизначення) та ін.

Методи надання допомоги особистості у конкретному виборі й прийнятті рішення щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування забезпечують особистість різними схемами прийняття рішення, наприклад, схемою альтернативного чи запасного варі-

антів вибору, уточнення професії, що вибирається, професійного навчального закладу, рівнів професійної підготовки.

У процесі професійної орієнтації особистості використовуються різні **форми** профорієнтаційної роботи, які можна розділити: за тривалістю (разові, короткочасні, довготривалі), за кількістю учасників (індивідуальні, групові, колективні), за напрямом допомоги (учнівська молодь, батьки, педагоги), за характером допомоги (інформаційна, формуюча).

Найчастіше у профорієнтаційній роботі використовуються такі форми роботи: бесіди, диспути, творчі вечори, конкурси, вікторини, круглі столи, семінари, усні журнали, зустрічі з професіоналами, інтерактивні (ділові та рольові) ігри, презентації професій тощо. З метою підвищення ефективності проведення цих форм профорієнтаційної роботи до них залучаються батьки, представники різних професій, роботодавці.

Зазначимо, що будь-який метод чи форма профорієнтаційної роботи мають певний активізуєчий потенціал, формуючи складні психологічні новоутворення особистості (професійну спрямованість, готовність до професійного самовизначення), характер, розвивають здібності, емоційно-вольову сферу (наполегливість, емоційну стійкість) тощо. Головне, щоб вони наповнювалися таким змістом, який би слугував основою формування в особистості необхідних знань не тільки про світ професій, але й про себе як про суб'єкта з тією метою, щоб ці знання допомогли прийняти обґрунтоване рішення щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування. Методи і форми профорієнтаційної роботи будуть ефективними, якщо в процесі їх проведення будуть реалізовані такі психологічні вимоги:

- опора на пізнавальні потреби особистості, їх активізація та розвиток;
- формування позитивного ставлення і психологічної готовності до різних видів професійної діяльності;
- розвиток потреб особистості у самооцінці та самопізнанні.

Тому необхідно, щоб зміст матеріалу методів і форм профорієнтаційної роботи відповідав освітнім і віковим можливостям особистості.

Підсумовуючи сказане, зазначимо, що для свідомого самостійного професійного вибору особистості потрібна певна фонові інформація про суттєві умови вибору професії, про світ професій і

про свої індивідуально-психологічні особливості, професійно важливі якості, про можливості оволодіння тією чи іншою професією і успішної професійної діяльності у майбутньому. Ця інформаційна база формується на основі професіографії і психодіагностики.

Питання для самоперевірки та контролю засвоєння знань

1. Що Вам відомо про Х.Уарте та його внесок у розвиток проф-орієнтації?
2. Коли і де з'явилась перша профорієнтаційна лабораторія?
3. Що Вам відомо про становлення психотехніки, назвіть її засновників?
4. Вкажіть, яка роль в розвитку профорієнтації Ф.Тейлора та Ф.Парсонса?
5. Що Вам відомо про розвиток профорієнтації в нашій країні?
6. Назвіть основні структурні компоненти профорієнтації.
7. Визначіть, у чому полягає мета, функції та завдання професійної орієнтації.
8. Які методи та форми професійної орієнтації особистості Вам відомі?

Список використаної та рекомендованої літератури

1. Балл Г.О. До аналізу ціннісних складових професійної культури особи / Г.О. Балл // Професійна освіта: педагогіка і психологія : Польсько-український щорічник / [за ред. Т. Левовицького, І. Вільш, І. Зязюна, Н. Ничкало]. — Ченстохова ; К., 2008. — С. 233-249.
2. Блонський Павло Петрович — педагог, філософ, психолог [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://webhp.kspu.edu/joomla/index.php?option=com_courses&task=view&Itemid=110&catid=37&id=28.
3. Болтунов А.П. Система профориентационной работы в выпускных классах общеобразовательной школы / А.П. Болтунов // История советской психологии труда : Тесты. — М. : Изд-во МГУ, 1982. — С. 223-229.
4. Выготский Л.С. Психология развития человека / Л.С. Выготский. — М. : Изд-во Смысл; Эксмо, 2005. — 1136 с.
5. Готовність учня до профільного навчання / упоряд. В. Рибалка ; [за заг. ред. С. Максименка, О. Главник]. — К. : Мікрос-СВС, 2003. — 112 с.
6. Гуревич К.М. Индивидуально-психологические особенности школьников / К.М. Гуревич. — М. : Знание, 1988. — 80 с.
7. Дунаевский Ф.Д. Проблемы профессионального отбора / Ф.Д. Дунаевский. — Харьков, 1923. — 196 с.
8. Єгорова Є.В. Психологічне дослідження професійного самовизначення старшокласників з різним типом усвідомлення проблеми вибору профе-

- сії / Є. В. Єгорова // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні. — Харків : ОВС, 2002. — С. 384-394.
9. Єгорова Є. В. Теорія і практика психологічного супроводу учнів закладів професійної освіти : науково-методичний посібник / Є. В. Єгорова. — К.; Кременчук, 2009. — 80 с.
 10. Закатнов Д. О. Професійне самовизначення старшокласників : [мет. пос.] / Д. О. Закатнов. — К. : КНЕУ, 2003. — 141 с.
 11. Зміст профорієнтаційної роботи зі старшокласниками : мет. рек. / Федоришин Б. О., Мельник О. В., Закатнов Д. О., Бех М. І. — К. : Ін-т проблем виховання АПН України, 2003. — 80 с.
 12. Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников : [учебное пособие для студентов] / Н. Н. Захаров. — М. : Просвещение, 1988. — 272 с.
 13. Йовайша Л. А. Проблемы профессиональной ориентации школьников / Л. А. Йовайша ; [Пер. с лит.]. — М. : Педагогика, 1983. — 129 с.
 14. Калугин И. Н., Сазонов А. Д., Симоненко В. Д. Профессиональная ориентация учащихся / И. Н. Калугин, А. Д. Сазонов, В. Д. Симоненко. — М. : Просвещение, 1983. — 201 с.
 15. Калюжна Ю. І. Психологічні основи здійснення профорієнтаційної роботи зі шкільною молоддю / Ю. І. Калюжна, П. І. Матвієнко, Н. І. Білик, О. О. Новак // Удосконалення педагогічної майстерності в умовах особистісно зорієнтованої освіти. — Полтава : ПОППО, 2006. — С. 168-176.
 16. Камінський Я. І. Професійна орієнтація як складова ринкової економіки / Я. І. Камінський // Педагогіка і психологія професійної освіти. 1998. — № 5. — С. 95-103.
 17. Кекчев К. Х. Психотехника и выбор профессии / К. Х. Кекчев. — М., 1922. — 46 с.
 18. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : [підручник] / Я. В. Крушельницька — К. : КНЕУ, 2003. — 367 с.
 19. Костюк Г. С. Роль професійного самовизначення в формуванні особистості / Г. С. Костюк // Професійна орієнтація учнів. — К., 1971. — С. 17-25.
 20. Липкина А. И. Психология самооценки школьника : [автореферат дисс. докт. пс. наук.] / А. И. Липкина. — М., 1968. — 35 с.
 21. Марченко І. Б. Психологічний моніторинг ставлення учнівської молоді до робітничих професій технічного профілю : [метод. посіб.] / І. Б. Марченко. — Кременчук : Вид. ПП Щербатих О. В., 2008. — 100 с.
 22. Мейо Елтон — справочная информация / Елтон Мейо. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://uk.wikipedia.org/wiki/Елтон_Мейо.
 23. Моргун В. Ф. Психологічний супровід професійної орієнтації / В. Ф. Моргун // Психолого-педагогічний супровід профілізації освіти: теорія і практика : мат-ли Всеукр. наук.-практ. конф. (Полтава,

- 10-11 грудня 2008 р.); [За ред. В. Ф. Моргуна]. — Полтава : ПОІППО ім. М. В. Остроградського, 2008. — С. 29-31.
24. Моргун В. Ф. Основи психологічної діагностики : [навч. пос. для студентів вищих навчальних закладів] / В. Ф. Моргун, І. Г. Тітов. — К. : Видавничий Дім «Слово», 2009. — 464 с.
 25. Мюнстерберг Г. — справочная информация / Г. Мюнстерберг. — [Электронный ресурс]. Режим доступа : http://ru.wikipedia.org/wiki/Мюнстерберг_Гуго.
 26. Мясищев В. Н. Психология отношений / В. Н. Мясищев. — М. ; Воронеж, 1995. — 356 с.
 27. Парсонс Франк — справочная информация / Франк Парсонс. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://en.wikipedia.org/wiki/Frank_Parsons.
 28. Піддячий М. І. Соціально-професійна орієнтація учнів як напрям у підручкотворенні / М. І. Піддячий. — [Електронний ресурс] — Режим доступу: http://undip.org.ua/upload/iblock/802/1_12.pdf.
 29. Платон. Сочинения: в трёх томах / Платон. — М., 1971. — Т. 3. — Ч. 1. — 224 с.
 30. Побірченко Н. А. Людина і світ професій : [науково-методичний посібник] / Н. А. Побірченко, С. В. Філанчук. — К. : Наук. світ, 2009. — 146 с.
 31. Побірченко Н. А. Побудова кар'єри : [науково-методичний посібник] / Н. А. Побірченко, Т. М. Носова, А. М. Гончар, Н. Ф. Горбачик. — К. : Наук. світ, 2009. — 145 с.
 32. Побірченко Н. А. Вибір успішної професії на ринку праці : [науково-методичний посібник] / Н. А. Побірченко, А. М. Гончар, О. П. Сергєєнкова. — К. : Наук. світ, 2009. — 77 с.
 33. Побірченко Н. А. Профорієнтація учнівської молоді : [посібник] / Н. А. Побірченко, А. Л. Шайкова. — К. : Наук. світ, 2009. — 226 с.
 34. Пряжников Н. С. Перспективы отечественной профориентации / Н. С. Пряжников // Школьный психолог. — 2000. — № 19. — С. 5.
 35. Розвиток професійної орієнтації в Україні : [наук.-допом. бібліогр. покажч. НАПН України, ДНПБ України ім. В. О. Сухомлинського] / Л. О. Пономаренко, Н. А. Стельмах, Л. І. Ніколюк ; [наук. ред. П. І. Рогова; наук. консультант О. В. Мельник; бібліогр. ред. Л. О. Пономаренко]. — К. : [б. в.], 2009. — 112 с.
 36. Рибалка В. В. Співвідношення між соціально та індивідуально визначеними якостями особистості як передумова професійного самовизначення учнівської молоді / В. В. Рибалка // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія педагогіка, соціологія. — 2000. — № 3. — С. 32-37.
 37. Рибалка В. В. Психологія професійного самовизначення для здорових старшокласників : [методичні рекомендації] / В. В. Рибалка. — К. : ІПППО АПН України, 2004. — 24 с.

38. Рубинштейн С.Л. Проблемы общей психологии / С.Л. Рубинштейн. — М. : Педагогика, 1973. — 424 с.
39. Синявський В.В. Професійна орієнтація у реформуванні загальноосвітньої та професійної школи / В.В. Синявський // Педагогіка і психологія професійної освіти. — 2000. — №2. — С. 142-150.
40. Синявський В.В. Професіограми і психограми робітничих професій : [метод. посібник] / В.В. Синявський, Д.В. Гуменюк. — К. : Навчально-методичний центр професійно-технічної освіти, 2008. — 92 с.
41. Синявський В.В. Професійна орієнтація в системі державної служби зайнятості : [методичний посібник] / В.В. Синявський. — К. : ПК ДСЗУ, 2009 — 178 с.
42. Синявський В.В. Психологічні основи профорієнтаційної професіографії : [навчально-методичний посібник] / В.В. Синявський — К. : ПК ДСЗУ, 2010. — 96 с.
43. Технології професійної орієнтації населення в умовах ринку праці : [кол. мон.] / Н.А. Побірченко, Н.І. Литвинова, В.В. Синявський, О.Л. Мерзлякова, Г.П. Татаурова, Є.В. Єгорова, І.Б. Марченко, А.М. Шевенко, В.В. Кобченко. — К. : Педагогічна думка, 2011. — 256 с.
44. Уарте Х. Исследование способностей / Х. Уарте. — М., 1960. — 118 с.
45. Тейлор Фредерик Уинслоу — справочная информация / Ф. У. Тейлор. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://gtmarket.ru/personnels/frederick-taylor/info>.
46. Фукуяма С. Теоретические основы профессиональной ориентации / С. Фукуяма. — М. : МГУ, 1989. — 108 с.
47. Человек: Мыслители прошлого и настоящего о его жизни, смерти и бессмертии. Древний мир — эпоха Просвещения / [отв. ред. И. Т. Фролов; ред. колл. Л. П. Буева и др.; сост. П. С. Гуревич]. — Москва : Политиздат, 1991. — 463 с.

Розділ II. ПРОФЕСІОГРАФІЯ ЯК МЕТОДИЧНА ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Професіографія та її місце у професійній орієнтації особистості

Професійна орієнтація, як складна науково-практична система роботи будується на двох основних передумовах, що складають інформаційну і методичну основу її заходів та забезпечують усій профорієнтаційній роботі необхідну конкретність, цілеспрямованість й науково-методичну обґрунтованість. По-перше, вона ґрунтується на глибоких знаннях змісту й умов професійної діяльності, правильних уявленнях про вимоги професій до психофізіологічних та особистісних якостей людини, і, по-друге, на психодіагностичній оцінці індивідуально-психологічних особливостей людини та співставленні одержаних результатів з вимогами різних видів діяльності до особистості працівника, тобто професіографічне забезпечення профорієнтації є однією з провідних передумов підвищення ефективності профорієнтаційної роботи. Тому в теорії і практиці професійної орієнтації визнається, що її основою і необхідним етапом вирішення організаційних та методичних питань є **професіографічне вивчення** конкретних видів професійної діяльності, визначення вимог, які вони висувають до людини як суб'єкта праці.

Основною метою вивчення різних видів професійної діяльності в контексті професійної орієнтації є надання практичним працівникам, які займаються профорієнтацією, соціально-економічної, технологічної, санітарно-гігієнічної інформації про професії, визначення вимог, які та чи інша професія висуває до індивідуально-психологічних, психологічних та особистісних характеристик людини.

Вивченням професій у такому ракурсі займається професіографія.

Професіографія має давнє минуле. У донауковій формі вона склалася так давно, як і виділення професій із непрофесійної (до-професійної) праці, оскільки сам факт розподілу професій передбачає більш або менш ясне усне або письмове описання кожної з них. Стародавні міфи, казки донесли до нас не тільки описання

професій, а й практичні рекомендації з питань професіографії (вимоги до працівника) і профорієнтації.

Науковий підхід до вивчення та описання професій (психологія професій), професіографія, як відносно самостійна галузь наукового пізнання, стала актуальною на рубежі XIX–XX століть. Якщо в минулому існування тієї або іншої професії було тривалим у часі, то тепер ці професії стали зазнавати суттєвих змін, що викликало ряд труднощів у їх освоєнні. Ці труднощі, що знайшли своє зовнішнє вираження в зростанні плинності кадрів, нещасних випадків, зумовлені тим, що при виборі професії, прийнятті людини на роботу не враховувалися її індивідуально-психологічні особливості та не перевірялася їх відповідність вимогам професії.

Значний поштовх у розвитку професіографії зробив американський дослідник Ф. Парсонс, який виступив у 1908 році ініціатором створення професійних консультацій, метою яких було визначення професійної придатності підлітків до тієї чи іншої професії шляхом співставлення їх індивідуально-психологічних особливостей і вимог професії до працівника. Відкрите ним 1905 року в Бостоні бюро профорієнтації послугувало прикладом для організації аналогічної служби у Франції, Німеччині, Швейцарії та інших країнах. У Росії також розпочалася робота з вивчення професій у рамках психотехніки. В 20-ті роки в Ленінграді, Харкові, Києві, Казані, Дніпропетровську та інших містах виникли психотехнічні лабораторії, що займалися професіографічним вивченням професій. Але ця робота не привела до створення науково-обґрунтованої професіографії. Характерною особливістю психотехніки була її переважна спрямованість на проведення психологічних випробувань і професійної придатності людини, а не на аналіз професійної діяльності, а також прагнення звузити вивчення професії до меж установлення придатності до виконання лише однієї ізольованої виробничої операції, зменшити кількість методик обстеження особистості щодо її професійної придатності. Розрізнені дослідження з професіографічного вивчення професій були малоефективними і не забезпечували побудову систематизованої професіографії. Відомі в ті часи психотехніки (С. Геллерштейн, Ф. Дунаєвський, І. Шпільрейн та ін.) вважали, що недостатній розвиток професіографії гальмує становлення професійної орієнтації.

Під професіографією розуміється розділ психології праці, предметом якого є технологія вивчення професій та їх класифікація.

Професіографія шляхом об'єктивного дослідження, покликана розкрити всю складність професії, виявити її змістовні та структурні особливості, визначити різноманітність взаємовідносин особистості працівника з предметами, засобами й продуктами праці, з оточуючими людьми, з низкою специфічних і неспецифічних явищ, що супроводжують процес праці, розкрити властивості напруження в ньому різних психічних функцій та на основі цього окреслити весь спектр вимог до особистості як суб'єкта відповідної професійної діяльності.

Вихідним концептуальним поняттям професіографії є «професія». **Професія — вид трудової діяльності, що виник у результаті суспільного розподілу праці та вимагає для його виконання здібностей, теоретичних знань та практичних навичок.**

Професія визначається характером продукту, що створюється, використовуваними знаряддями праці і специфічними умовами виробництва, а також має групу споріднених спеціальностей. Поняття професія більш широке, ніж спеціальність, тому їх не варто ототожнювати.

Спеціальність — підтип професії, що визначається подальшим розподілом праці у рамках однієї професії (наприклад, професія слюсар: слюсар будівельний, слюсар-інструментальник, слюсар з ремонту автомобілів, слюсар з ремонту агрегатів та ін).

Необхідно визнати, що немає загальноприйнятих критеріїв ідентифікації та розпізнання професій і спеціальностей. Часто ці поняття використовуються як синоніми. В повсякденному використанні термінів, іноді не розрізняють навіть поняття «професія» й «посада».

Посада є сукупністю трудових обов'язків, які працівник виконує на певному робочому місці (наприклад, посада чергового, провідного, головного інженера тощо).

Результатом професіографічного вивчення є професіограма.

Професіограма — документ, в якому подано комплексний, систематизований і всебічний опис об'єктних характеристик професії і сукупності її вимог до індивідуально-психологічних особливостей людини.

Головною частиною професіограми є психограма, що включає повний опис власне індивідуально-психологічних характеристик та особистісних якостей спеціаліста, які є професійно важливими. При цьому професіограма має відповідати певним вимогам:

- чітко виділяти предмет і основні результати праці;
- підкреслювати спрямованість праці на благополуччя людини (гуманістичний людиноцентризм);
- не виділяти окремі компоненти та сторони професії, а описувати її цілісно у системі характеристик, особливо підкреслюючи стрижневі, пріоритетні складові;
- показувати якості, які можливо розвинути у людини засобами професії й динаміку психологічних новоутворень у процесі праці, що дають можливість особистості вибирати оптимальні напрямки зростання з урахуванням своєї індивідуальності;
- показати перспективи змін у самій професії;
- мати спрямованість на вирішення практичних завдань (профінформація, профконсультація, профвідбір та ін.);
- відображати професійно важливі якості, які не можна компенсувати.

У цілому професіограма є узагальненою моделлю успішності фахівця в певній професійній діяльності; це науково обґрунтовані норми і вимоги професії до фахівця, що дають йому можливість ефективно їх виконувати. Професіографічний підхід до вивчення особливостей діяльності суб'єкта включає розроблення схеми вивчення професії, визначення комплексу методів, а також правил і вимог її вивчення.

Професійна орієнтація не може бути цілеспрямованою й ефективною без наявності чітких, науково обґрунтованих даних про специфіку професій, їх вимоги до особистісних і психофізіологічних якостей людини. Відсутність знань про психологічний зміст професій може мати негативні наслідки при виборі чи зміні професії, профілю навчання, працевлаштуванні, при проведенні профконсультації. Як образно висловився американський психолог Т. Харрелл: «Опис роботи є серцем профорієнтації». На важливість вивчення професій у межах профорієнтації вказується в дослідженнях багатьох психологів: Н. Левітова, К. Гуревича, Є. Клімова, Є. Мілеряна, І. Назімова, К. Платонова, Б. Федоришина та інших.

У сучасній літературі з професійної орієнтації визнається, що основою і необхідним етапом вирішення організаційних та методичних питань профорієнтації є вивчення конкретних видів професійної діяльності та визначення тих вимог, які вони ставлять до людини як суб'єкта праці. Тому без змістовних, періодично оновлюваних професіограм або професіокарт, що включають комплексно систематизовану інформацію про професію, структуру і нормативи професійної придатності, створення ефективної системи професійної орієнтації неможливе.

У професіограмі об'єктивні особливості трудового процесу, його технічні, технологічні, організаційні та інші характеристики немов перекладаються на мову психофізіологічних та соціально-психологічних понять. Це необхідно для того, щоб створити єдину основу для співставлення особливостей професії та людини. При цьому професіографічний матеріал повинен містити в собі не лише аналіз індивідуально-психологічних особливостей людини, але й аналіз важливих професійних ставлень і ціннісних орієнтацій, значущих для характеристики професії, інформацію про можливості прояву творчості в даній професійній діяльності, ініціативи, самостійності, можливості самореалізації та застосування новітньої техніки. У професіографічному матеріалі елементи характеристики професійної діяльності мають бути показані не ізольовано, а як деяка їх сукупність, що створює психологічну структуру професії. Структура професіограми, обсяг її окремих частин, ступінь узагальнення і детальність опису тих або інших особливостей професії визначаються, як правило, метою її вивчення. Але в інтересах наступної системної обробки професіограм та їх практичного використання доцільно, щоб кожна з них будувалася за типовою схемою з використанням єдиної термінології, що позначає трудові операції й індивідуально-психологічні якості, задіяні в процесі їх виконання. При цьому слід сказати, що структура професіограми і методи її розроблення в даний час є питаннями дискусійними.

При вивченні професій з метою профорієнтації важливо дотримуватися ряду методичних вимог. Необхідно домагатися доступності викладу, по можливості, менше використовувати спеціальні професійні терміни, не слід зупинятися, зокрема, на технологічних тонкощах професій, якщо для їх розуміння вимагається спеціальна підготовка. Бажано прагнути до образності викладу, що досягаєть-

ся використанням прикладів з професійної діяльності, яскравими порівняннями, залученням наочного матеріалу.

Професіограму можна визначити як обумовлену змістом праці систему інформації про соціально-економічні, соціально-психологічні, психофізіологічні властивості та якості особистості, які є необхідними й достатніми для успішного оволодіння професійною діяльністю та вдосконалення в ній. До основних вимог професіограми потрібно віднести такі:

- виділення предмета і результату праці (на що спрямовані головні зусилля працівника);
- виділення не окремих компонентів і ситуацій процесу праці, а опис цілісної професійної діяльності;
- демонстрування можливих ліній професійного розвитку особистості, побудови професійної кар'єри та можливих перспективних напрямів розвитку самої професії;
- спрямованість професіографічного матеріалу на вирішення практичних завдань професійної орієнтації;
- виділення й опис протипоказань до заняття даним видом професійної діяльності й професійно важливих психологічних якостей, які не можуть бути компенсовані іншими.

Отримавши таку інформацію про професію, особистість має можливість «приміряти» її до себе, зіставити свої інтереси, нахили, здібності і можливості з вимогами, що їх висуває професія до її індивідуально-психологічних особливостей працівника.

Професіографічне вивчення різних видів діяльності передбачає також розгляд суттєвих зв'язків, відношень між людиною і професією з урахуванням їх зміни, розвитку. Динамічність системи «людина-професія» зумовлюється, з одного боку, постійним удосконаленням різних компонентів професійної діяльності (знарядь праці, предмета й умов праці тощо), з другого — зміною в процесі діяльності ролі тих чи інших професійно важливих якостей і перебудова їх сукупності в цілому.

Повнота, обсяг, глибина й детальність профорієнтаційних професіограм залежить від цілей і завдань, для вирішення яких вони призначені. Професіографічні матеріали можуть слугувати різним цілям: проведенню профорієнтаційної роботи, профконсультації, профвідбору та інше. Залежно від цільового призначення вивчення професій, професіографічний матеріал набуває спеціального зміс-

ту і специфічної структури. Насамперед, це стосується психограми, як основного ядра будь-якої професії.

Існує два види професіограм: професіокарти і повні професіограми. Професіокарти виконують функцію самої загальної орієнтації в професії.

Професіокарта — це коротке описання характеру професійної діяльності працівника, результатів його праці та їх значення для людей.

У структуру професіокарти входить офіційна сучасна назва професії, описання результатів праці та трудових дій, основних індивідуально-психологічних особливостей, яких вимагає професія, вказування на можливі шляхи навчання, типи навчальних закладів.

Професіограма — це документ, у якому подано комплексно систематизований і всебічний опис об'єктивних характеристик професії: описання виробничо-технічних, технологічних, соціально-психологічних характеристик, медико-гігієнічних умов професійної діяльності, психологічних та психофізіологічних вимог, які професія пред'являє до людини.

У повній професіограмі вказуються функції даної професії у ускладненні в її освоєнні, пов'язані з певними індивідуально-психологічними особливостями людини. Професіограма включає як провідну складову психограму, що складається в результаті психологічного вивчення професійної діяльності.

Психограма — портрет ідеального або типового професіонала, сформульований у термінах психологічно вимірюваних властивостей.

У психологічній літературі за змістом і структурою виділяють такі види професіограм:

- **Комплексна професіограма** враховує широке коло характеристик (соціальних, виробничо-технологічних, економічних, психологічних, медико-гігієнічних), а також указує на предмет, мету, спосіб, критерії оцінки результатів.
- **Аналітична професіограма** розкриває не окремі характеристики компонентів професії, а узагальнені нормативні показники професії і показники психологічної структури професійної діяльності. Для цього спеціально аналізуються об'єктивні психологічні показники, що в підсумку дозволяє

виділити професійно важливі якості, які відповідають даним завданням; характеристики праці.

- **Психологічно орієнтована професіограма** описує: а) зовнішню картину праці, поведінку працівника в процесі професійної діяльності — фотографія робочого дня, хронометраж робочого часу при виконанні конкретних завдань, часову динаміку виробничої активності працівника, типові помилки тощо; б) внутрішню картину праці — типові реакції особистості на певні ситуації професійної діяльності, інтегральні утворення особистості працівника (здібності, структура навчання і досвід), психічні стани (інтелектуальні й емоційні процеси, емоції, воля, увага, пам'ять, психомоторика та ін.).
- **Методична професіограма** надає стратегію організації вивчення змін, функціональних станів, способів саморегуляції змін, що відбуваються в когнітивних, сенсорно-моторних, емоційно-вольових та інших сферах у процесі виконання професійної діяльності суб'єктом праці, забезпечує підбір діагностичного інструментарію й процес психодіагностики з метою оцінки як рівня сформованості професіонала, так і оцінки тенденцій успішності освоєння професії.
- **Формуюча професіограма** дозволяє людині осмислити свою актуальну і перспективну готовність до вибору професії, до майбутньої професійної діяльності, забезпечує стратегію інтроспективного вивчення власної мотиваційно спрямованої навчально-професійної діяльності для переосмислення й усвідомлення її психологічної сутності та своєї професійної готовності.

Професіографічна інформація має бути методичною основою змісту всіх профорієнтаційних заходів. Без такої інформації вони будуть мати схоластичний характер, не викликать пізнавальної активності щодо вибору чи зміни професії, профілю професійного навчання, працевлаштування.

Професіографічний матеріал необхідний для професійної інформації, тобто для ознайомлення людини з особливостями тієї чи іншої професійної діяльності. Такі знання потрібні для формування в людини вміння самостійно орієнтуватися в світі професій, для активізації пізнавальних і професійних інтересів, стимулювання самопізнання й «примірювання» своїх інтересів та здібностей до майбутньої професійної діяльності. Тому професіограми,

розроблені для цілей профінформації, характеризуються широтою викладу. Вони повинні розкривати привабливі, творчі моменти діяльності, її труднощі, основні вимоги до індивідуально-психологічних особливостей працівника, процес професійної підготовки, особливості професійного середовища та інше. Професіографічні матеріали для цілей профінформації повинні мати деяку впливову силу, щоб ці матеріали про професії були привабливими, після ознайомлення з якими хотілося б оволодіти цими професіями.

Тільки системна побудова форм і методів профінформаційної роботи на професіографічній основі може активізувати підготовку людини до вибору чи зміни професії, професійного навчання, працевлаштування. Ця система не може обмежуватися якоюсь однією формою чи методом і ставити їх в основу всієї роботи з профінформації. Вона проявляє себе у побудові складної і копіткої роботи з усіма верствами населення, особливо з молоддю, має бути спрямована на підготовку особистості до свідомого і самостійного професійного самовизначення. Сутність цієї роботи полягає в тому, щоб людина могла самостійно зорієнтуватися у широкому діапазоні різних видів професійної діяльності, оволоділа способами виявлення й аналізу (у доступній для неї формі) психологічної структури професії, своїх індивідуально-психологічних особливостей, нахилів, здібностей, які мають суттєву значущість для вибору чи зміни професії, шляху професійного навчання, працевлаштування. Для вирішення таких завдань необхідна суттєва перебудова змісту, форм і методів профінформаційної роботи, в основу якої мають бути покладені такі основні вимоги:

- системна побудова профорієнтаційної роботи;
- психологічна і професіографічна насиченість;
- значущість професіографічної інформації для особистості.

Чільне місце в профінформаційній роботі, побудованій на професіографічному матеріалі, відводиться таким формам роботи з учнівською молоддю, як проведення «Професіографічних зустрічей», «Професіографічних екскурсій», що активізують підготовку учнівської молоді до вибору професії з урахуванням їх індивідуально-психологічних особливостей та потреб ринку праці й виступають організаційною основою її проведення. Їх завдання зумовлені загальною метою професійної орієнтації та полягають у наступному:

- ознайомлення учнівської молоді з сучасним ринком праці, побудовою професійної кар'єри, можливими шляхами оволодіння професією;
- активізація інтересів учнів до проблеми вибору професії;
- виховання в учнів відповідального ставлення до свідомого вибору професії, правильного розуміння його сутності;
- виявлення і формування в учнів правильної мотивації вибору професії, позитивного ставлення до всіх видів професійної діяльності;
- сприяння розвитку пізнавальної активності, самостійності, допитливості, логічного мислення і творчого підходу до будь-якого виду діяльності;
- стимулювання учнівської молоді до самопізнання, виховання потреби у самовдосконаленні, самовихованні професійно важливих якостей з метою професійного самовизначення.

Зміст цих форм профінформаційної роботи спрямований на ознайомлення учнівської молоді з соціально-економічними і психологічними основами вибору професії і побудований таким чином, щоб створювати фундамент формування в учнів умінь самостійного вивчення професій, озброювати необхідними основними знаннями про світ професій, про професійне самовизначення і шляхи його реалізації.

Відмінність цих форм профінформаційної роботи від традиційних заходів полягає в тому, що у процесі їх підготовки й проведення учні оволодівають методом аналізу професій і набувають умінь у складанні їх професіографічних характеристик. Психологічним стержнем, методичною основою їх проведення є професіограма конкретних професій. Апробація цих форм профінформаційної роботи показала, що отримана при їх застосуванні інформація має велику привабливу силу для учнівської молоді, є ефективною методичною основою для вивчення різних типів професій. В арсеналі фахівців, які проводять профінформаційну роботу, існують й інші форми. Це можуть бути диспути, тематичні вечори, вечори цікавих зустрічей, вікторини тощо. При цьому необхідно мати на увазі, що для того, щоб ці форми профінформаційної роботи були ефективними, під час їх проведення необхідна інформація повинна подаватися в психологічному і професіографічному плані, задовольняти пізнавальні потреби особистості й активізувати її пізнавальну активність.

Широка і глибока професіографічна інформація про професії потрібна профконсультантам, практичним психологам, які допомагають людям у виборі чи зміні професії, профілю навчання, місця роботи. Оскільки професіограма є систематизацією інформації про професії, то вона стає тим необхідним матеріалом, на якому будуються методичні прийоми професійної консультації. Центральною частиною профконсультаційної професіограми є психограма. Виділений в психограмі перелік професійно важливих якостей є основою для підбору психодіагностичних методик з метою вивчення особистості, що консультиється, проведення профконсультантом заключної бесіди та надання порад щодо вибору чи зміни професії, профілю професійного навчання, працевлаштування.

Профконсультаційна робота вимагає інформації про професії, про те, які вимоги вони ставлять стосовно розумового, психологічного й фізичного розвитку особистості, до її освіти і здоров'я; про характер підготовки, можливості та швидкості професійного росту. При цьому необхідно зазначити, що при вивченні професій з метою профконсультації слід робити акцент на психологічну характеристику професійної діяльності, а не на вивчення особистості в процесі праці. Це зобов'язує відповісти на запитання, яку роль в структурі тієї чи іншої професійної діяльності відіграють різні психофізіологічні компоненти: сенсорні процеси, розумові дії, психічні процеси, а також деякі особистісні особливості, тобто необхідно дати професіографічну інформацію, що достатньо повно відображала б систему вимог професії до психологічної структури особистості. Така інформація дозволить профконсультанту зіставити вимоги професії з індивідуально-психологічними можливостями особистості і дати обґрунтовану пораду щодо вибору чи зміни професії, профілю навчання, працевлаштування.

Використання в профконсультаційній роботі професіографічного матеріалу має свої особливості. Професіограма дозволяє профконсультанту правильно визначити критерії придатності людини до професійної діяльності, обґрунтувати вибір психодіагностичних методів для оцінки і прогнозування ефективності професійного навчання і майбутньої професійної діяльності. На основі порівняльного аналізу результатів психодіагностичного обстеження і професіографічних матеріалів профконсультант конструє профконсультаційну бесіду і надає клієнту пораду щодо вибору професії, профілю професійного навчання (за необхідності перенавчання

на іншу професію), місця роботи. Крім того, професіографічний матеріал дає можливість особистості усвідомити свої психофізіологічні якості, здібності й адекватно оцінити їх стосовно своєї придатності до профілю навчання, конкретної професії. Професіографічна інформація спонукає особистість до самоаналізу, прагнення «приміряти» себе до професії — визначити свою придатність до вибраної професії, проводити, таким чином, самоконсультацію щодо вибору чи зміни професії, профілю професійного навчання, працевлаштування.

У профвідборі встановлюється більш жорсткий зв'язок між людиною та професією, тому методика розробки професіограми для цієї мети має свою специфіку. Профвідбір проводиться, передусім, на професії, що висувають підвищені чи специфічні вимоги до психіки людини. До такої професійної діяльності не можна допускати першого-ліпшого працівника, не враховуючи його відповідних індивідуальних якостей. Так, професії машиніста, водія, диспетчера, оператора доступні не кожному. Особливі психологічні характеристики вимагаються також для посад керівників усіх рівнів управління.

В психологічному аналізі діяльності з метою профвідбору увага акцентується на стрижневих, професійно необхідних якостях і кількісних показниках рівня їх розвитку, що дає змогу диференціювати претендентів на навчання чи робоче місце на професійно придатних і професійно непридатних. Наприклад, професійно необхідними для професії водія транспортних засобів є такі якості: високо розвинена сенсомоторика, динамічний окомір, широкий розподіл і швидке переключення уваги, оперативне мислення, здібність до прогнозування, емоційна стійкість, схильність до виправданого ризику, відповідальність.

У процесі вивчення професій з метою профвідбору особливу значущість набуває визначення та всебічний аналіз професійно важливих якостей, які диференціюють людей за ефективністю праці і протягом всієї діяльності залишаються відносно стійкими, стабільними, погано піддаються тренуванню і корекції. Недостатній розвиток таких якостей не вдається повною мірою компенсувати іншими якостями. Визначення міри тренуваності професійно важливих якостей і можливості їх компенсації за рахунок вироблення індивідуального стилю діяльності має велике значення для практики. Знання цих показників дає змогу, з одного боку, прийняти рі-

шення про необхідність професійного відбору і визначити критерії професійної придатності людини, з іншого — розробити психологічно обґрунтовані практичні рекомендації для управління процесом професійного становлення спеціаліста.

Розробка професіограм з метою профвідбору — складний і трудомісткий процес, який включає ряд етапів, а саме:

- попередню розробку психограми;
- добір психодіагностичних методик для дослідження й оцінки рівня розвитку професійно важливих якостей, визначених психограмою;
- проведення експерименту з метою перевірки адекватності методик і уточнення психограми на різних групах спеціалістів (з високою, середньою і низькою продуктивністю праці);
- статистичну обробку і якісний аналіз отриманих експериментальних даних у групах спеціалістів з різним рівнем продуктивності праці;
- розробку методичних рекомендацій.

При вивченні професій для проведення профвідбору на особливо відповідальні професії, що пов'язані з ризиком, небезпекою для життя людей, можуть використовуватися стандартизовані психодіагностичні методики. В особливих випадках розробляються спеціальні психодіагностичні методики, що моделюють ту чи іншу професійну діяльність, її екстримальні ситуації, окремі операції та дії.

Неабияку роль відіграє професіограма і, зокрема, психограма в удосконаленні професійного навчання. Відображення в психограмах професійно важливих якостей дозволяє під певним кутом розглянути професійне навчання, побачити наскільки в процесі навчання активізуються певні психофізіологічні системи, індивідуально-психологічні якості, функції яких знаходять своє вираження в психограмах тих чи інших професій. Успішне оволодіння професією, формування професійних умінь і навичок багато в чому залежить від того, в якій послідовності та системі взаємодії знаходять свою реалізацію професійно важливі якості особистості в навчально-виробничому процесі. Специфікою професіограм у цьому випадку є установка на визначення, насамперед, тих професійно важливих якостей, які піддаються значному розвитку в процесі оволодіння професійною майстерністю. Пошуку шляхів найбільш ефективного навчання спеціалістів сприятиме порівняльний ана-

ліз діяльності досвідченого спеціаліста з динамікою формування молодого працівника. У деяких випадках необхідно виділити характерні психологічні структури та порівняти їх для того, щоб визначити, наскільки процес формування молодого спеціаліста відповідає вимогам, що висуваються до професіонала зі значним досвідом роботи. На основі такої професіограми в подальшому намічають заходи, спрямовані на раціоналізацію навчання. Успішне формування професійних умінь і навичок багато в чому залежить саме від того, в якій послідовності, в якій системі взаємодії реалізуються в навчально-виробничому процесі професійно важливі якості особистості.

Інше завдання має вивчення професій з метою використання професіографічного матеріалу в процесі профільного навчання. Тут бажано добиватися образності викладу матеріалу. Це досягається використанням прикладів з професійної діяльності, яскравих порівнянь, залученням наочного матеріалу. При цьому слід пам'ятати, що профорієнтаційна робота в процесі профільного навчання має свої особливості. Одна з них полягає в тому, що більшість учнів профільних класів уже, так чи інакше, вибрали певну спеціалізацію профільного навчання. Але профільне навчання має багато можливостей ознайомлення зі світом професій і водночас багато обмежень. Адже велика кількість професій, що знаходиться в змісті профільного навчання, відрізняється певними вимогами до характерних рис особистості, про які учні не завжди знають і не завжди мають у повній мірі ті з них, хто хоче оволодіти цими професіями. Саме тут на допомогу учнівській молоді може прийти професіографічний матеріал, що містить цю інформацію. Обираючи профіль навчання, учнівська молодь має усвідомлювати, що обирає профіль майбутньої професійної діяльності. У процесі профільного навчання учні переходять від більш загального, точніше загальноосвітнього профілю, до більш конкретного професійного профілю навчання, який передбачає певну спеціалізацію, концентрацію навчальної діяльності навколо певної групи професій. З часом така орієнтація в професійному просторі буде звужуватись і наприкінці профільного навчання має концентруватись у професійному виборі. Ознайомившись з інформацією про професії, учень може конкретизувати свій професійний вибір відповідно до своїх наявних індивідуально-психологічних особливостей і можливостей. Крім того, такий матеріал дає можливість ознайомитися з по-

потребами ринку праці у фахівцях того чи іншого профілю, можливостями оволодіння тією чи іншою професією, працевлаштування (що сьогодні дуже актуально) після оволодіння професією, перспективами професійного зростання.

Таким чином, професіографія є основою, фундаментом професійної орієнтації і дає можливість більш продуктивно вести практичну роботу з підготовки особистості до вибору чи зміни професії, профілю професійного навчання, працевлаштування, раціонального розподілу трудових ресурсів. Професіографічний матеріал виступає одним із засобів, здатних підвищити рівень активізації особистості та її самостійності в проектуванні свого професійного життєвого шляху. Без наявності банку доступних, цікавих і уміло розроблених професіограм, що враховують психологію численних користувачів (працівники освіти і служби зайнятості, учнівська молодь, батьки тощо), це зробити неможливо.

Використання в профорієнтаційній роботі професіографічного матеріалу має свої особливості. Професіограма дозволяє правильно визначити критерії придатності людини до професійної діяльності, обґрунтувати вибір психодіагностичних методів для оцінки і прогнозування ефективності професійного навчання та професійної діяльності. На основі порівняльного аналізу результатів психодіагностичного обстеження і професіографічних матеріалів працівник служби профорієнтації конструє профконсультаційну бесіду та надає особистості пораду щодо вибору чи зміни професії. Крім цього, професіографічний матеріал надає право особистості самій усвідомити свої індивідуально-психологічні особливості, здібності, можливості і адекватно оцінити їх відносно придатності до конкретної професії.

З появою ринку праці змінилися вимоги до професійної орієнтації, що, в свою чергу, викликало необхідність зміни схеми професіографічного аналізу професій. Враховуючи сучасні вимоги до професійної орієнтації та зміни в соціально-економічному розвитку трудових ресурсів, стану ринку праці на базі існуючої класичної схеми, В. Синявським розроблено нову схему професіографічного вивчення професійної діяльності, що пройшла апробацію. За цією схемою розроблено біля 300 професіографічних характеристик професій різних галузей господарства.

Схема професіографічного вивчення професійної діяльності

Розділ I. Загальна характеристика професії:

- 1.1. Код професії.
- 1.2. Історія виникнення професії.
- 1.3. Яких змін зазнала професія під впливом науково-технічного прогресу.
- 1.4. Суспільно-економічне значення професії та перспективи її розвитку.
- 1.5. Основний зміст функціональних обов'язків (що робітник, працівник повинен знати і вміти, за що відповідати).
- 1.6. Характеристика процесу праці (вид праці: ручна, механізована, автоматизована; одиничне чи масове виробництво, темп та ритм роботи).
- 1.7. Засоби виробництва (матеріали, інструменти, устаткування); зв'язки з іншими професіями.
- 1.8. Тип діяльності за класифікацією Є. Клімова (з ким або з чим матимете справу в процесі роботи).
- 1.9. Готовність до можливих змін у професійній діяльності.

Розділ II. Санітарно-гігієнічні умови та безпека праці:

- 2.1. Ступінь тяжкості та напруженості праці.
- 2.2. Обмеженість щодо статі.
- 2.3. Режим праці та відпочинку.
- 2.4. Особливі умови та фактори праці.
- 2.5. Можливості помилок, аварій, травматизму.

Розділ III. Вимоги професії до працівника:

- 3.1. Необхідний рівень теоретичних знань, умінь та практичних навичок.
- 3.2. Медичні вимоги.
- 3.3. Вимоги щодо здібностей та інтересів.
- 3.4. Психофізіологічні вимоги (відчуття, сприймання, увага, психомоторика).
- 3.5. Вимоги до інтелектуальної сфери (особливості пам'яті, мислення, уявлення, спостережливості).
- 3.6. Вимоги до емоційно-вольової сфери (самоконтроль, урівноваженість, стриманість, рішучість, упевненість, здатність до ризику).
- 3.7. Вимоги до морально-ділових якостей.

Розділ IV. Професійне навчання:

- 4.1. Навчальні заклади, де можна набути професію.
- 4.2. Загальні умови та вимоги щодо вступу до професійного навчального закладу (необхідні практичні навички).
- 4.3. Матеріальне заохочення професійного навчання.
- 4.4. Провідні навчальні дисципліни, що вивчаються.
- 4.5. Форми та тривалість навчання.
- 4.6. Якими ще професіям можна оволодіти за допомогою матеріалу, що вивчається.
- 4.7. Конкретні місця, форми й умови навчання, рівень отриманої кваліфікації (регіональний рівень).

Розділ V. Протипоказання до навчання та виконання професійних обов'язків:

- 5.1. Медичні протипоказання до навчання та роботи за відповідною професією.
- 5.2. Психофізіологічні та психологічні обмеження щодо освоєння та роботи за відповідною професією, позитивні поради.

Розділ VI. Заробіток:

- 6.1. Наявність заробітку під час навчання.
- 6.2. Вірогідний регіональний середній заробіток за професією.
- 6.3. Середній заробіток за професією на конкретних підприємствах, установах регіону.

Розділ VII. Перспективи зайнятості:

- 7.1. Імовірність працевлаштування після навчання.
- 7.2. Галузеві та регіональні потреби господарства у фахівцях відповідної професії.
- 7.3. Зайнятість жінок.
- 7.4. Ризик безробіття.
- 7.5. Інші галузі господарства та професії, де можна реалізувати набуті професійні знання.

Розділ VIII. Підвищення кваліфікації:

- 8.1. Подальше професійне навчання.
- 8.2. Підвищення кваліфікації та оволодіння суміжними професіями.
- 8.3. Спеціалізація у межах конкретної професії.

2.2. Профорієнтаційна класифікація професій

До змісту професіографії входить і класифікація професій, що є необхідною умовою науково обґрунтованої системи професійної орієнтації. Протягом багатьох десятиліть робилися неодноразові спроби побудови психологічних та інших класифікацій професій.

На даному етапі розвитку суспільства ситуація з вибором професії різко ускладнилась. По-перше, розширився діапазон вибору. Так, у Франції в 1868 р. налічувалась 101 професія, а через 100 років їх стало майже в 275 разів більше. У Великобританії в 1841 р. налічувувалось 431 професія, а на початок 80-х років ХХ століття їх було вже понад 30000. Українські спеціалісти нараховують сьогодні більше як 40000 професій. Ця кількість швидко змінюється. Вважається, що протягом 10 років зникає близько 5000 професій і майже стільки ж виникає нових. По-друге, зазнають змін характер і зміст праці у межах як нових, так і старих професій. По-третє, ускладнюються структура особистості, мотиви вибору професії, потреби і запити людини, яка вступає у самостійне трудове життя.

Наведені в узагальненому вигляді характеристики ситуації вибору професії переконливо свідчать, що для доцільного професійного самовизначення необхідна класифікація професій, виділення певних їх груп, об'єднаних спільністю вимог до психологічної структури працівника.

В історії розвитку вітчизняної й зарубіжної психології відомо немало спроб класифікації професій.

О. Ліпман поділяв професії на: а) ті, що передбачають справи з людьми, впливають на людей (педагог, юрист, лікар); б) ті, що мають відношення до неживої природи (геолог, механік); в) ті, для яких властиве спілкування з живою природою (біолог, агроном) [7]. Але ця класифікація надто узагальнена. Наприклад, важко назвати професії, представникам яких у процесі діяльності не доводиться мати справу з людьми.

К. Піорковський за рівнем інтелекту і типом уваги поділяв професії на кваліфіковані й некваліфіковані, виділяв у останніх спеціалізовані, середні та вищі професії. Ф. Баумгартен диференціював професії за ознакою їх відповідності основним типам нахилів і емоційних імпульсів людини. Як класифікаційний критерій поділу професій, К. Корнілов використав типи людських реакцій [5].

Цим класифікаціям властиві умоглядність, прагнення поділяти професії на вищі та нижчі. Далася взнаки відсутність конкретних даних про різноманітні види професійної діяльності. Разом з тим, Міжнародний конгрес психологів (Оксфорд, 1923 р.) визнав за необхідне взяти за основний критерій класифікації професій їх психологічний аналіз.

Ще у 20-30-х роках минулого століття психологи приділяли багато уваги питанням класифікації професій. На основі вивчення робітничих професій і критичного аналізу їх класифікації, О. Смірнов ставив питання про необхідність побудови наукової класифікації [13]. І. Шпільрейн бачив причину відставання у розробці теоретичних проблем професійної орієнтації, у відсутності розкриття тих комплексів психофізіологічних властивостей, які характерні для різних професій, критеріїв для їх порівняння і класифікації [20]. Він зробив критичний аналіз існуючих спроб класифікувати професії і сформулював свій підхід, виділивши три групи якостей (так звані координати класифікації): специфічний вид реакцій, специфічний вид уваги і специфічний вид звикання до професійної діяльності.

На початку 20-х років С. Струмлінін запропонував класифікацію професій, основою якої був ступінь складності автоматизації зусиль працівника у процесі праці [5]. За цією класифікацією всі види праці поділялися на п'ять типів: а) автоматична рефлекторна праця; б) напівавтоматична звична праця (телеграфіст, друкарка); в) шаблонна виконавча праця (токарь, слюсар); г) самостійна праця в межах завдання (педагог, конструктор, лікар); д) вільна, творча праця (вчений, художник, композитор).

У класифікації, запропонованій С. Струмлініним, має місце раціональна спроба охарактеризувати професії за співвідношенням у них творчих і шаблонних компонентів. Але така класифікація мало придатна для профорієнтації.

Не дивлячись на те, що вже пройшло багато часу з моменту появи перших робіт з класифікації професій, стан їх вивчення й досі продовжує залишатися незадовільним, хоча є окремі роботи з цієї проблеми. Так, наприклад, К. Гуревич виділяє два типи професій: а) успішне оволодіння якими залежить від мотивації діяльності, способів навчання, від успішності формування індивідуального стилю діяльності; б) які вимагають, крім указаних умов, певних психофізіологічних якостей [2].

Досліджуючи питання класифікації професій І. Тітова прийшла до висновку, що між професією і людиною мовби здійснюється процес «взаємного пристосування» [18]. Можливості «взаємного пристосування» професії до людини є предметом і завданням психологічного вивчення професій, а виділення їх видів — метою психологічної класифікації. І. Тітова виділяє як класифікаційні ознаки такі особливості трудових ситуацій: екстреність, повторюваність, схожість і відмінність. Відповідно до цих ознак професії поділяються на чотири групи: а) професії, що характеризуються можливістю виникнення екстрених, непередбачуваних ситуацій (оператори, диспетчери та ін.) і вимагають від людини спеціальних психофізіологічних якостей (ці якості ґрунтуються на властивих цій людині стійких особливостях психіки, тому ці професії характеризуються обмеженими можливостями «взаємного пристосування» людини і професії); б) професії, що вимагають від людини спеціальних психофізіологічних якостей для роботи у ситуаціях, що часто повторюються і дають змогу формувати індивідуальний стиль (мають можливість успішного «взаємоприспосадування»); в) професії, що не ставлять особливих вимог до психофізіологічних якостей людини, але вимагають певної підготовки (масові професії); г) професії, що не ставлять особливих вимог і не потребують спеціальної підготовки (некваліфікована праця).

Литовський психолог Л. Йовайша розділяє всі професії за перевагою професійних цінностей: 1 — цінності спілкування; 2 — інтелектуальна активність; 3 — практико-технічна активність; 4 — художня активність; 5 — соматична активність; 6 — матеріальна (економічна) активність [6].

Найвідоміша за кордоном класифікація професій Е. Роу, яка на основі результатів вивчення професійних інтересів із застосуванням факторного аналізу виділяє 8 груп професій, що різняться за характером праці [5]. До них відносяться: обслуговування, ділові контакти, організація й управління, технологія, зовнішні позаміські роботи, наука, загальна культура, мистецтво і видовища. Класифікація професій за характером діяльності доповнюється іншим виміром — залежністю від ступеня відповідальності роботи, рівня здібностей, знань і умінь, що вимагаються від людини. Розподіл професій за рівнем вимог до відповідальності, освіти і здібностей чітко корелюється з показниками інтелекту. Вагомий аргумент кла-

сифікації професій Е. Роу полягає у використанні експериментального матеріалу.

Нині за кордоном найбільш відома і популярна класифікація професій Дж. Голанда, що ґрунтується на співставленні типів особистості і типів професійного середовища. Виділяються такі основні типи особистості та професійного середовища: а) реалістичний (техніка, чоловічі професії); б) інтелектуальний; в) соціальний; г) конвенціональний (знакові системи, що вимагають структурованості); д) підприємницький; е) артистичний.

Існує класифікація професій, яку можна назвати проміжною між галузевою і психологічною. Найвагомим представником такої класифікації є Міжнародна стандартна класифікація професій (МСКП). За цією класифікацією професії групуються не залежно від галузей промисловості, а за характером — за відношенням до знарядь праці та засобів виробництва. Додатково у ній враховується мета і умови праці, освіта і професійна підготовка працівників. При цьому в МСКП безпосередньо враховуються не психофізіологічні вимоги до працівника, а ознаки, що полягають в основі групування професій та у своїй сукупності детермінують ці психофізіологічні вимоги. Отже, така класифікація професій більшою мірою, ніж побудована за галузевими ознаками, відповідає практичним завданням професійної орієнтації та може слугувати певним джерелом інформації для побудови психологічних класифікацій професій.

Зазначимо, що розробляючи критерії класифікації професій з метою профорієнтації, необхідно дотримуватимся низки умов. Класифікація, передусім, має відповідати цільовим установкам, а єдиним її критерієм може бути тільки відповідність вимог різних видів діяльності до індивідуально-психологічних характеристик працівника, або, інакше кажучи, подібність професійно важливих якостей. Враховуючи те, що ця проблема ще й на сьогодні недостатньо розроблена, можна усвідомити ті труднощі, з якими стикалися наші попередники при спробі розробки критеріїв класифікації професій.

Виділити з усієї різноманітності професій типи, психологічно споріднені між собою, показати психологічну спільність видів професійної діяльності, що розрізняються за своїм об'єктивним змістом, — до цього прагнули багато дослідників, котрі вирішували питання профконсультації та профвідбору. Але й дотепер такої

класифікації професій, що відповідала б всім критеріям, на жаль, немає. Значення психологічної класифікації професій не обмежується тільки практичним смыслом. Той чи інший підхід до її розробки, принципи класифікації завжди обумовлені розумінням теоретичної складності проблеми «взаємовідносин» людини і професії (або проблеми відповідності). В залежності від стану розв'язання цієї проблеми по-різному формулюються завдання і цілі вивчення професій, принципи класифікації; різне тлумачення мають такі елементи професіографії, як «професійні вимоги», «професійно важливі якості», «професіограма».

Кожна наукова класифікація професій, повинна задовольняти щонайменше дві вимоги. По-перше, провідні критерії розподілу професій за групами повинні точно відповідати меті класифікації. По-друге, розподіл елементів повинен відповідати вимогам однозначності, наочності та зручності практичного використання.

Дуже важливим моментом, що забезпечує успіх класифікації професій, є правильний добір ознак, за якими вони порівнюються. Потрібно, щоб ці ознаки були об'єктивні, легко визначалися і в той же час мали силу диференціювати, виражали вимоги, які професія ставить до людини.

Існує класифікація професій за галузевою ознакою: промислові, сільськогосподарські, транспортні, торговельні, адміністративно-управлінські, канцелярські, медичні, педагогічні, юридичні, військові, наукові, мистецькі, спортивні тощо. Але за цією класифікацією ряд професій не завжди можна віднести до одного з вказаних типів. Крім того, з одного боку, в межах кожного з вказаних типів є мало подібних між собою професій, а з іншого — деякі професії з різних груп мають подібні психологічні характеристики (лікар, педагог). Нарешті, професії наукових працівників можуть бути представлені і в медицині, і в педагогіці, і в сільському господарстві. Така класифікація зручна для керівників підприємств, навчальних закладів та малоприматна для профорієнтації. Адже одна галузь об'єднує спеціалістів різних професій. Так, у легкій промисловості працюють модельєри, конструктори, слюсарі, швачки-мотористки, бухгалтери, економісти тощо. Всі вони відрізняються за психологічною характеристикою праці. Відсутня можливість порівняти особистісні якості (інтереси, нахили, здібності) людини з вимогами галузі промисловості в цілому. Тому для профорієнтації, мабуть,

найкраще користуватися класифікацією, побудованою за ознаками, що йдуть безпосередньо від людини як учасника процесу праці.

Ретроспективний аналіз класифікацій професій, з одного боку, переконливо підтверджує наявність постійно зростаючого інтересу до проблеми, з другого — виявляє відсутність розробок у цьому плані, що могли б задовольнити вимоги сучасної практики і, насамперед, практики професійної консультації та профвідбору. Найбільш принциповим недоліком практично всіх наявних класифікацій є те, що вони не відображають повною мірою подібності вимог з боку різних видів діяльності до людини як суб'єкта праці і в підсумку не забезпечують можливості прямого порівняння отриманих у процесі психодіагностичного обстеження характеристик особистості з психологічними особливостями виділених типів професій.

Виділити зі всієї різноманітності професій типи, психологічно споріднені між собою, показати психологічну спільність видів професійної діяльності, що розрізняються за своїм об'єктивним змістом, — до цього прагнули багато дослідників, які вирішували питання профконсультації.

Дуже важливим моментом, що забезпечує успіх класифікації професій, є правильний підбір ознак, за якими порівнюються професії. Потрібно щоб ці ознаки були об'єктивними, легко визначалися і в той же час мали диференціюючу силу, виражали вимоги, які професія ставить до людини. Тому для цілей профорієнтації краще всього користуватися класифікацією, побудованою за ознаками, що йдуть безпосередньо від людини, як учасника процесу праці. Саме така, багатознакова професійна типологія розроблена Є. Клімовим, що створює можливість більш вільного, свідомого вибору професії й підбору місця роботи для людини [9]. Вона забезпечує виділення основних діагностуючих якостей не тільки за їх психологічною чи психофізіологічною значимістю, але й за вимогами до особистості. Насправді, коли людина працює, її увага спрямовується на предмет праці.

Предмет праці — це об'єкт, на який спрямована людська діяльність. Це може бути інша людина, жива і нежива природа, технічні об'єкти, символи, знаки, художній образ.

Згідно з класифікацією, в залежності від предмета праці професії поділяються на п'ять типів. Кожна професія пред'являє специфічні вимоги до індивідуально-психологічних особливостей лю-

дини, які, з певною мірою узагальнення, є професійно важливими для більшості професій цього типу. Відсутність належного рівня розвитку однієї або декількох з них можна розглядати як відносне протипоказання до більшості професій відповідного типу.

До типу професій «людина — людина» (соціономічні) відносяться професії, де предметом праці є людина, група людей, колектив, клас, військовий підрозділ, екіпаж тощо. Професії цього типу мають дві особливості. Перша полягає в тому, що головний зміст праці тут зводиться до встановлення взаємостосунків між людьми, а друга — такі професії вимагають подвійної підготовки: а) уміння встановлювати та підтримувати контакти з людьми, розуміти їх і знати в їхні індивідуально-психологічні особливості; б) професійна підготовка (спеціальні знання, уміння, навички) у тій чи іншій галузі виробництва, науки, техніки тощо. Основні засоби впливу на людину в процесі професійної діяльності — слово, міміка, жест, інтонація мови, власна поведінка. Представники професій типу «людина — людина» працюють у сфері освіти, охорони здоров'я, побутового і культурно-освітнього обслуговування, в адміністративних органах управління тощо. Для професій цього типу домінуюче значення мають такі індивідуально-психологічні та особистісні якості: а) комунікативні й організаторські здібності; б) доброзичливість і справедливість, тактовність; в) урівноваженість; г) тенденція до екстраверсії; г) емоційна стабільність, витримка; д) спостережливість; е) логічне мислення; є) розподіл і переключення уваги, високі показники розвитку пам'яті.

Тип професій «людина — техніка» (технономічні) об'єднує професії, предметом праці яких є технічні системи, машини, механізми, технічні об'єкти. Професій цього типу так багато, що їх можна розділити на декілька підтипів: а) з виробництва й обробки металу, механічного складання, монтажу машин, приладів, обладнання; б) з ремонту, налагодження, обслуговування механічного обладнання, технологічних машин, транспортних засобів; в) з монтажу, ремонту приміщень, будинків, конструкцій; г) пов'язані з обробкою, добуванням і використанням неметалічних промислових матеріалів, виробів, напівфабрикатів; г) пов'язані зі збором, монтажем і налагодженням електрообладнання, приладів, апаратури; д) пов'язані із застосуванням транспортних засобів, управлінням ними; е) пов'язані з переробкою сільськогосподарської продукції. Професії цього типу пред'являють значні вимоги до: а) технічного

і оперативного мислення; б) просторової уваги; в) точності та координатії рухів; г) розподілу, концентрації і переключення уваги; ґ) зорового, слухового та м'язово-суглобного сприйняття; д) оперативної і довготривалої пам'яті; е) окоміру; є) емоційної стійкості; ж) спостережливості, наполегливості та витримки.

Професії, предметом праці яких є жива і нежива природа — земля, вода, атмосфера, біологічні процеси, корисні копалини — відносяться до типу **«людина — природа»** (біономічні). Фахівцям цих професій доводиться вивчати, досліджувати, аналізувати стан, умови життя рослин і тварин, вирощувати їх, доглядати за ними, проводити профілактику захворювання рослин, лікування тварин, боротися з шкідниками. Специфіка професій цього типу полягає в тому, що результати роботи виявляються протягом довготривалого часу, що обчислюється іноді не тільки тижнями чи місяцями, а навіть роками. Успішність роботи працівників професій цього типу залежить від високого рівня розвитку: а) фізичної сили та здоров'я; б) просторової уваги й аналітичного мислення; в) емоційної стабільності; г) концентрації і розподілу уваги; ґ) оперативного мислення; д) точності та координатії рухів; е) дисциплінованості й наполегливості, витримки; є) тенденції до інтроверсії.

До типу професій **«людина — знакова система»** (сигнономічні) відносяться професії, де предметом праці людини виступають умовні знаки, цифри, схеми, карти, таблиці, формули, звукові сигнали. Професії цього типу дуже різноманітні. Серед них можна виділити такі, що пов'язані: а) з оформленням документів, аналізом текстів або з їх перекладом, перекодуванням; б) з математичними, хімічними, знаковими системами; в) зі схематичним відображенням об'єктів, обробкою інформації у вигляді умовних знаків; г) зі сприйманням і переробкою інформації, контролем, прогнозуванням і своєчасним прийняттям рішень. Успішність роботи фахівців цього типу професій залежить від: а) швидкості сприйняття; б) образного, аналітичного і вербального мислення; в) словесно-логічної пам'яті; г) концентрації уваги; ґ) точності рухів; д) емоційної стабільності; е) посидючості й терплячості, відповідальності, акуратності.

До типу професій **«людина — художній образ»** (автономічні) відносяться професії, де предметом праці виступають художнє відображення дійсності, проектування, моделювання, відтворення і створення нових образів, виготовлення та розмноження художніх

виробів у масовому виробництві. Фахівці даного типу професій створюють проекти, ескізи, художні твори, різні моделі, втілюють їх в поєднаннях ліній, форм, кольорів, звуків, рухів. Однією з важливих особливостей професій даного типу є те, що значна доля трудових зусиль фахівця залишається прихованою від стороннього спостерігача, що іноді створює ефект легкого кінцевого результату праці. Для професій цього типу професійно важливими якостями є: а) образне мислення; б) пам'ять, особливо образна; в) спостережливість, концентрація уваги; г) просторові уявлення; ґ) точність рухів; д) акуратність; е) тенденція до екстраверсії; є) високий рівень емоційно-естетичного сприйняття.

Названі типи професій не можуть бути чітко розмежовані. До уваги беруться лише ознаки, що переважають у характеристиці кожного типу професій. У будь-якій професії є елементи взаємодії людей. Але успішність діяльності інженера, організатора виробництва, педагога, професії яких відносяться до типу «людина — людина», залежить, головним чином, від уміння взаємодіяти з людьми, а не тільки від знань у тій чи іншій галузі науки і техніки. Ще один характерний приклад. Професія тракториста-машиніста широкого профілю відноситься до типу «людина — природа». Здається, вона має всі підстави бути віднесеною до типу «людина — техніка», адже тракторист працює з технікою. Але при аналізі професій з метою встановлення елементів спільності між різними професіями слід брати до уваги основні аспекти діяльності спеціаліста. В даному випадку предметом праці тракториста-машиніста є земля, яку він обробляє, щоб виростити високий урожай. А трактор і різні причіпні механізми виступають знаряддями праці, за допомогою яких тракторист обробляє землю. Ось чому професію тракториста-машиніста широкого профілю віднесено до типу «людина — природа».

Але у процесі діяльності з предметом праці щось потрібно робити, що визначається метою праці, яка реалізується за допомогою тих чи інших знарядь, засобів і, що для людини суттєво відбувається в певних умовах. Саме на цих чотирьох ознаках будується профорієнтаційна класифікація Є. Клімова, яка серед нечисленних розробок заслуговує на увагу (див. табл. 1.).

Класифікація професій за предметом, метою, знаряддям і умовами праці

Ознаки класифікації	Класифікація професій					
	Вид класифікації	Людина — людина (Л)	Людина — техніка (Т)	Людина — природа (П)	Людина — знакова система (З)	Людина — ху-дожній образ (Х)
Предмет праці	Типи професій	Людина — людина (Л)	Людина — техніка (Т)	Людина — природа (П)	Людина — знакова система (З)	Людина — ху-дожній образ (Х)
Мета праці	Клас професій	Гностичні (Г) — розпізнавати, розрізняти, оцінювати, перевіряти	Перетворюючі (Пт) — перетворювати, обробляти, організовувати, переміщувати	Пошукові (Пр) — придумувати, винаходити, конструювати, знаходити нові варіанти		
Знаряддя праці	Відділ професій	Р — професії, пов'язані з виконанням ручної праці	М — професії, пов'язані з виконанням машин з ручним управлінням	А — професії, пов'язані з виконанням машин, автоматичних ліній, роботів	Ф — професії, в яких використовуються функціональні засоби організму людини	
Умови праці	Групи професій	Пп — праця в умовах звичайного побутового мікроклімату в приміщенні	В — праця на відкритому повітрі	Н — праця в не-звичайних умовах (під водою, землею і т. ін.)	Мв — праця з підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я і життя людей	

Суттєвою характеристикою змісту професійної діяльності є мета праці. Вона може бути різною у різних видів діяльності. В одному випадку людині потрібно лише щось розпізнати, оцінити, в другому — перевірити, обробити, організувати, у третьому — винайти, придумати, знайти новий варіант. У різних професіях кожен з цих елементів представлений по-різному. В одних професіях він складає головний зміст, в інших — може мати другорядне значення.

Є. Клімов, у залежності від мети праці виділив три класи професій:

- **гностичні**, в яких діяльність людини спрямована на розпізнання, визначення, контроль, оцінку, класифікації: дегустатор, сортувальник овочів («людина — природа»); контролер ОТК, пірометрост (людина — техніка»); лікар-рентгенолог, експерт судовий («людина — людина») та інші;
- **перетворюючі**, мета діяльності яких пов'язана з активною зміною властивостей, стану, змісту праці, з організацією та переміщенням: агроном, зоотехнік («людина — природа»), токарь, слюсар, водій («людина — техніка»), педагог, тренер, екскурсовод («людина — людина») та інші;
- **пошукові**, діяльність за якими передбачає винайдення чогось нового, відшукування нової інформації чи способів виконання роботи, конструювання: біолог-дослідник («людина — природа»); інженер-конструктор, розкрійник верху взуття («людина — техніка»); художник-дизайнер, композитор («людина — художній образ») та інші.
- За ознакою знарядь праці професії поділяються на такі відділи:
 - професії, пов'язані із застосуванням ручних знарядь праці (викрутка, скальпель, рейсфедер, свердло, зубило та ін.);
 - професії, пов'язані із застосуванням механічних знарядь з ручним управлінням, машин (водій транспортних засобів, кранівник, лікар-стоматолог, екскаваторник та ін.);
 - професії, у роботі яких використовується автоматизоване і автоматичне обладнання (оператор енергосистем, прокатних станів, автоматичних ліній та ін.);
 - професії, пов'язані з функціональними засобами праці, роль яких виконують функціональні властивості людини: її мова, жести, міміка, інтонація мови та ін., а також внутрішні психологічні засоби праці: схеми й алгоритми виконання дій,

мисленнєві еталони вирішення задач (учитель, актор, диригент та інші).

За умовами праці професії поділяються на групи, діяльність за якими відбувається:

- в умовах звичайного побутового мікроклімату (продавець, бухгалтер, конструктор, вчитель, кресляр та інші);
- на відкритому повітрі (агроном, муляр, геолог, інспектор ДАІ, монтажник-висотник та інші);
- у незвичайних умовах: на висоті, під змлею, під водою, при підвищеній і пониженій температурі (водолаз, шахтар та інші);
- в умовах морально підвищеної відповідальності за здоров'я і життя людей, матеріальні цінності (лікар, інкасатор, суддя та інші).

Таким чином, використовуючи при виборі професії дану класифікацію, необхідно визначити чотири базові її ознаки: предмет праці (з чим працювати), мету праці (що робити), знаряддя праці (чим працювати), умови праці (де, в яких умовах працювати). При цьому характер предмета, мети, знарядь і умов праці значною мірою визначають вимоги професії до людини. Тому, згруповані таким способом професії мають багато спільного як за характером діяльності, так і за вимогами, що ставляться до працівника. У даній класифікації виділяються стрижньові професії, психологічна структура яких найчастіше є типовою для всієї групи. Ці професії, відповідно, набувають функції репрезентаторів, своєрідних представників відповідних груп, а їх психологічна характеристика є, по суті, психологічною характеристикою всього типу професій. Дана класифікація дозволяє систематизувати різноманітний матеріал про професії і дає можливість на прикладі стрижневих професій кожної групи розкрити їх типові вимоги до працівника. Перевага цієї класифікації полягає в тому, що немає необхідності знайомити людину з кожною професією, що практично неможливо. Для орієнтації в світі професій досить вивчити декілька стрижневих професій кожного типу. Більш конкретний вибір у межах типу професій, якому надається перевага, залежить від інтересів, ставлень і установок людини.

Отже, використання класифікації професій в профорієнтаційній роботі допомагає ефективніше враховувати професійну спрямованість особистості при виборі чи зміні професії та перенавчан-

ні, ефективніше будувати профінформаційну, профконсультаційну роботу і профвідбір, по-новому підходити до проблеми самореалізації й творчості людини в професійній діяльності.

2.3. Принципи і методи професіографічного вивчення професій

У даний час, коли увага до різних аспектів професійної орієнтації особистості та її переорієнтації все більш посилюється, на одне з перших місць виходять дослідження з професіографії як галузі, що стрімко входить у практику профорієнтаційної роботи.

Результатом професіографії є професіограми професій, психологічне вивчення яких базується на певних принципах, дотримання яких забезпечує наукову обґрунтованість підсумків такого вивчення.

Принципи професіографії були сформульовані К. Платоновим, який у результаті спеціального дослідження виділив принаймні шість, на які повинне спиратися професіографічне вивчення професій. До них відносяться:

- принцип комплексності та цілеспрямованості;
- принцип особистісного підходу;
- принцип надійності (вимоги до стресостійкості особистості);
- принцип диференційованого підходу;
- принцип типізації;
- принцип перспективності й реальності професіографічного матеріалу.

Принцип комплексності і цілеспрямованості. Комплексне вивчення будь-якої професії передбачає:

- виробничу характеристику професії та її спеціальностей;
- економічну, соціологічну і соціально-психологічну характеристику професії;
- педагогічну характеристику професії (перелік знань, умінь та навичок, необхідних для успішного оволодіння професією і перспектив професійного зростання);
- санітарно-гігієнічну характеристику умов праці з особливим виділенням так званих «професійних шкідливостей»;
- перелік медичних протипоказань;
- психограму (перелік психологічних вимог професії до фахівця).

Всі ці аспекти вивчення професії повинні враховуватися, хоч і неоднаковою мірою, для різних цілей. У відповідності з цілеспрямованістю, зміст і обсяг професіограми залежить від мети, з якою проводиться вивчення професії. Метою ж такого вивчення можуть виступати профконсультація, профвідбір, професійне навчання та ін.

Принцип особистісного підходу. У відповідності з принципом особистісного підходу психограма повинна передбачати різні варіанти психологічних вимог: вимоги, що розраховані на фахівця середньої кваліфікації та на працівника з високим рівнем розвитку професійних здібностей. Інакше кажучи, професіограма повина розроблятися з урахуванням принципу допусків.

Принцип надійності. Важливим принципом, який лежить в основі професійного вивчення професій є принцип надійності, що передбачає врахування ускладнених умов професійної діяльності, що вивчається, тобто вимоги до стійкості особистості до перешкод. Стійкість до перешкод є дуже важливою умовою придатності людини до багатьох видів професійної діяльності. Цей принцип у першу чергу враховується при складанні професіограм професій, пов'язаних з ризиком, небезпекою (транспортні, льотні, операторські професії тощо.).

Принцип диференційованого підходу. Сутність принципу диференційованого підходу полягає в тому, що при вивченні професій необхідно враховувати специфіку різних спеціальностей, що входять до даної професії.

Принцип типізації. Принцип типізації, навпаки, передбачає поєднання ряду професій у певні групи за схожістю вимог. Даний принцип лежить в основі психологічної класифікації професій.

Принцип перспективності й реальності. Принцип перспективності й реальності вказує на необхідність урахування в професіографічному вивченні тенденцій розвитку і змін у професіях, що вивчаються.

Врахування вищевикладених методологічних принципів визначає якість професіографічної роботи і оберігає дослідників від помилок при розробці професіограм.

У процесі психологічного вивчення професій використовуються різні методи, за допомогою яких можна зібрати інформацію про особливості змісту трудових завдань і тих вимог до особистості, які з них витікають, про властивості суб'єкта праці, а також

методи упорядкування отриманої інформації. Методичний інструментарій професіографічного вивчення професій досить широкий. Його основу складають методи, що використовуються в загальній психології і психології праці.

Розрізняють основні, додаткові і спеціальні методи вивчення професій. Основними методами у професіографії є методи опитування, спостереження, експерименту, самоспостереження, що доповнюються аналізом документації, аналізом критичних ситуацій, результатів праці. Інші психологічні методики можна розглядати як методичні ланцюжки, що відгалуджуються від основних методів. До числа додаткових професіографічних і психологічних методів відносяться фізичне й математичне моделювання, фізіологічні методи та деякі інші. До спеціальних методів відносяться апаратурні психодіагностичні методики об'єктивної реєстрації даних, що створені іншими службами, незалежно від програм професіографічного вивчення професій.

У процесі психологічного вивчення професій використовуються методи, за допомогою яких можна зібрати інформацію про особливості професійного середовища, зміст професійних завдань і психологічних вимог до працівника, а також методи структурування отриманої інформації.

Метод аналізу літературних джерел та службової інформації. Аналіз літературних джерел, де описуються різні види професійної діяльності, дає змогу скласти загальну характеристику груп професій і виділити перелік вимог, які професія висуває до індивідуально-психологічних властивостей і якостей працівника. Даний метод використовується для збору об'єктивної інформації про процес праці, про браковану продукцію, стан здоров'я працівників, їх кваліфікацію, основні професійні завдання тощо. Ознайомлення з даними особливостями професійної діяльності, також з професійною термінологією є необхідною умовою розробки програми спостереження, плану бесіди з фахівцем. Аналіз службових обов'язків, вивчення характеристик, звітів використовується, наприклад, для виявлення кращих і відстаючих працівників з метою порівняльного аналізу.

Метод опитування. Опитування є найбільш давнім прийомом, що застосовувався при вивченні професій. Цим методом користувався уже Г. Мюнстерберг при вивченні професії вагоновожатого. У 20-ті роки це був основний метод збору професіографічного ма-

теріалу. Найбільш поширеним у ті роки був опитувальник О. Ліпмана, що складався з 150 запитань, в основу яких були покладені характеристики професій [7]. Кожне запитання починалося словами «Чи потрібно для Вашої професії...» і перераховувалися ті якості, які можуть бути значущими для тієї чи іншої професійної діяльності: наприклад, розпізнання шумів, довготривалий прояв уваги, швидкий рух у відповідь на певне зорове чи слухове відчуття та ін. Працівникові потрібно було вибрати з трьох можливих відповідей: 2 — потрібно постійно; 1 — вимагається іноді; 0 — не потрібно ніколи.

У сучасній професіографії метод опитування використовується переважно як допоміжний. Наприклад, його рекомендується застосовувати, коли необхідно з'ясувати ставлення працівників до своєї професії, мотиви її вибору, отримати інформацію про їхні труднощі у роботі та ін. Цим методом користуються, коли дізнаються про професійно важливі якості фахівця даної професійної діяльності від осіб, які за характером виконуваних ними службових обов'язків можуть судити про те, якими якостями повинен володіти представник професії, що навчається. З цією метою успішно використовується «Модифікована карта особистості» К.К. Платонова [12]. Кільком особам (5-7 чоловік), які добре знають фахівця (товариші по роботі, керівник підрозділу) ставляться запитання в усній формі чи пропонується карта особистості, за якою оцінюються професійно важливі якості фахівця. При цьому кожна якість фахівця повинна ґрунтуватися на знаннях «життєвих показників», тобто типових випадків із життя даної людини та її роботи. Узагальнення оцінок дозволяє нейтралізувати випадкові судження. Стабільність оцінок характеризує стійкі форми поведінки. Застосування методу незалежних характеристик у професіографічному вивченні професій сприяє підвищенню об'єктивності одержаних результатів.

Важливо зазначити, що метод опитування може проходити і в формі усної бесіди. Перевага бесіди перед опитуванням полягає в тому, що у ній можна в'яснити усі незрозумілі технічні питання. Бесіда дозволяє змінити формулювання запитання, якщо воно сприйняте не зовсім правильно. Труднощі опитування полягають у тому, що навіть фахівці, які багато років працюють на виробництві, не завжди можуть обґрунтувати особливості своїх дій. Тому опитування фахівців вимагає великої підготовчої роботи, щоб

у процесі бесіди чи анкетування отримати об'єктивну і вичерпну інформацію про професію.

Метод спостереження. Спостереження у професіографічному вивченні професій є способом збору первинної інформації про професію шляхом безпосереднього сприймання і прямої реєстрації різних фактів та сторін професійної діяльності. Щоб одержати необхідну інформацію про професію за допомогою спостереження, потрібно наперед продумати та розробити його план і програму. Необхідно виділити ряд етапів у підготовці і проведенні спостереження:

- визначення мети і завдань спостереження, тобто формулювання запитань, відповіді на які передбачається одержати;
- визначення об'єкта і предмета спостереження в загальній структурі професійної діяльності, розчленування об'єкта спостереження на логічно пов'язані складові елементи і виділення показників, за якими можна судити про їх зміни;
- вибір способу спостереження і способу реєстрації ознак об'єкта спостереження;
- підготовка необхідних технічних засобів і документації;
- проведення спостереження;
- фіксація результатів спостереження і накопичення даних про професію;
- опрацювання і психологічна інтерпретація одержаної інформації.

У процесі спостереження психологічний аналіз професійної діяльності проводиться у тісному взаємозв'язку з вивченням її виробничо-технічної структури. Спостереження дозволяє не лише виявити психологічні вимоги професії до фахівця, а й встановити, які моменти професійної діяльності зумовлюють ті чи інші вимоги до психофізіологічних якостей працівника.

Важливою особливістю методу спостереження є порівняльний підхід при вивченні професій. Порівняльному спостереженню й аналізу можуть вибірково підлягати фахівці з високою і низькою продуктивністю праці, з великим виробничим досвідом і початківці, ті, що дають якісну продукцію, і ті, що допускають брак у роботі. Можна порівнювати динаміку денного і місячного виробітку, якість продукції та ряд інших показників. Це дає можливість краще зрозуміти особливості і причини успіхів та труднощів при

оволодінні професією, а також чіткіше усвідомити психологічну структуру професійної діяльності в цілому.

Метод спостереження включає безпосереднє й опосередковане спостереження. Опосередковане спостереження здійснюється за допомогою різної апаратури: секундоміра, фото- і кінокамери, магнітофона та інших реєструючих приладів. Реєструються ті елементи трудового процесу, яким можна дати кількісну і якісну характеристику, наприклад: тривалість і повторюваність трудових операцій, планування роботи, сенсорна і моторна завантаженість, критичні та найскладніші моменти роботи, тривалість їх протікання тощо.

Метод самоспостереження і самозвіт. Самоспостереження в професіографії можна використати у двох формах: як самозвіт фахівця і як самоспостереження психолога, який суміщає в одній особі дослідника і спеціаліста. Самоспостереження, як метод професіографії, є процесом активного відображення працівником протікання власної професійної діяльності. На основі внутрішньої фіксації елементів певної діяльності надається самозвіт про кожний з цих елементів і їх послідовністю.

Під час проведення самозвіту фахівець отримує інструкцію «думати вголос» у процесі роботи, тобто промовляти кожну операцію, кожний етап слідування за приладом, кожне сприйняття сигналу тощо. У деяких випадках словесна об'єктивізація діяльності допомагає фахівцям усвідомити ті моменти, на які вони раніше не звертали уваги. Для реєстрації звіту використовується магнітофонний (диктофонний) запис.

Трудовий метод. Вивчення професійної діяльності психологом здійснюється шляхом оволодіння і виконання деяких завдань трудового процесу, тобто психолог-дослідник сам оволодіває професією, набуваючи професійних знань і навичок, суміщає в одній особі дослідника і працівника — спеціаліста. Звичайно, що застосування цього методу можливе лише при аналізі таких видів діяльності, які є не досить складними і не вимагають тривалого навчання. Перевагою трудового методу є те, що дослідник одержує можливість аналізувати професію з середини, на власному досвіді, відчути й оцінити значення того чи іншого компонента професії, що вивчається, більш глибоко зрозуміти її психологічну структуру. При вивченні більш складних професій трудовий метод можна використати під час дослідження окремих елементів процесу пра-

ці, коли психолог опановує найбільш важливими або доступними операціями професійної діяльності.

Не дивлячись на деякі недоліки трудового методу, отримана за його допомогою інформація про професію може розглядатися як достовірна, бо психолог не будує гіпотезу про існування тих чи інших психічних актів у працівника, а точно знає про них, оскільки пережив їх на власному досвіді.

Експериментальний метод. Експеримент у процесі професіографічного вивчення професій використовується, головним чином, для вивчення тих її аспектів, які неможливо встановити лише на основі аналізу природного протікання робочого процесу. В залежності від мети вивчення професії застосовують природний або лабораторний експеримент.

Експериментальні методи передбачають можливість моделювання виробничих операцій, відтворення умов праці та вплив середовища у лабораторних умовах. Експериментальним методом можна назвати природний експеримент, що проводиться безпосередньо на робочому місці за згодою керівництва. Він полягає в тому, що реальні умови праці змінюються, оптимізуються. В експериментальних умовах вивчається вплив різних чинників організації праці (темп роботи, кількість або частота сигналів тощо) на функціональний стан працівника.

За допомогою експерименту, у ряді випадків, уточнюється попередньо складена психограма. З цією метою виділяються групи фахівців з різною професійною успішністю. В кожній групі за допомогою психодіагностичних методик (бланкових, апаратурних) перевіряється рівень розвитку якостей, визначених у психограмі як професійно важливі. Результати дослідження співставляються з показниками професійної успішності за допомогою кореляційного аналізу. Якщо успішні працівники показують більш високі результати за певними психологічними якостями, а менш успішні — відносно низькі, то це свідчить про важливість якості, що досліджується, для даної професії.

Особистісні методики при експериментальному вивченні професій спрямовані винятково на дослідження індивідуально-психологічних особливостей суб'єкта праці. Індивідуально-психологічні особливості й особистісні якості працівника, які лежать в основі успішності його професійної діяльності, мають дуже багато проявів. Ними можуть бути пам'ять, увага, інтелект, уява, емоційна

стійкість, екстраверсія — інтроверсія, комунікативні й організаторські здібності, самоконтроль тощо. У багатьох професіях ці особливості та якості працівника відносяться до професійно важливих і відіграють диференціальну роль у розподілі їх на успішних і неуспішних. Наприклад, у діяльності педагога, адміністратора, тренера, соціального працівника та інших професійно важливими якостями є комунікативні й організаторські здібності. Для виявлення й оцінки рівня розвитку цих здібностей у професіографічному вивченні професій використовуються адаптовані і стандартизовані методики, серед яких варто виділити опитувальники Г. Айзенка, Р. Кеттелла, КОС — 2 та інші [6; 7].

Метод аналізу критичних ситуацій. Метод ґрунтується на зборі інформації про поведінку людей у певних складних ситуаціях, а також у процесі професійної діяльності. Досліджуються причини допущення браку продукції, аварій, травматизму з метою встановлення ролі психологічного чинника у даних явищах. Для вияснення помилок і причин їх виникнення, визначення їх психологічної суті можуть бути використані практично всі вищезазначені методичні прийоми. У психографії основними причинами помилок, аварій, травматизму вважаються:

- сенсорні (пов'язані з прийомом інформації, з роботою різних аналізаторів і особливостями уваги);
- гностичні (пов'язані з неточною переробкою інформації, пам'яттю, мисленням);
- виконавчі (пов'язані з особливостями виконавчих реакцій, з недостатньою активністю функцій психомоторики і мовлення);
- особистісні (пов'язані з проявом особливостей мотивації, емоційно-вольових якостей, організаторських здібностей працівника тощо).

Кінцевою метою аналізу помилок, аварій, травматизму і поведінки працівника в критичних ситуаціях вважається виявлення вимог професії до людини та встановлення психологічних протипоказань до даної професійної діяльності.

У професіографічному вивченні професій з метою профорієнтації особливу значущість набувають розкриття і оцінка професійно важливих якостей, які диференціюють працівників за ефективністю праці і залишаються відносно стійкими, стабільними впродовж усієї професійної діяльності. Недостатній розвиток професійно

важливих якостей у працівника не завжди можна повністю компенсувати іншими індивідуально-психологічними якостями. Для виявлення професійно необхідних якостей і їх об'єктивної оцінки можна використати експертні оцінки за спеціально розробленими з цією метою опитувальниками.

Для складання психофізіологічної характеристики професійної діяльності та визначення професійно важливих якостей, а також для встановлення її вимог до працівника, можна використати методу, в основу якої покладено опитувальний лист американського психолога О. Ліпмана, адаптований І. Шпільрейном.

Необхідно зазначити, що опитувальників О. Ліпмана недостатньо для складання психограм професій, оскільки вони не дають повного уявлення про індивідуально-психологічні властивості особистості та її ставлення до професії. Для визначення вимог професійної діяльності до особистісних якостей працівника можна використати «Модифіковану карту особистості», розроблену К. К. Платоновим [12].

«Модифікована карта особистості» побудована за принципом методу полярних профілів. Вона включає 93 індивідуально-психологічні властивості і ставлення особистості, які можуть виступати як професійно важливі якості, і три показники, що характеризують успішність професійної діяльності (швидкість, якість і надійність роботи). Кожна властивість оцінюється за десятибальною шкалою. Методика може використовуватися не лише для виявлення вимог до особистісних якостей і властивостей працівника, а й для складання його психологічної характеристики (для профконсультації, профвідбору, проведення атестації).

Оцінку професійно важливих якостей кожного типу професій можна проводити за допомогою такого комплексу психодіагностичних методик [6; 7]:

- технічне мислення — методика Бенетта;
- комунікативні й організаторські нахили — методика «КОС-2»;
- концентрація уваги — методика «Коректурна проба»;
- оперативна пам'ять — методика «ОП-1»;
- невербальний інтелект — тест Равена;
- стійкість уваги — методика «ВН-2»;
- просторові уявлення — методика «Кубики»;
- наочно-образна пам'ять — методика «КНОП-1»;

- основні характеристики темпераменту — тест «Айзенка»;
- емоційна стабільність — тест Тейлора;
- індивідуально-типологічні особливості (ІТО) — методика Л. Собчик;
- лабільність і сила нервової системи — методика «Тепінг-тест»;
- вербальний і невербальний інтелект — методика Амтхауера.

Для діагностики якісної своєрідності індивідуально-психологічних і особистісних властивостей фахівця та способів його реагування на різні ситуації й обставини професійної діяльності використовується багатопрофільний особистий опитувальник Р. Кеттела 16-ФО-187. А.

Ці ж методики використовуються також у профконсультаційній роботі, що забезпечує єдність психодіагностичних вимірювань в професіографії та профконсультації, й дає можливість уникнути розбіжностей між професіографічним матеріалом і профконсультацією. Усі методики апробовані на репрезентативних вибірках.

Психодіагностичний комплекс професіографічного вивчення професій відповідає всім нормам стандартизації, зокрема таким параметрам: доведена висока валідність і надійність кожної методики, всі вони оснащені стандартизованими шкалами оцінок індивідуально-психологічних особливостей і особистісних властивостей, а результати дослідження оцінюються якісними і кількісними показниками. До кожної методики додається опис її конструктивних і психологічних особливостей, процедура проведення обстеження, стимульний матеріал й інтерпретація отриманих результатів. Об'єктивність отриманих даних забезпечується тим, що для досягнення поставленої мети використовується комплекс психодіагностичних методик, які доповнюють і корегують одна одну. Крім того, більшість методик дуже практичні у використанні, не відводиться багато часу на їх проведення, забезпечують можливість як індивідуального, так і групового обстеження.

При підборі методик для професіографічного вивчення професій необхідно виходити з основного теоретичного положення дослідження, що ґрунтується на розумінні професійної діяльності як складної динамічної ієрархічної структури. В цьому контексті професійно важливі якості розглядаються як такі, що відносяться до суб'єкта професійної діяльності в їх якісній та кількісній своєрідності і визначають успішність функціонування працівника.

Щодо кількісних характеристик вимог професій, що пред'являються до індивідуально-психологічних якостей людини, зазначимо, що ідея матричної точності по відношенню до таких складних явищ, що постійно розвиваються, як індивідуально-психологічні якості і властивості особистості, передбачає свої певні рамки використання і не повинна доводитися до абсурду. У більшості випадків професійної орієнтації досить звернутися до смислової точності описів. Наприклад, якщо ми в тексті професіографічного опису професії звернемо увагу некомунікабельної людини на те, що професія провідника пасажирського потягу чи продавця промтоварного магазину саме вимагають багатьох і частих поїздок, контактів, іноді нав'язливих, з різними незнайомими людьми, то така інформація йому, певна річ, буде корисна в аспекті професійного вибору, навіть якщо тут і немає норм для оцінки комунікабельності.

У цілому професіографія є однією з важливих основ, на якій будується стратегія і тактика професійної орієнтації, а результати професіографічного вивчення професій — професіограми і психограми, повинні бути, в свою чергу, підручними методичними засобами кожного, хто займається профорієнтаційною роботою.

Розгортання в країні роботи з профорієнтації вимагає невідкладної розробки професіографічних матеріалів, включаючи психологічні характеристики професій і їх класифікацію. Виконання цієї роботи вимагає ретельного аналізу вітчизняних матеріалів з вивчення та класифікації професій і, безумовно, зарубіжного досвіду.

Питання для самоперевірки та контролю засвоєння знань

1. Що таке професіографія?
2. Що таке професіограма і чим вона відрізняється від професіокарти?
3. Які основні вимоги висуваються до професіограми?
4. Що є головною частиною професіограми?
5. Чи вважаєте Ви, що професія тракториста відноситься до професій типу «людина — природа»? Поміркуйте.
6. Які основні класифікаційні ознаки профорієнтаційної класифікації професій?
7. Розкрийте зміст принципів професіографічного вивчення професій?
8. Назвіть основні вимоги до професіограми?

9. Назвіть основні методи профорієнтаційного вивчення професій і прокоментуйте їх зміст?
10. Назвіть вимоги до індивідуально-психологічних особливостей працівника професій типу «людина-людина»?

Список використаної та рекомендованої літератури

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности : [методическое пособие для вузов] / В. А. Бодров. — М. : ПЕР СЭ, 2001. — 501 с.
2. Волков Б. С. Основы профессиональной ориентации / Волков Б. С. — М. : Академический проект, 2007. — 333 с.
3. Гарбер Е. М. Методика профессиографии / Гарбер Е. М. — Саратов, 1992. — 92 с.
4. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. — Екатеринбург, 2007. — 112 с.
5. Иванова Е. М. Спецпрактикум по психологическому изучению профессиональной деятельности / Е. М. Иванова, О. Г. Носова. — М. : МГУ, 1980. — 124 с.
6. Йовайша Л. А. Проблемы профессиональной ориентации школьников / Л. А. Йовайша. — М. : Педагогика, 1983. — 130 с.
7. Липман О. Психология профессий / О. Липман. — Л., 1923. — 106 с.
8. Карпіловська С. Я. Основи професіографії / С. Я. Карпіловська, Р. Й. Міттельнам, В. В. Сінявський та ін. — К. : МАУП, 1997. — 147 с.
9. Климов Е. А. Как выбрать профессию / Е. А. Климов. — М. : Просвещение, 1990. — 160 с.
10. Климов Е. А. Образ мира в однотипных профессиях / Е. А. Климов. — М. : МГУ, 1995. — 224 с.
11. Котелова Ю. В. Очерки по психологии труда / Ю. В. Котелова. — М. : МГУ, 1996. — 287 с.
12. Платонов К. К. Проблемы способностей / К. К. Платонов. — М. : Наука, 1972. — 311 с.
13. Романова Е. С. Психологические основы профессиографии / Е. С. Романова, Г. А. Суворова. — М. : МПГУ, 1990. — 98 с.
14. Романова Е. С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограмма / Е. С. Романова. — СПб. : Питер, 2004. — 464 с.
15. Сінявський В. В. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних / В. В. Сінявський. — К., 2001. — 192 с.
16. Сінявський В. В. Методи психодіагностики в системі профконсультації / В. В. Сінявський. — К. : ІПК ДСЗУ, 2002. — 190 с.
17. Сінявський В. В. Психологічні основи профорієнтаційної професіографії / В. В. Сінявський. — К. : ІПК ДСЗУ, 2010. — 83 с.
18. Титова И. П. Об изучении и классификации профессий в целях профориентации / И. П. Титова // Школа и выбор профессии. — М. : Просвещение, 1972. — С. 49-64.

19. Фукуяма С. Теоретические основы профессиональной ориентации / С. Фукуяма. — М. : МГУ, 1989. — 108 с.
20. Шпильрейн И.Н. Основные вопросы профессиографии / И.Н. Шпильрейн / Психология труда и психотехника. — М., 1928. — Ч. 1. — С. 31-40.
21. Енциклопедія професій. — К. : ДСЗУ, 2005. — 412 с.

Розділ III. ПСИХОДІАГНОСТИКА У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

3.1. Предмет і завдання психодіагностики

Психологічний аналіз особистості, зіставлення структури особистості з вимогами професій, подальший прогноз професійного розвитку і самореалізації особистості в процесі профорієнтаційної роботи здійснюється за допомогою психодіагностики. Психодіагностика пройшла значний шлях розвитку і становлення. Її передісторія простежується з III тисячоліття до н. е., до якого відносяться відомості про існування в деяких країнах (Стародавній Єгипет, Китай; пізніше — Стародавня Греція, В'єтнам) систем конкурсних випробувань для людей, що претендують на державні посади або бажаючих долучитися до релігійної мудрості. Власне історія психодіагностики як методологія розробки науково обґрунтованих компактних методів виділилася з психології і почала складатися на межі XX століття під впливом вимог практики. Її виникнення було підготовлене кількома напрямками в розвитку психології. Першим її джерелом стала експериментальна психологія. Початком виникнення експериментальної психології умовно вважається 1878, так як саме в цьому році Вільгельм Вундт заснував у Німеччині першу лабораторію експериментальної психології. У його лабораторії вивчалися в основному відчуття і викликані ними рухові акти — реакції, а також периферичний і бінокулярний зір, відчуття кольорів та ін. За зразком лабораторії Вундта створюються подібні експериментальні лабораторії та кабінети в інших країнах. В Англії кузен Ч. Дарвіна — Френсіс Гальтон вперше запровадив особливі вимірювальні випробування не тільки фізичних характеристик людини, але також проби на гостроту зору і слуху, час моторної і словесної асоціативної реакції та інше. Саме Ф. Гальтон запропонував термін «тест», і з його ім'ям по праву пов'язується початок вже не передісторії, а власне історії психодіагностики. Таким чином, спочатку психодіагностика стала складатися як наука про методи експериментальної диференціальної психології, що вивчає психологічні відмінності між людьми експериментальним шляхом. Вивчення складалося під впливом запитів практики, спочатку медицини і педагогіки, а потім і промислового виробництва. Основоположники і послідовники різних психологічних шкіл

по різному відповідали на запити практики. Тестові методики були тісно пов'язані з теоретичними принципами біхевіоризму. Методологічна концепція біхевіоризму полягала в тому, що між організмом і середовищем існують однозначні причинні відносини. Організм, реагуючи на стимули зовнішнього середовища прагне змінити ситуацію в сприятливу для себе сторону і пристосовується до неї. Біхевіоризм ввів в психологію в якості ведучої категорію поведінки, розуміючи її як сукупність доступних об'єктивному спостереженню реакцій на стимули. Відповідно до цих уявлень, мета діагностики зводилася спочатку до фіксації поведінки. Саме цим займалися перші психодіагности, які розробили метод тестів. Коріння клінічного підходу до психодіагностики ведуть до асоціативної психології та психоаналізу. Наступний етап розвитку психодіагностики пов'язаний, насамперед, з ім'ям Альфреда Біне, який поклав початок розробці методів психодіагностики ступеня розумового розвитку та розумової відсталості, розрахованих на різні вікові групи. У руслі цих досліджень В. Штерном був запропонований коефіцієнт розумового розвитку (IQ) як інтегральна характеристика рівня розвитку обстежуваних. Незважаючи на постійну характеристику самої ідеї і методів вимірювання IQ, а також на зміну цих методів і способів підрахунку IQ, психодіагностика інтелекту набула широкого поширення в різних галузях практики і активно використовується донині. Водночас, у 20-их роках виникають перші проєктивні методи — техніки психодіагностики особистісних структур, засновані на методичному принципі проєкції — метод вільних асоціацій К. Юнга і тест Г. Роршаха (1921). Розквіт проєктивних методів припадає на 30-ті — 40-ві роки, коли у зв'язку з широким розповсюдженням психотерапії та психологічного консультування розробка подібних методів стала найбільш актуальною. Переважна більшість найпоширеніших сьогодні проєктивних технік було створено саме в цей період. Нарешті, в 40-ві — 60-ті роки настає період поширення особистісних опитувальників, перші зразки яких були створені в 20-ті роки. У нашій країні, починаючи з робіт Г. Россолімо (1910 р.), проводилася велика робота зі створення та адаптації методів психодіагностики інтелектуального розвитку, поширення яких відбулося в 20-х та на початку 30-х років і мало масовий характер. Поширена практика негативного ставлення непрофесіоналів до результатів тестування і поспішного винесення на їх основі адміністративних рішень, послужила

приводом для припинення в СРСР всіх досліджень в галузі психодіагностики, а також її практичного застосування. Повернення психодіагностики в радянську психологію сталося лише наприкінці 60-х — на початку 70-х років.

У психологічній літературі поняття «психодіагностика» було введене швейцарським психологом Г. Роршахом. Значення цього поняття трактувалося автором як «встановлення психологічного діагнозу» або прийняття кваліфікованого рішення про наявний психологічний стан людини в цілому або про якусь окремо взяту властивість.

Зрозуміло, що це поняття неоднозначне, і в психології склалося декілька його тлумачень. У відповідності до одного з них психодіагностику відносять до спеціальної галузі психологічних знань, предметом вивчення якої є розробка теорії, принципів, методів психологічного дослідження особистості.

Психодіагностика (грец. *psyche* — душа і *diagnostikos* — здатність розпізнавати) — галузь психологічної науки, що розробляє теорію, принципи, методи та інструменти психологічного дослідження особистості.

Предмет теоретичної психодіагностики — теоретико-методологічні та методичні засади психологічного дослідження особистості.

Теоретична психодіагностика вирішує такі завдання:

1. Виявлення природи психологічних явищ і принципової можливості їх наукової та практичної оцінки.
2. Визначення того, якою мірою засоби психодіагностики, що застосовуються в даний час, відповідають прийнятим загальнонауковим і методологічним вимогам.
3. Розробка методичних вимог, що пред'являються до різних засобів психодіагностики.
4. Обґрунтування основ достовірності результатів практичної психодіагностики.
5. Розробка вимог, що ставляться до конструювання і перевірки науковості методів та методик психодіагностики.

Інші визначення психодіагностики вказують на специфічну сферу діяльності психолога-діагноста, пов'язану з психологічним вимірюванням та встановленням психологічного діагнозу. Так, Л. Бурлачук, Р. Немов та ін. визначають предмет психодіагностики як інструмент психологічного вимірювання, оцінки досліджувано-

го об'єкта. К. Гуревич, С. Рубінштейн, В. Дюк вважають психодіагностику частиною або особливим видом експериментування. О. Бодальов, В. Столін, М. Шевардін розглядають психодіагностику як сферу практичної діяльності психолога.

Психодіагностика — галузь психологічного знання, спрямована на виявлення та прогнозування розвитку індивідуально-психологічних особливостей особистості.

Специфічність процесу виявлення та прогнозування розвитку індивідуально-психологічних особливостей особистості полягає в тому, що у процесі діагностики досліджуваний і психолог-діагност вступають у певні міжособистісні стосунки, які позначаються на результатах діагностики. На них впливають також стан і настрої досліджуваних, умови діагностування, тобто ергономічні чинники (шум, вібрація, освітленість приміщення, де проходить дослідження, мікроклімат тощо, навіть те, зручно чи ні людині заповнювати реєстраційні бланки, працювати на комп'ютері або з апаратурою). Відповіді на питання і поведінка під час експерименту залежать від соціального статусу людини, її місця в групі в умовах колективного психодіагностування. Це уміння психолога-діагноста адекватно побудувати діагностичний процес. Тут вирішуються не стільки теоретичні, скільки практичні завдання, що стосуються організації і проведення психодіагностики:

1. Визначення професійних вимог до психолога як психодіагноста.
2. Установлення переліку знань, умінь і навичок, необхідних психодіагносту для успішної роботи.
3. Виявлення мінімуму необхідних вимог, дотримання яких є гарантією того, що психодіагност дійсно успішно і професійно оволодів тими чи іншими методами психодіагностики.
4. Розроблення програм, засобів і методів практичної підготовки психолога в галузі психодіагностики, а також оцінки його компетентності в цій галузі.

Слід зазначити, що обидва комплекси завдань (перший більш теоретичний, а другий більш практичний) взаємопов'язані між собою. Перший співвідносить дане поняття з назвою відповідної галузі наукових психологічних знань і досліджень, а другий вказує на специфічну галузь практичного застосування психологічних знань. Як галузь науки, психодіагностика включає в себе принципи, процедури і способи перевірки науковості різних методів пси-

хологічної діагностики. Як галузь практики, психодіагностика орієнтована на професійні знання й уміння, пов'язані з практичним застосуванням її методів. І в тому, й в іншому випадках мова йде про методи оцінки психологічних процесів, властивостей і станів людини. Теоретична психодіагностика науково обґрунтовує, як краще це зробити, а практична психодіагностика показує, як потрібно це робити правильно і надійно. Ці складові взяті окремо, не гарантують високого рівня професіоналізму в галузі психодіагностики.

Психологічна діагностика — галузь психологічної науки і, одночасно, найважливіша форма психологічної практики, що пов'язана з розробкою та використанням різноманітних методів розпізнання й оцінки індивідуально-психологічних особливостей людини; інтегративна дисципліна, що спирається на наукові теорії психології особистості, диференційної психології і психометрії, а в кінцевому результаті розробляє та використовує широкий комплекс психодіагностичних методик для вирішення конкретних практичних завдань.

Психологічна діагностика спрямована на вимірювання будь-яких властивостей особистості, встановлення на цій основі психологічного діагнозу. Можна говорити про поставлення діагнозу двох типів. По-перше, діагноз на констатацію наявності чи відсутності будь-якої ознаки. По-друге, діагноз, що дозволяє знайти місце досліджуваного в «континуумі» за вираженістю тих чи інших якостей. Психодіагностичне дослідження слугує для досить швидкого і надійного забезпечення збору даних про обстежуваного для формування адекватного психологічного діагнозу.

Психологічний діагноз — це структурований опис комплексу взаємопов'язаних психічних властивостей, здібностей, стійких особливостей, інтересів, мотивів, потреб особистості. Встановлений психологічний діагноз може супроводжуватися рекомендаціями щодо розвитку чи корекції якостей, що вивчаються.

Встановлення психологічного діагнозу практично ніколи не виступає як самоціль. Майже завжди цей акт є лише передумовою певних дій, що так чи інакше торкаються долі обстежуваного. Але сам по собі психологічний діагноз такі дії не визначає. Його вплив опосередковується прогнозуванням — процесом, який в свою чергу носить багатозначний характер. Констатуючи наявність і

вираженість у даного індивіда певної психологічної властивості (наприклад, рівня розвитку, інтелекту, типу темпераменту), психодіагностам немов би прогнозує його можливу поведінку у майбутньому. Щоправда, цей прогноз носить дуже загальний характер і є досить невизначеним, але інакше і не може бути, оскільки умови, в яких буде жити і діяти обстежуваний, не визначені. Адже будь-яка людина, якими б індивідуальними рисами вона не володіла, в різних умовах буде діяти, поводитись по-різному. Звідси — психологічний діагноз тільки тоді перетворюється в справжній прогноз, коли він «прив'язується» до конкретних життєвих умов, до певної життєвої, учбової або професійної ситуації.

Головною метою психодіагностики є сприяння повноцінному психічному розвитку особистості. Зрозуміло, що психодіагностика робить це доступними для неї засобами, тобто прагне розробляти такі методи, які дозволяли б надавати допомогу в розвитку особистості, в подоланні труднощів, що виникають, та інше. Тому головною метою психодіагностики стає створення умов для проведення цілеспрямованої корекційно-розвиваючої роботи, розробки рекомендацій, проведення психотерапевтичних заходів тощо.

Таким чином, психодіагностика здійснюється з метою прогнозу, тобто за певними ознаками визначається психологічна властивість, яка є причиною даної поведінки. Наприклад, діагностуються психологічні особливості особистості для того, щоб спрогнозувати можливість успішного професійного навчання. Успішне прогнозування можливе за умов, коли психічна властивість, що вимірюється, є причиною успішного професійного навчання. Тобто, психодіагностика дає можливість складання не тільки діагностичної, а й прогностичної характеристики особистості, що дає змогу передбачити динаміку подальшого розвитку її індивідуально-психологічних особливостей і поведінки в різних життєвих ситуаціях, в опануванні професії, професійній діяльності.

Виникнення і розвиток профорієнтаційної психодіагностики пов'язаний з роботою психологічних служб, появою таких професій, як психолог-профконсультант, практичний психолог. Представники цих професій працюють у різних організаціях — службі зайнятості, навчальних закладах, медичних установах тощо.

Профорієнтаційна психодіагностика широко застосовується з метою оптимізації процесів професійного навчання в системі безперервної професійної освіти. Вона є важливою складовою діяль-

ності спеціалістів з професійного відбору (підбору) і професійної консультації, що проводяться в профконсультпунктах, в державній службі зайнятості, на підприємствах, в навчальних закладах. Ця діяльність покликана допомогти кожному вибрати найбільш відповідну професію чи роботу, знайти шляхи швидкого і ефективного оволодіння професійними знаннями, уміннями і навичками, досягти необхідного рівня кваліфікації, стати професіоналом, зробити кар'єру.

Без проведення психодіагностичного обстеження практично неможливо вирішити проблеми професійної консультації. Профконсультант, перш ніж давати клієнту якісь поради, повинен встановити психологічний діагноз, оцінити сутність психологічної проблеми, яка хвилює клієнта. При цьому консультант спирається на результати індивідуальної бесіди з клієнтом і спостереження за ним.

Головним моментом в профконсультації повинне бути перенесення акценту з акту вибору професії на підготовку до неї шляхом правильної оцінки природних особливостей і спрямованого формування необхідних властивостей, якостей особистості. Реалізація цього підходу можлива при використанні психодіагностики для визначення актуального стану розвитку індивідуальності. Для цього слід використовувати її результати для виявлення недоліків, вад в розвитку тих чи інших властивостей, здібностей, що важливі для майбутньої професійної діяльності; враховувати її результати при прийнятті рішення про характер корекційної та розвиваючої роботи з метою підготовки до майбутньої професійної діяльності; спиратися на її результати для здійснення контролю за розвитком індивідуально-психологічних особливостей, які вимагаються, після корекції чи тренінгу; враховувати результати діагностичного обстеження для визначення певних обмежень у виборі сфер професійної діяльності, які пред'являють жорсткі вимоги до працівника; використовувати її результати для стимулювання потреб особистості в самопізнанні та самоудосконаленні в руслі підготовки до своєї майбутньої професійної діяльності.

У цілому вся профконсультаційна робота повинна будуватися таким чином, щоб з діагностичної вона перетворилася в діагностично-прогностичну та корекційну.

Важливою сферою практичного застосування психодіагностики є психолого-консультативна і психотерапевтична робота. В даному випадку важливим завданням психодіагностики є пошук причин

виникнення конкретних психологічних проблем у людини і вибір способів та прийомів, що сприяли б їх вирішенню.

Результати психодіагностики мають важливе виховне значення для особистості, бо дозволяють проводити корекцію «психологічного автопортрету» і самооцінки. Самооцінка може бути стихійною, але вона буде більш адекватною у відповідності з рекомендаціями психолога-профконсультанта. Одним з основних мотивів участі в психодіагностичному обстеженні є бажання дізнатися про щось нове стосовно себе і отримати кваліфіковану пораду про напрямок самовдосконалення. Тому, крім констатуючої оцінки індивідуально-психологічних властивостей особистості, при психодіагностичному обстеженні необхідно конструктивно вирішити питання про те, що саме необхідно кожній конкретній людині для формування індивідуального стилю поведінки та діяльності, для удосконалення особистісних якостей. Психологічний діагноз може бути основою індивідуальної програми підвищення професійної компетентності при проведенні різних тренінгів.

Психодіагностика реалізує такі функції:

- дослідницьку — діагностика психологічних механізмів поведінки і діяльності;
- практичну — оптимізація процесу професійного навчання;
- профорієнтаційну — підбір персоналу, розподіл трудових ресурсів, сприяння працевлаштуванню;
- виховну — підвищення психологічної культури та професійної компетентності, визначення засобів психологічного впливу, корекція поведінки й діяльності, удосконалення механізмів саморегуляції.

Як уже говорилося, психодіагностика використовується для вивчення різних сфер життєдіяльності людини. Але в кожній з них існують специфічні умови для використання психодіагностичних засобів, специфічні завдання які становлять предмет окремих чи спеціальних психодіагностик (професійної, спортивної, навчальної тощо).

Окрім цих конкретних питань, у психодіагностиці є більш загальні, універсальні питання, що складають предмет загальної психодіагностики. До них відносяться:

- методологічні, теоретичні та конкретно-методичні принципи побудови психодіагностичного інструментарію і формулювання психодіагностичних висновків;

- методи і конкретні методики психодіагностики рис особистості, здібностей, мотивів, свідомості та самосвідомості, міжособистісних відносин;
- диференційна психометрика як математизована методологія виявлення міжіндивідуальних відмінностей;
- вимоги до методик, їх розробників і користувачів.

Важливою передумовою успішної психодіагностики є правильне виділення предметної сфери вивчення. Предметна сфера психодіагностики детермінується:

- уявленнями про об'єкт вивчення, яким можуть виступати як будь-який соціальний суб'єкт, так і психічні процеси, взаємозв'язки й явища;
- повнотою врахування завдань і потреб реальної практики;
- знаннями предметних сфер психологічної та інших суміжних наук;
- ступенем оволодіння теорією і практикою застосування психодіагностичних процедур в контексті загальної психотерапії.

Розширення предметної сфери забезпечується удосконаленням психодіагностичного інструментарію. Такий підхід дозволяє сформуванню системне бачення об'єкта, що вивчається, та виділити в ньому багаторівневий взаємопов'язаний характер процесів і явищ. Розглянемо деякі з цих рівнів.

Психофізіологічний рівень визначається необхідністю урахування психофізіологічних особливостей досліджуваних і ступенем відповідності цих особливостей вимогам конкретної професійної діяльності. В їх основі лежать властивості нервової системи, а саме: сила, слабкість, динамічність, лабільність, рухливість, урівноваженість.

Психологічний рівень визначається закономірностями пізнавальної, емоційної та вольової сфер людини, що проявляються в її діяльності та поведінці. Їх діагностика дозволяє вірогідно визначити цілі, мотиви, потреби, інтереси, здібності, риси характеру, схильності конкретної людини.

Соціально-психологічний рівень визначається закономірностями явищ психіки, зумовлених включенням людини в різні соціальні зв'язки (соціальні установки, позиції, процеси адаптації і соціалізації, комунікативні здібності, психологічна сумісність та ін.), а також психологічними характеристиками реального соціаль-

ного середовища (міжособистісні стосунки, традиції, психологічний клімат, конкурентоспроможність, громадська думка, груповий настрій тощо).

Практично психодіагностика застосовується скрізь, де вимагається точне знання ступеня розвитку тих чи інших індивідуально-психологічних властивостей і особистісних якостей людини. У всіх випадках вона вирішує такі типові для неї завдання:

- Установлення наявності у людини тієї чи іншої психологічної властивості або особливості поведінки, діяльності.
- Визначення ступеня розвитку даної властивості, якості, їх вираженості в певних кількісних і якісних показниках.
- Опис психологічних і поведінкових особливостей людини, що діагностуються, в тих випадках, коли це необхідно.
- Порівняння, ступеня розвиненості психологічних властивостей та якостей, що вивчаються у різних людей.

Усі ці завдання вирішуються як в комплексі, так і кожне окремо. При цьому, практично в усіх випадках, за виключенням якісного опису результатів, необхідною вимогою є володіння методами математичної статистики.

Таким чином, психодіагностика — це досить складна галузь професійної діяльності психолога, що вимагає спеціальної підготовки. При цьому необхідно, щоб психолог, який займається цією роботою, мав би не тільки досить високу загальну професійну компетентність, але й розумів сутність проблем, на вирішення яких спрямована його робота.

3.2. Методи психодіагностики та їх класифікація

Психодіагностика виникла, перш за все, як знаряддя пізнання людей в практичній діяльності (для вивчення їх психологічної зрілості, придатності для виконання певних трудових та соціальних функцій). Спочатку її методи запозичувались в експериментальній психології і пристосовувались для широкого використання. На цьому підґрунті створювалися особливі психодіагностичні методики, які відрізнялися більш або менш складними способами застосування.

Сьогодні вже розроблені та практично використовуються методики психодіагностики, що охоплюють усі відомі психологічні процеси, властивості й стани людини. Але велика кількість психодіагностичних методик пояснюється не тільки зна-

чною кількістю індивідуально-психологічних особливостей людини, а також і тим, що практично всі методики мають обмеження щодо застосування. Це викликає необхідність створювати та використовувати інші методики, які б не мали подібних обмежень.

Слід звернути увагу на термінологічну різницю між поняттями «психодіагностичний метод» і «психодіагностична методика».

Психодіагностичний метод — спосіб дослідження, що дає змогу отримувати точні кількісні та якісні характеристики досліджуваних індивідуальних психічних властивостей особистості з дотриманням основних вимог розробки і використання діагностичних методик.

Основною особливістю психодіагностичного методу є його вимірювально-дослідна спрямованість, завдяки якій кількісно (і якісно) кваліфікується досліджуване явище.

Суб'єктивний, проєктивний, об'єктивний підходи до психодіагностичних досліджень конкретизують психодіагностичний метод у вигляді психодіагностичних методик.

Психодіагностична методика — конкретне втілення суб'єктивного, проєктивного, об'єктивного підходів у змісті психодіагностичного методу, спосіб психологічного обстеження, що спрямований на вимірювання, встановлення психологічного діагнозу та визначення психологічного прогнозу.

Конкретизація суб'єктивного підходу до діагностики (самоописи, самооцінка особливостей особистості, стану, поведінки у певних ситуаціях) в психодіагностичному методі відображена в змісті особистісних опитувальників, опитувальників стану і настрою, думок, а також опитувальників-анкет.

Проєктивний підхід втілений у зміст моторно-експресивних, перцептивно-структурних й аперцептивно-динамічних методик діагностики, що здійснюється на основі аналізу особливостей взаємодії із зовнішньо нейтральним, знеособленим матеріалом, який через невизначеність (слабку структурованість) стає об'єктом проєкції.

Об'єктивний підхід конкретизований в методиках діагностики особистісних якостей, що спрямовані на вимірювання інтелектуальних особливостей особистості, тестах інтелекту та спеціальних здібностей, тестах досягнень.

Психодіагностичні методики спрямовані на вирішення конкретних практичних завдань, діагностику певних психологічних

властивостей, якостей. Психодіагностичний метод включає в себе широкий спектр (набір) методик, споріднених методологічним підходом та технологічними прийомами. Метод носить більш загальний характер застосування, а методика — це дуже конкретна вказівка на те, як краще в даних специфічних умовах з найбільшою ефективністю реалізувати загальні правила методу.

Сучасна психодіагностика нараховує більше тисячі методів і методик, розібратися в яких без певного орієнтиру практично неможливо. Необхідна класифікація психодіагностичних методик, яка б полегшила практичному психологу вибір методики і максимально відповідала б його завданням. Така класифікація повинна відображати зв'язок методів з психологічними особливостями, що діагностуються, з одного боку, а з іншого — з практичними завданнями, заради вирішення яких ці методи розроблялися.

Сукупність сучасного психодіагностичного інструментарію за якістю можна розділити на дві групи: методики малоформалізовані та методики високого рівня формалізації.

До малоформалізованих методик слід віднести такі прийоми, як спостереження, опитування, аналіз продуктів діяльності. Ці методики дають дуже інформативні дані про досліджуваного, особливо коли мова йде про вивчення таких психологічних явищ, що погано піддаються об'єктивізації (наприклад, суб'єктивні переживання) або є дуже нестабільними (динаміка цілей, станів, настрою та інше). Разом з тим, слід мати на увазі, що малоформалізовані методики дуже трудомісткі (наприклад, спостереження за обстежуваним ведеться протягом декількох днів) і більшою мірою ґрунтуються на професійному досвіді, психологічній інтуїції самого психолога. Тільки наявність високого рівня культури, проведення психологічних спостережень бесід допомагає уникнути впливу випадкових і побічних факторів на результати психодіагностичного дослідження.

До методик високого рівня формалізації відносяться опитувальники, тести, проективні техніки і психофізіологічні методики. Вони характеризуються жорсткою регламентацією процедури обстеження (точне дотримання інструкцій, суворо та конкретно визначені способи подачі стимульного матеріалу тощо), стандартизацією (наявність норм чи інших критеріїв оцінки результатів), валідністю і надійністю. Ці методики дозволяють зібрати психо-

діагностичну інформацію у відносно короткий термін і в такому вигляді, який дає можливість кількісного та якісного її аналізу.

Психодіагностичні методики в залежності від ступеня впливу практичного психолога на результати обстеження і за характером даних, які використовуються для психодіагностичних висновків, можна розділити на об'єктивні та суб'єктивні. В об'єктивних методиках отримані результати не залежать від свідомості й бажання досліджуваного і психолога, а в суб'єктивних методиках — результати деякою мірою залежать від досвіду й інтуїції психолога і обстежуваного.

Серед **об'єктивних** психодіагностичних методик виділяються:

- **Психофізіологічні методики**, в яких психодіагностика проводиться на основі показань приладів, що реєструють пульс, дихання, особливості функціонування мозку та інше з метою діагностики функціонального стану.
- **Апаратурні методики**, що реєструють швидкість реагування і точність дій, діагностують психомоторну координацію, властивості нервової системи, визначають певні професійні вміння і навички тощо.
- **Об'єктивні тести** з вибором відповіді у запропонованих варіантах (наприклад, тести інтелекту). Відповіді обробляються за ключем, оскільки є об'єктивно правильні та неправильні відповіді.
- **Тести-опитувальники** для діагностики особистісних рис, у яких обстежуваний вибирає ті варіанти відповідей на запитання, які описують його індивідуальні особливості або переваги, а ключ до запитань визначається за допомогою особливих психометричних процедур.
- **Методики «суб'єктивної шкальної самооцінки»**, в яких психолог не впливає на результати обстеження, але йому необхідна висока компетентність і кваліфікація для інтерпретації відповідей обстежуваного, сам оцінює якість об'єкта, поняття за ступенем схожості або суб'єктивної переваги.

До **суб'єктивних** методик відносять — спостереження, інтерв'ю, бесіди, рольові ігри, проєктивні методики.

Особливе місце серед цих методик займають проєктивні, які, в свою чергу, можуть бути бланковими та малюнковими. Широка застосування цих методик пояснюється тим, що вони найбільш валідні та інформативні. Вони характеризуються малою стандар-

тизованістю процедури проведення обстеження і тлумачення результатів, бо вивчають глибинні індивідуально-психологічні особливості людини. Оволодіння технікою роботи з такими методиками вимагає багато часу, поряд з високою професійною кваліфікацією, творчим підходом до кожного випадку. А це, як правило, приходить з досвідом практичної роботи, накопиченням великого масиву емпіричних даних.

Популярними в психодіагностичній практиці є багаточисленні особистісні опитувальники, за допомогою яких діагностика здійснюється на основі самоописування особливостей поведінки особистості в тих чи інших ситуаціях.

Найбільш надійними і валідними є апаратурні методики діагностики індивідуально-психофізіологічних особливостей. Але в даний час є й бланкові методики діагностики найбільш вивчених властивостей нервової системи — сили, слабкості, інертності, лабільності. Це методики В. Козлової, В. Данилова, Я. Стреляу та інших.

В останні роки все більше уваги приділяється розробці комп'ютерних версій психодіагностичних методик. Але слід зауважити, що перевага комп'ютерних психодіагностичних програм полягає найчастіше в прискоренні обробки результатів і підвищенні точності. В інтерпретації ж результатів психодіагностичного обстеження комп'ютер не може замінити психолога. І ще одне зауваження: користувачам комп'ютерних психодіагностичних методик потрібно пам'ятати, що перенесення будь-якої психодіагностичної методики в комп'ютер вимагає обов'язкового перегляду її нормативних шкал, валідності та надійності.

Особливу увагу при комп'ютерному тестуванні слід звертати на інтерпретацію отриманих даних, які можуть бути неточними, некоректними, містити протиріччя. Особливо це стосується інтерпретації таких складних методик, як тест Р. Кеттела, СМДО Л. Собчик або БМДО Ф. Березіна. Інколи виникає необхідність корекції комп'ютерної інтерпретації отриманих результатів, якщо вони містять протиріччя або неточності.

Слід відзначити, що в кожному типі психодіагностичних методик можна виділити групи досить однорідних, близьких одна до одної методик. У той же час, деякі з конкретних психодіагностичних методик важко віднести до одного з типів, вони займають ніби проміжне місце, тому їх розмежування є досить умовним.

3.3. Вимоги до психодіагностичних методик і їх користувачів

Для того, щоб психодіагностика була досить надійним засобом дослідження особистості й дозволяла отримувати достовірні результати, яким можна довіряти, і на їх основі робити адекватні практичні висновки, потрібно, щоб психодіагностичні методики, що використовуються, були науково обґрунтовані. Перш ніж психодіагностичні методики можуть бути використані для практичних цілей, вони повинні пройти перевірку за рядом формальних критеріїв, що доводять їх високу якість та ефективність. Уся проблема в цьому розумінні зводиться до питання, що власне вимірює ця методика в психіці людини, якими одиницями вимірювання можна користуватися для отримання даних, і наскільки можна буде довіряти цим даним.

Серед основних вимог, яким повинні відповідати психодіагностичні методики, виступають валідність, надійність, однозначність і точність. Перш ніж використовувати в психодіагностичному обстеженні ту чи іншу методику, психолог-профконсультант повинен мати чітке уявлення про те, якою мірою вибрана ним методика відповідає перерахованим критеріям. Без такого уявлення він буде не в змозі визначити, чи можна довіряти отриманим за її допомогою даним.

Основним критерієм якості психодіагностичної методики є її валідність.

Валідність — критерій якості психодіагностичної методики, що виражає практичну корисність методики, її діагностичну та прогностичну можливість, і реальність її використання з певною метою.

Тому забезпечення валідності методики передбачає пошук відповіді на запитання, чи вимірює дана методика те, що вона повинна вимірювати, і наскільки точно вона це робить. Взагалі ця інформація про все те, що дана методика виявляє. Це адекватність, діагностична та прогностична сила, практична корисність. Коли ми маємо на увазі придатність методики для певної мети, ми говоримо про її адекватність; коли ми хочемо сказати, що результати методики є точним і влучним відображенням міри або своєрідності характеристики, яка досліджується, ми таким чином визначаємо їх дійсність. Але на практиці до цього часу не розрізняють адеква-

тність методики як засобу і дійсності її результатів: перше та друге коротко називають валідністю.

Існує декілька видів валідності, які потрібно розглядати і оцінювати окремо, коли стоїть питання щодо визначення валідності психодіагностичної методики.

Валідність може бути **теоретичною**, що визначається відповідністю показників властивості особистості, яка досліджується, показникам, що отримані за допомогою інших методик, і з якими існує теоретично обґрунтована залежність. Теоретична валідність перевіряється кореляцією показників однієї якості особистості, отриманих за допомогою різних методик, що спираються чи виходять з однієї і тієї ж теорії.

Валідність **практична** перевіряється відповідністю діагностичних показників реальній поведінці, діям і реакціям досліджуваного, що спостерігаються. Якщо, наприклад, за допомогою психодіагностичної методики оцінюються риси характеру у досліджуваного, то методика, що застосовується, буде вважатися практично валідною тоді, коли ми встановимо, що обстежуваний поводить себе в житті саме так, як і передбачала методика, тобто у відповідності з тією рисою характеру, що йому притаманна. Таким чином, за критерієм практичної валідності методику перевіряють шляхом порівняння її показників з реальною життєвою поведінкою або результатами практичної діяльності особистості.

Деякі психологи виділяють валідність внутрішню та зовнішню. **Внутрішня валідність** означає відповідність того, що міститься в методиці (завдань, субтестів, суджень, тверджень та інше), загальній меті та задуму методики в цілому. **Зовнішня валідність** показує на зв'язок між показниками методики і найбільш важливими, ключовими зовнішніми ознаками, що відносяться до поведінки обстежуваного.

Слід відмітити, що при створенні методики оцінити її валідність дуже важко. Зазвичай, валідність психодіагностичної методики перевіряється і уточнюється в процесі довготривалого використання.

Однією з важливих вимог до психодіагностичної методики є її надійність, що характеризується з точки зору стабільності результатів, отриманих при повторному використанні цієї методики за аналогічних умов.

Надійність методики показує, наскільки точно проводиться психологічне вимірювання, наскільки можна довіряти отриманим результатам і наскільки вона стійка до впливу сторонніх, випадкових факторів.

Найбільш ефективним способом встановлення надійності психодіагностичної методики є вирахування коефіцієнта кореляції між результатами обстеження одних і тих же досліджуваних за допомогою цієї методики через певний проміжок часу (4-6 місяців).

Одним з критеріїв якості психодіагностичної методики є точність, яка виражає міру її безпомилкового виявлення того, що вона виявляє.

Точність методики — це ступінь довіри тому, що отримані результати показують реальну величину характеристики особистості, що вивчається.

Точність характеризується по відношенню до завдань психодіагностичної методики, часу і відносно обстежуваного:

- точність по відношенню до задач методики вказує на те, наскільки кожне завдання вносить вклад у вивчення даної характеристики (методика настільки вдала, наскільки якісними є елементи, з яких вона складається);
- точність по відношенню до часу є вираженням того, що методика є незалежною від випадкових коливань часу (ймовірність співпадань результатів при повторному вимірюванні якостей в одних і тих же обстежуваних, коли друге обстеження безпосередньо проходить за першим та результати одних і тих же обстежуваних не змінюються навіть при повторному обстеженні після більш тривалого часу (до двох місяців));
- точність відносно обстежуваного показує, що методика виявляє одне й теж в руках різних практичних психологів.

Використання будь-якої методики повинне передбачати її однозначність.

Однозначність — критерій якості методики, що характеризується тим, якою мірою отримані за її допомогою результати відображають зміни саме і тільки тієї властивості, для оцінки якої дана методика застосовується.

Якщо разом з цією властивістю в отриманих показниках відображаються й інші, ніяк не пов'язані з даною методикою, які виходять за межі її валідності, то вважається, що методика не відпо-

відає критерію однозначності, але при цьому частково може бути валідною.

Слід зазначити, що перед тим, як застосовувати ті чи інші методи, практичний психолог повинен упевнитися, чи відповідають вони вимогам валідності, надійності, точності та однозначності.

Найважливішими з названих критеріїв є перші два, і якщо методика їм не відповідає, то її взагалі не можна використовувати як засіб психодіагностики. Якщо ж методика не досить точна і однозначна, то її все ж таки можна застосовувати з певними застереженнями. Практичний психолог повинен пам'ятати про те, що неточна методика може не дозволити встановити порівняно невеликі зміни, які відбуваються в результаті проведеного дослідження, і може вказати на відсутність змін там, де вони дійсно є. Не досить однозначна методика не завжди дозволяє зіставити величину отриманих показників із ступенем зміни якості, що оцінюється, а не якоїсь іншої.

У психодіагностичному вивченні індивідуально-психологічних властивостей і якостей особистості методики повинні бути стандартизовані. Стандартизація психодіагностичних методик пов'язана з розробкою чітких інструкцій обстежуваному, а також психологу щодо проведення обстеження і обробки результатів з наступною їх інтерпретацією. Вона передбачає повну уніфікацію всіх деталей обстеження: виду, інтенсивності та тривалості різних подразників (при використанні апаратних методик), інструкції, стимульного матеріалу, протоколів обстеження, а також порядку обробки результатів і постановки діагнозу. Передбачається стандартизація психодіагностичних шкал для діагностування ступеня вираженості індивідуальних психологічних і психофізіологічних властивостей та якостей особистості, що вивчаються.

Крім основних, до психодіагностичних методик пред'являється ряд інших вимог, а саме:

- в методиці повинні бути однозначно сформульовані мета, предмет і сфера застосування;
- процедура проведення повинна бути задана у вигляді однозначного алгоритму: пред'явлення завдань, проведення обстеження й аналізу відповідей;
- процедура обробки результатів повинна мати статистично обґрунтовані методи підрахунку та стандартизації критеріальних норм;

- оціночні шкали повинні бути перевірені на репрезентативність, валідність і надійність в заданій сфері застосування;
- методика повинна бути зрозумілою і доступною не тільки для психолога, але й для обстежуваного, вимагати від нього мінімум фізичних і психологічних зусиль для проведення психодіагностики;
- інструкція до методики повинна бути простою, короткою й досить зрозумілою без додаткових пояснень, настроювати обстежуваного на сумлінну і довірливу працю;
- об'єктивність і стандартизованість (методики повинні об'єктивно кількісно оцінювати певні властивості, якості особистості, забезпечувати відтворення результатів, отриманих різними практичними психологами);
- методика повинна бути прогностичною (повинна надавати можливість правильно прогнозувати успішність діяльності, особливостей поведінки, подальшого розвитку обстежуваного на основі результатів обстеження за даною методикою).

Серйозною проблемою психодіагностики є причини виникнення тих помилок і факторів, що впливають на результати психодіагностичного обстеження. Слід відмітити, що причини цих помилок криються не тільки в недосконалісті самої методики. Неточність може виникнути в будь-якій ланці ланцюга, що йде від методики до обстежуваного і від нього до психолога, який інтерпретує результати обстеження. Тому причини помилок в результатах психодіагностичного обстеження можна розглядати на п'яти рівнях:

- недосконалість психодіагностичної методики призводить до двох видів помилок. До постійних помилок відносяться — неадекватне формулювання інструкції, нечітка інструкція подачі методики обстежуваному, незрозумілі чи неоднозначні завдання, запитання тощо. До непостійних причин помилок методики відносяться неоднаково зручне читання бланків для відповідей, зміна умов під час обстеження тощо;
- ситуація обстеження (час проведення обстеження, неоднакове освітлення приміщення при груповому обстеженні, наявність сторонніх подразників тощо);
- особистість практичного психолога, яка мало враховується під час аналізу причин помилок у результатах психодіагностичного обстеження (вік, стать, зовнішній вигляд, як його відрекомендували тощо);

- психічний функціональний стан обстежуваного (настрій, мотивація, втома, ставлення до обстеження, тенденція до ризику і відгадування правильних рішень тощо);
- спосіб оцінки результатів та їх інтерпретація впливає на результати в тих методиках, де отримані дані вимагають як кодування — переведення первинної інформації в певні категорії, так і оцінки відповідності відповіді певному еталону або певним вимогам (оцінка відповідей відносно її повноти, абстракції, оригінальності тощо).

Психодіагностика виступає важливою складовою діяльності практичного психолога, психолога-профконсультанта. Успішність цієї роботи значною мірою визначається активністю і компетентністю, реалізацією творчого потенціалу спеціаліста, що дозволяє нарощувати продуктивність у практичній психологічній діяльності та досягти в ній вершин професійної майстерності.

Сучасний психолог-профконсультант чи практичний психолог, де б він не працював, чим би не займався, постійно має справу з психодіагностичним інструментарієм. До того ж, спеціалісти названого профілю мають справу з найскладнішим об'єктом пізнання і дослідження — людиною. І вони не мають права на помилку. Це накладає певну відповідальність і збільшує вимоги до їх професійної підготовки та компетентності в оволодінні психодіагностичними методами.

У першу чергу вони повинні:

- досконало знати психологічні теорії, на яких будуються психодіагностичні методи, які ними використовуються;
- досконало знати банк психодіагностичних методик і умов їх правильного застосування;
- знати, якою мірою методи психодіагностики відповідають критеріям надійності, валідності, точності, однозначності, і володіти засобами їх перевірки;
- забезпечувати повну стандартизацію проведення психодіагностичного обстеження;
- нести повну особисту відповідальність за інтерпретацію результатів, що здійснюється на основі психодіагностичного обстеження (діагноз, прогноз, психотерапевтичні та розвиваючі заходи);
- у підборі методик керуватися не суб'єктивними перевагами й упередженістю щодо оцінки методик, а виходячи з вимог

максимальної ефективності психодіагностики — максимум надійності при мінімумі затрат;

- не вважати, що отримані дані є остаточним і незмінним висновком для досліджуваного, передбачати і прогнозувати особистісні зміни і розвиток особистості;
- знати, що жодна психодіагностична методика не дає гарантії повної «істинності» результатів щодо характеристики особистості;
- усвідомлювати, що конкретна особистість завжди набагато складніша і глибша у порівнянні з теорією, а тому необхідно реалістично оцінювати можливості методики;
- враховувати можливий вплив емоційно-вольового стану обстежуваного на результати психодіагностичного дослідження;
- при проведенні психодіагностичного обстеження дотримуватися професійно-етичних норм і правил.

Слід сказати, що поряд з психологами, в суміжних з психологією галузях працюють і не психологи (вчителі, лікарі, соціологи, інженери тощо). Вони можуть використовувати тільки ті психодіагностичні методики, які добре теоретично і психометрично обґрунтовані і не вимагають спеціальних знань при інтерпретації результатів.

Вимоги до користувачів психодіагностичних методик, що не мають базової психологічної освіти:

- попередньо проконсультуватися з кваліфікованим психологом-діагностом відносно того, які методики можна застосувати для вирішення поставлених завдань;
- якщо правильне використання методики вимагає загальних психодіагностичних знань чи спеціальної підготовки для оволодіння конкретною методикою, то користувач зобов'язаний пройти відповідну підготовку, вибрати іншу методику або відмовитися від проведення психодіагностичного обстеження;
- нести повну відповідальність за інтерпретацію результатів психодіагностичного обстеження;
- відмовитись від користування методиками, що не забезпечені однозначною стандартизованою інструкцією, необхідними показниками надійності й валідності;

- дотримуватися етичних норм при проведенні психодіагностичного обстеження.

Відточена техніка застосування психодіагностичних методик, сформованість професійно важливих якостей, морально-етичних установок поведінки є найважливішими складовими частинами професіоналізму практичного психолога і необхідними умовами успішного психодіагностичного обстеження.

3.4. Психологічні тести і тестування

Сьогодні тести і тестування набувають популярності та широкого застосування в психодіагностиці. Безперечно, будь-який тест обмежується пізнанням будь-якої однієї сторони особистості й не дає можливості вивчити її в цілому. Тому досвідчений психолог підбирає тести на основі взаємодоповнення, що робить можливим отримувати достовірні, адекватні поставленим завданням, результати.

Тому з усіх існуючих психодіагностичних методик найбільш поширеними на сьогодні є тести — досить короткі, стандартизовані методики, що дозволяють отримати і зіставити кількісні та якісні характеристики індивідуально-психологічних особливостей людини за певними параметрами. Під стандартизованістю таких методик розуміють те, що вони завжди і скрізь повинні застосовуватися однаковою чиною, розпочинаючи з ситуації й інструкції, яку отримують досліджувані, та закінчуючи способами обробки й інтерпретації отриманих результатів.

Зіставлення означає, що оцінки, отримані за допомогою тесту, можна порівнювати одну з одною незалежно від того, де, коли, як і ким вони були отримані.

Існує багато різновидностей тестових методик, що класифікуються за декількома ознаками, серед яких найбільш значними є форма, предмет, зміст та мета психологічного тестування. За формою проведення тести можуть бути індивідуальними та груповими, усними та письмовими, бланковими, апаратними, комп'ютерними.

За предметом тестування тести поділяються на інтелектуальні (оцінюється рівень розвитку у людини різних пізнавальних процесів), особистісні та міжособистісні. За особливостями завдань, що ставляться, виділяють практичні, образні, словесні (вербальні). За характером тестового матеріалу, що надається досліджуваному,

тести поділяються на бланкові, апаратурні, а за об'єктом оцінки — на тести досягнень, станів і властивостей.

Інтелектуальні тести призначені для оцінки рівня інтелектуального, розумового розвитку особистості. Під інтелектом в даному випадку розуміють не будь-який прояв індивідуальності, а, насамперед, пізнавальні процеси (мислення, пам'ять, увага, сприйняття). Слід зазначити, що тести інтелекту є найбільш ранніми психодіагностичними методиками.

Окрім діагностики особливостей розумового розвитку, інтелектуальні тести дозволяють отримати характеристику швидкості протікання розумових процесів, що є свідченням наявності в обстежуваного певної вираженості властивостей нервової системи (лабільність-інертність).

Серед найбільш відомих інтелектуальних тестів, що широко використовуються в практичній діяльності психологів, можна назвати тести Р. Амтхауера, Д. Векслера, Дж. Равена.

Особистісні тести призначені для психодіагностики індивідуально-психологічних особливостей людини, що визначають її вчинки і поведінку, мотивацію, інтереси, потреби, ціннісні орієнтації, емоційний склад та інше. Особливістю особистісних тестів є їх різноманітність і суміжне положення в класифікації методик. Тому особистісні тести не є тестами в чистому вигляді, бо часто мають ознаку проєктивних методик або опитувальників.

Найбільш відомими і широко використовуваними в психодіагностиці є особистісні опитувальники, що пов'язані з діагностикою темпераменту, характеру, мотивації, емоцій, стійких індивідуальних особливостей людини, що визначають її вчинки. Серед них є такі, що дають комплексну оцінку стану особистості або ступеня розвитку її окремих властивостей.

Комплексними, наприклад, є опитувальники БМДО (Багатофакторна методика дослідження особистості Ф. Б. Березіна), СМДО (Стандартизований метод дослідження особистості Л. М. Собчик) та інші.

До окремих можна віднести тести, за допомогою яких оцінюються інші риси особистості людини, мотиви, емоції, наприклад, акцентуації характеру (тест Х. Шмішека), тривожність (тест Тейлора), локус контролю (Дж. Роттера), мотивація досягнень (А. Мехрабіана) тощо. Їх перевагами перед іншими тестами є простота

в проведенні та інтерпретації даних, можливість охоплення широкого спектру особливостей досліджуваного.

Міжособистісні тести дають можливість оцінювати взаємовідносини між людьми в колективі, групі. Сфера міжособистісних стосунків надзвичайно широка й охоплює практично весь діапазон існування людини. Серед найбільш відомих міжособистісних тестів, що широко використовуються в психодіагностичній практиці, можна назвати соціометричний тест Дж. Морено, тест Т. Лірі, тест рольових конструктів Г. Келлі та інші.

Бланкові тести характерні тим, що при їх використанні досліджуваний отримує тестовий матеріал в формі різних бланків, малюнків, схем, таблиць, опитувальників тощо.

Поряд з іншими тестами виділяється група тестів-досягнень, що призначені для оцінки успіхів особистості в певному виді діяльності, в тій чи іншій сфері пізнання (наприклад, продуктивність пам'яті, логічність мислення, стійкість уваги, успішність навчання, професійні досягнення тощо).

В особливу групу виділяють проєктивні тести. Вони побудовані не на прямій, а на опосередкованій оцінці тих чи інших психологічних якостей людини. Таку оцінку отримують в результаті аналізу того, як обстежуваний сприймає та інтерпретує деякі багатозначні об'єкти (сюжетно невизначені малюнки, безформні плями, незавершені речення тощо). Припускається, що в оцінку та інтерпретацію подібних об'єктів людина несвідомо «вкладає» саму себе. Поширеними проєктивними методиками, якими часто користуються практичні психологи, є тест Роршаха, ТАТ (тематичний-аперцептивний тест), тест Сонді, тест Маркета, «неіснуюча тварина» та інші.

Проєктивні тести застосовуються тоді, коли потрібна діагностика прихованих або неусвідомлених обстежуваними психологічних особливостей.

Необхідно зазначити, що є й інші види тестових методик, а саме процесуальні, апаратурні, вербальні, невербальні та інші.

Особливу увагу слід звертати на те, щоб тест мав повну комплектацію, усі складові частини, які в ньому повинні бути. Кожен тест має декілька складових частин: вказівки щодо процедури роботи з тестом, тестовий матеріал, інструкція, стимульний матеріал, бланк відповідей, шаблони для обробки даних, ключі і тестові норми, інтерпретація отриманих результатів.

Найбільш суттєвими ознаками тестів є:

- стандартизованість пред'явлення і обробки результатів;
- незалежність результатів від впливу ситуації тестування і особистості психолога;
- співвіднесеність індивідуальних даних з нормативними — отриманими в тих же умовах в досить репрезентативній групі.

Метод тестування є одним з основних в сучасній психодіагностиці й міцно утримує провідне місце в світовій психодіагностичній практиці. Його популярність пояснюється такими основними перевагами:

- оперативність і економічність (економія часу);
- стандартизація умов і результатів (відносна незалежність від кваліфікації психолога);
- кількісний диференційований характер оцінки;
- оптимальна трудність (тест складається із завдань оптимальної трудності);
- надійність результатів;
- об'єктивність (результати тестування можуть бути оцінені як кількісно, так і якісно);
- практичність (результати тестування об'єктивно визначають варіанти вибору засобів подальшого практичного впливу);
- можливість комп'ютеризації (значно полегшується обробка і точність даних).

Для того, щоб отримати адекватні результати, необхідно дотримуватись суворих правил проведення тестування, обробки та інтерпретації результатів. Найважливішими з таких правил є:

- перш ніж використовувати тест, психолог повинен обов'язково провести його апробацію на собі та на інших людях;
- до початку тестування обстежуваний повинен чітко зрозуміти тестові завдання та інструкцію до тесту, а психолог має в цьому переконатись;
- в процесі тестування жодному з обстежуваних не можна надавати перевагу;
- в процесі обстеження забороняється давати обстежуваним додаткові пояснення;
- при виконанні тестових завдань обмеження в часі для всіх обстежуваних повинні бути однаковими;

- під час проведення тестування необхідно слідкувати за тим, щоб всі обстежувані працювали самостійно, не впливали один на одного, що могло б змінити результати обстеження;
- кожний тест повинен мати обґрунтовану і вивірену процедуру обробки та інтерпретації результатів, що дозволяє уникнути помилок.

Означені особливості тестів і процесу тестування дають змогу досить чітко і точно вимірювати та адекватно оцінювати різні індивідуально-психологічні особливості обстежуваного при вирішенні практичних завдань.

Вибір профілю навчання та професійної освіти, працевлаштування, психологічна допомога безробітним у службі зайнятості, підбір і розподіл персоналу на підприємствах чи організаціях — важливі сфери застосування психологічного тестування. Багато професій вимагають від людини певних професійно важливих якостей, тому існують обмеження щодо заняття певних професій для тих, хто не відповідає цим вимогам. Тестування допомагає своєчасно виявити ці обмеження і таким чином попередити зайві витрати на навчання, можливі аварії, виникнення особистісних проблем, пов'язаних з неправильним вибором професії.

3.5. Технологія психодіагностичного обстеження

Головне призначення психодіагностики полягає в глибокому вивченні психологічної структури особистості, її внутрішнього світу. А тому головною проблемою, яку повинен вирішити практичний психолог при проведенні психодіагностичного обстеження, є планування цього обстеження, з урахуванням специфіки завдання та об'єктивних умов його вирішення.

Планування психодіагностичного обстеження включає ряд етапів, кожен з яких передбачає постановку деяких питань і одержання відповідей на них. Послідовність проведення обстеження може бути такою:

- вивчення запиту (індивідуального чи організації);
- формулювання психологічної проблеми;
- підбір конкретних методик психодіагностики;
- проведення психодіагностичного обстеження;
- обробка та інтерпретація отриманих результатів (формулювання психологічного діагнозу, що повинен включати і прогноз подальшого розвитку);

- розробка рекомендацій та програми психокорекційної і розвиваючої роботи.

Не вдаючись до детального аналізу плану проведення психодіагностичного обстеження, звернемо увагу на основні його моменти.

Перше питання постає перед психологом як психодіагностичне завдання тоді, коли поступає запит. У такому випадку практичний психолог отримує завдання, які перед ним ставить замовник (організація чи індивідуальний). Тут потрібно дати відповіді на запитання: «Що може дати обстеження для вирішення поставлених завдань?» і «Які дані потрібно отримати в результаті проведення обстеження?».

Відповіді на ці питання можуть варіюватися за рівнем узагальнення ступеня деталізації, від отримання даних про психологічні особливості якостей особистості до детального переліку психологічних особливостей і якостей, які необхідно визначити.

На етапі планування психодіагностичного обстеження потрібно визначити час і місце його проведення. Не рекомендується його призначати на ранній чи пізній час, початок чи кінець тижня. Планувати час проведення обстеження потрібно таким чином, щоб не переважувати обстежуваного. В більшості випадків обстеження не може тривати більше 2-3 годин (максимум 4 год.). Оптимальним часом є години найвищої працездатності людини (10-13, 15-17 годин).

Отримавши відповідь на питання «Що діагностувати?», психолог переходить до питання підбору засобів діагностики.

Сьогодні на озброєнні психологів є багато психодіагностичних методик, спрямованих на виявлення якісних закономірностей психічної діяльності особистості, результати яких підлягають статистичній математичній обробці.

При виборі методик необхідно брати до уваги спрямованість методики на діагностику саме тих особливостей, у знанні яких зацікавлений замовник, а також її валідність і надійність; придатність для роботи з тими обстежуваними, з якими збирається працювати психолог, і в тих ситуаціях обстеження, в яких планується його проведення; трудомісткість методики в плані «витрат», необхідних на її проведення, обробку та інтерпретацію результатів тощо.

Як правило, методика, що призначена для використання в психодіагностичному обстеженні, повинна мати:

- точні і детальні вказівки щодо процедури її проведення, інформацію про конструкцію методики і сфери її застосування, дані щодо обробки та інтерпретації результатів;
- інструкцію до методики, її не можна довільно змінювати або тлумачити;
- стимульний матеріал (опис завдань, які необхідно виконати; можливе подання декількох прикладів, що допомагають краще зрозуміти ці завдання і порядок їх виконання. Стимульний матеріал повинен бути стандартизований);
- бланк відповідей (повинен не відрізнятися від бланку, що використовується при стандартизації методики);
- «ключі» і шаблони для оцінки результатів.

При підборі методик слід враховувати послідовний ефект застосування методик. Не можна розпочинати обстеження з таких методик, які вимагають високого ступеня розкриття обстежуваного, бо це може викликати у нього реакцію опору та захисту. Важливо зауважити, що іноді самі методики за змістом своїх завдань провокують у досліджуваного ті чи інші гіпотези про зміст та цілі обстеження. Тому включення методик, розрахованих на довірливий діалог (наприклад, питання на сексуальну тему), у ситуації профконсультації не є доцільним. У здорової людини, яка прийшла на профконсультацію, здивування і недовіру може викликати наявність в СМДО (Л. Собчик) питань, в яких є натяк на психічні порушення. Тому для обстеження здорових людей, які не мають скарг на свій психічний стан в ситуації профконсультації пропонується користуватися опитувальником Р. Кеттела, що є універсальною характерологічною методикою.

Методики СМДО або БМДО можуть і повинні використовуватись у тих випадках, коли в цьому виникає потреба, наприклад, при профвідборі на професії з підвищеними вимогами до ПВЯ працівників (пілоти літаків, оператори АЕС, правоохоронні органи тощо) або при психологічному консультуванні.

При використанні цих методик потрібно мати на увазі те, що вони вимагають від психолога високого рівня компетентності в галузі психодіагностики і що вони є досить складними у використанні та тривалими у часі, обробці й інтерпретації.

Зазвичай, кожна психодіагностична методика має точні і детальні вказівки щодо процедури її застосування, яких потрібно неухильно дотримуватися.

Психологи повинні пам'ятати, що які б надійні, перевірені, витончені та складні методиками вони не брали, кожна з них має певний відсоток на помилку, в основі якої лежить та обставина, що психологічні закономірності мають ймовірно-статистичну сутність. Тому при підборі методик необхідно продумати, щоб одні й тіж сторони (властивості) особистості, по можливості, були досліджені різними методиками.

В цілому ж, потрібно підібрати такі методиками, які б при мінімальних затратах дали можливість об'єктивно і швидко оцінити індивідуально-психологічні властивості та якості особистості, а отримані дані виразити в цифровому (в балах) чи графічному варіанті, зручному для порівняльного аналізу та ранжування.

Найбільш відповідальною частиною є реалізація процедури психодіагностичного обстеження. Попередня підготовка до проведення обстеження повинна включати точне запам'ятовування інструкції, детальне знайомство з методиками і процедурою дослідження.

Для якісного проведення обстеження важливим є знайомство психолога з обстежуваним, взаєморозуміння між ними. Позитивний психологічний клімат, довірливі стосунки є необхідною й обов'язковою умовою для послаблення психічної напруженості та внутрішнього опору досліджуваного.

Перед початком обстеження бажано провести бесіду, спрямовану на встановлення емоційного контакту з обстежуваним, створення адекватного ставлення до обстеження, на мотивацію до взаємодії в роботі.

Починати бесіду потрібно з простих запитань (соціальний та сімейний стан, освіта, місце роботи чи навчання тощо) і поступово, по мірі налагодження контакту, спрямовувати бесіду в потрібне русло — отримати інформацію про ставлення обстежуваного до себе і оточуючих, про оцінку ним пережитого і можливих майбутніх подій та інше. Така процедура є невід'ємною частиною психодіагностичного обстеження і значно полегшує отримання потрібної інформації про досліджуваного, необхідної для достовірної інтерпретації показників психодіагностичних методик, що будуть використані.

Слід сказати, що іноді бесіда з обстежуваним суттєво впливає на подальший хід самого дослідження, надає йому специфічної спрямованості.

Виконанню завдань кожної психодіагностичної методики передує інструкція. Вона складає частину загального визначення ситуації обстеження та повинна забезпечити співпрацю психолога з обстежуваним. Від інструкції багато в чому залежить, як обстежуваний зрозуміє і виконає завдання. Важливо пам'ятати, що недбало та нечітко подана інструкція може бути причиною викривлення результатів виконання завдань обстежуваним, який або погано зрозумів, що від нього вимагається, або вважає, що психолог сам ставиться до обстеження формально. Тому інструкція повинна бути відпрацьована, попередньо перевірена на декількох особах, лаконічна, відповідати розумовим можливостям обстежуваного. Вона не повинна мати приводу для різночитання. В деяких випадках, на початку роботи з методикою інструкцію необхідно «підкріпити» одним-двома прикладами. Результати обстеження небажано оцінювати лише як успішні чи неуспішні. Якщо обстежуваний не справляється з завданням, необхідно з'ясувати причини цього, бо іноді в основі неуспішності рішення лежить сором'язливість, хвилювання, невпевненість в своїх можливостях, не досить чітке розуміння інструкції.

Не менш важливе значення має і мотивація досліджуваного при проведенні обстеження: чи сприймається воно позитивно, чи відхиляється навмисно в ситуації обстеження. Останнє можна назвати як «опір інструкції». Найменше перекручень виникає тоді, коли обстежуваний має особистий інтерес до результатів обстеження. Позитивне ставлення досліджуваного до обстеження буває тоді, коли він має бажання розширити знання про себе, випробувати себе, перевірити. Примусова участь в обстежуванні може відбитися на точності його даних. Але й досить висока мотивація, зацікавленість в хороших результатах, може також викривити їх об'єктивність, що всі коригувальні шкали і прийоми будуть малоефективними.

Бланки обстеження повинні бути зручними і простими в роботі обстежуваного, скорочувати затрати часу на обстеження, сприяти правильному розумінню обстежуваним інструкції, зменшувати кількість помилок у роботі обстежуваного й оцінках результатів.

У вказівках до методик, як правило, пропонуються зразки бланків обстеження або дається опис, як їх розробити. Слід пам'ятати, що навіть незначна зміна зовнішнього вигляду бланка для досліджуваного може суттєво змінити результати його роботи. Тому

не допускається внесення змін в бланки, модифікування чи удосконалення їх.

У процесі психодіагностичного обстеження між психологом і обстежуваним встановлюються певні стосунки, від характеру яких значною мірою залежить успіх його проведення. Зрозуміло, що не може бути єдиного шаблону, за яким би ці стосунки будувалися, бо вони залежать від багатьох чинників — особливостей особистості обстежуваного, його психічного стану, завдань обстеження і, відповідно, ставлення до нього обстежуваного, особливостей особистості психолога, його професійної компетентності, культури, тактовності, прояву ним уваги до обстежуваного, який потрапив у незвичну ситуацію тощо. Різноманітність цих чинників є причиною можливості різних варіантів контакту, що встановлюється в психодіагностичному обстеженні.

Практичний психолог повинен бути висококультурною людиною з широким колом інтересів, окрім своєї професійної компетентності, тактовним, витриманим, делікатним, терплячим до чужої думки, доброзичливо налаштованим стосовно обстежуваного.

Збереження психологом спокійності під час обстеження є обов'язковим. Навіть при відвертій негативній поведінці обстежуваного не слід зовнішньо проявляти своє незадоволення, роздратованість, тому що негативними емоційними реакціями на поведінку обстежуваного ніколи не вдасться змінити обрану останнім поведінку в ситуації обстеження.

Перераховані вимоги до особистості практичного психолога, профконсультанта складають далеко не повний їх перелік і, очевидно, було б бажано розробити і уточнити критерії професійного відбору для працівників, які займаються психодіагностикою.

Доцільно було б привести багато інших, менш очевидних умов психодіагностичного обстеження, що можуть впливати на успіх його проведення, і в цьому не може бути дрібниць. По-перше, при проведенні психодіагностичного обстеження необхідно дотримуватись процедур стандартизації навіть найнезначніших подробиць. По-друге, слід реєструвати будь-які нестандартні умови обстеження, якими б другорядними вони не здавалися. По-третє, при інтерпретації результатів обстеження важливо враховувати всі умови його проведення, вони повинні бути простими в роботі, скорочувати затрати часу на обстеження.

Однією з найскладніших і нерідко дуже важких операцій в технології психодіагностичного обстеження є аналіз, узагальнення й інтерпретація отриманих результатів, підготовка висновків.

Інтерпретація отриманих даних вимагає від практичного психолога обережності у висновках, уважного врахування як багатьох факторів, що можуть впливати на результати обстеження, так і специфіки та обмеженості методик, їх призначення, сфери застосування. Інтерпретацію потрібно проводити тільки з позицій теорії особистості, і пам'ятати про те, що особистість не можна «виміряти» остаточно навіть найбільш досконалим тестом.

При інтерпретації результатів слід також враховувати динаміку розвитку особистості, а отримані результати інтерпретувати лише на даний проміжок часу, залишаючи можливість позитивних бажаних змін для обстежуваного у майбутньому.

Особливу тактовність і делікатність психологу слід проявляти при обстеженні здібностей, інтелекту людини.

Потрібно мати на увазі, що певний результат може бути зумовлений різними механізмами психічної діяльності (наприклад, неправильне вирішення деяких тестових завдань може бути наслідком вад в перцепції, відсутності інтересу до обстеження, хвилювання тощо). І, навпаки, один і той же механізм може мати різне діагностичне значення (наприклад, почуття неповноцінності в однієї людини проявляється у невпевненості в поведінці, тихому голосі, пасивності, а в іншій — в хвалькуватих вчинках і подібного роду проявах компенсації).

Інтерпретація результатів психодіагностичного обстеження може здійснюватися як процес кількісної оцінки, тобто отримані дані порівнюються з певною нормою, або у вигляді якісного аналізу, коли отримані дані порівнюються з цілим рядом еталонів, значення яких точно визначено.

Важливо також підкреслити, що результати психодіагностичного обстеження, які подаються у вигляді числових показників, треба інтерпретувати лише як тенденції, схильність, ймовірність прояву риси, яка вимірюється, а не як детерміновані значення. Тобто, діагностичні показники мають ймовірно-орієнтовне значення, а їх справжня природа повинна бути виявлена шляхом співставлення з відповідними об'єктивними життєвими ситуаціями.

Кінцевим результатом інтерпретації отриманих даних повинне бути з'ясування суті індивідуально-психологічних особливостей

обстежуваного з метою оцінки їх актуального стану, прогнозу подальшого розвитку і розробка рекомендацій, визначених завданнями обстеження. При інтерпретації отриманих даних, постановці психологічного діагнозу та прогнозу слід мати на увазі, що висновки треба робити дуже обережно, уникаючи негативних, полярних оцінок, ні в якому разі не «приклеювати» будь-яких «ярликів». Завдання психолога лише констатувати наявність, стан прояву певних рис, властивостей на даний момент, але не оцінювати особистісні якості з точки зору моралі чи власних уявлень «що добре, а що погано». При повідомленні результатів обстеження враховується вік, стать, рівень освіти обстежуваного його індивідуально-психологічні особливості.

Висновки психодіагностичного обстеження повинні бути відповіддю на запитання, що були поставлені замовником.

Отож, цикл психодіагностичної діяльності практичного психолога можна представити таким чином. Отримавши замовлення, психолог вивчає об'єкт, визначає мету та приймає рішення щодо виконання замовлення. При цьому встановлюються нормативні регламентації, характер зв'язків і відносин, визначаються умови для отримання наміченого результату. В подальшому практичний психолог розробляє оптимальний план і технологію практичної діяльності для одержання очікуваних результатів. Отримані результати, які містять висновки і обґрунтовані рекомендації, він передає замовнику.

3.6. Інноваційні засоби психодіагностики пізнавальних процесів

Психодіагностика пізнавальних процесів особистості може бути стимулом для подальшого її саморозвитку. Під таким кутом зору, обрання професії є одночасно вибором засобу розвою особистості. Ставлення до професійної діяльності як до засобу пізнання самого себе та навколишнього середовища виводить на новий рівень пізнавальні здібності особистості. Замість відомого «Я мислю, тобто я існую» така людина може стверджувати «Я свідомо створюю, отже, я живу».

Якщо питання професійного самовизначення постає перед юною особистістю, яка ще не має власного досвіду професійної діяльності, допомога відповідного спеціаліста щодо окреслення її потенційних професійних можливостей є доречною й актуальною.

Та навіть в цьому випадку важливо допомогти молодій людині зрозуміти не тільки те, що вона може, а й те, чого хоче, до чого прагне, в чому може знайти задоволення від професійної діяльності. Можливий семикроковий алгоритм такого консультування запропонований в праці О. Мерзлякової «Методики професійного самовизначення» [9].

Розуміння людиною власного природного потенціалу та усвідомлення життєвих цілей і цінностей, що знаходяться у гармонії з цим потенціалом, надають їй змогу знайти, вибудувати персональний життєвий смисл. Психологічний супровід професійного самовизначення такої особистості не обмежений виявленням її обдарувань, професійних вмій та надбаних компетенцій. Найбільш важливим постає акцентування уваги на її життєвих викликах, на тих парадоксальностях її взаємовідносин зі світом, які дали поштовх для життєвого і професійного самовизначення молодій людині. Вивести людину на рефлексивне розуміння самого себе й актуальної життєвої ситуації можливо за допомогою спеціалізованих рефлексивних тренінгів, співбесід-діалогів. Не останню роль в цьому процесі відіграють звичні алгоритми мислення людини. Саме на цьому аспекті зупинимось більш докладно.

Навіть поверхове ознайомлення з понятійним апаратом психології мислення демонструє відсутність єдиного бачення, єдиного розуміння і трактування позначеного психічного процесу. В якості відправного пункту зупинимось на визначенні мислення, запропонованому В. Петуховим, який відзначає, що «в широкому розумінні, мислення — це активна пізнавальна діяльність суб'єкта, необхідна для його повноцінної орієнтації в навколишньому природному і соціальному світі. При вирішенні більш спеціальних дослідницьких задач, при вивченні конкретних психологічних механізмів вищих пізнавальних процесів мислення визначають у вузькому контексті — як процес вирішення задач».

Мислення можна назвати ефективним, якщо воно допомагає людині своєчасно орієнтуватися в великій кількості інформації про зовнішній світ і про саму себе, вибирати найбільш важливе та відсікати другорядне, знаходити або вибудовувати по-новому взаємозв'язки між обраними об'єктами, прогнозувати подальший їх розвиток і на основі зроблених прогнозів приймати рішення.

Ефективне мислення — це інструмент організації людиною власного життєвого простору.

Зупинимось лише на декількох, близьких за змістом, характеристиках мислення, а саме «уміле мислення» Метью Ліпмана; «конструктивне мислення» Сеймура Епштейна та «раціональне мислення» Альберта Елліса.

Термін **«уміле мислення»**, його основні ознаки, на противагу мисленню буденному, належать перу Метью Ліпмана, відомого теоретика освіти, директора Інституту з розвитку філософії для дітей (Монтклере, США) [8]. Метью Ліпман зробив спробу систематизувати мисленнєві процеси, які пов'язані з цим самим «умілим мисленням», і був змушений визнати, що «список цей нескінченний, бо, по суті, є переліком всіх інтелектуальних можливостей людства». Так, до ознак повсякденного мислення автор відносить наступні мисленнєві процеси:

- довіра до інформації; припущення без достатніх підстав;
- випадкове групування фактів і явищ; об'єднання понять за асоціацією;
- формулювання припущення без достатніх підстав; висловлювання неаргументованої думки та/або судження на базі інтуїтивної здогадки; стихійне припущення;
- винесення суджень без опори на критерії повторної перевірки їх істинності;
- спонтанне формулювання висновків.

На противагу буденному мисленню — «вміле» вміщає в себе наступний перелік мисленнєвих процесів:

- допущення різних трактувань отриманої інформації; розуміння принципів і механізмів взаємодії з інформаційним потоком;
- побудова гіпотези;
- обґрунтована класифікація фактів, явищ;
- наведення аргументованої думки та/або зважених оцінок та суджень;
- формулювання суджень на основі критеріїв перевірки їх істинності;
- логічне формулювання висновків як наслідок попереднього критичного аналізу фактів та/або явищ.

Навіть поверховий перегляд двох переліків мисленнєвих процесів не залишить сумнівів, до якого алгоритму ми вдаємося найчастіше при вирішенні своїх повсякденних життєвих або професійних завдань. Ми за звичкою використовуємо не «правильний» алгоритм

мислення, а той, яким оволоділи, до якого звикли, — алгоритм, заснований на асоціативних зв'язках, припущеннях, некритичних припущеннях і, як підсумок, необґрунтованих висновках.

Згідно з теорією Сеймура Епштейна, **конструктивне мислення** — це здатність людини вирішувати практичні проблеми ціною мінімального стресу [17; 18]. Епштейн розглядає конструктивне мислення як умову успішності людини в професії та умову створення комфорту навколо себе. Конструктивне мислення більше залежить від виховання й менше від природніх факторів, ніж логічний інтелект, і, на думку автора теорії, не пов'язане з останнім.

Джерелом наявних у людини проблем взаємодії з оточуючим середовищем, на думку Альберта Елліса, є система її індивідуальних ірраціональних уявлень про світ [19]. Елліс називає такі уявлення ірраціональними установками, та вважає, що людина засвоює їх у ранньому дитинстві від дорослих. Найбільш поширені ірраціональні установки, або бар'єри мислення, наступні:

- катастрофізація, тобто схильність людини оцінювати кожну несприятливу подію як жахливу, нестерпну;
- покірність у ставленні до себе, тобто наявність занадто високих вимог до себе;
- покірність у ставленні до інших, або наявність завищених вимог до інших людей;
- оціночна установка, яка говорить про схильність людини оцінювати не окремі риси або вчинки людей, а особистість в цілому.

Критеріями психологічного здоров'я, згідно з теорією Елліса, є: дотримання власних інтересів; соціальна зацікавленість; самоуправління; висока толерантність до фрустрації; гнучкість; прийняття невизначеності; спрямованість на творчість; наукове мислення; прийняття себе; ризикованість; відстрочений гедонізм; антиутопізм; відповідальність за власні емоційні стани.

Якщо професійне самовизначення буде відбуватись із застосуванням малоефективного, буденного, деструктивного, ірраціонального мислення — його кінцевий результат скоріше за все буде малоефективним також. Похибки світосприйняття, закладені в звичні шаблони мислення людини, обов'язково призведуть до чергових ситуаційних дисбалансів і чергових життєвих та професійних криз.

Чи можливо відстежити такі можливі похибки мислення заздалегідь, під час супроводу професійного самовизначення людини? Відповідь на таке запитання надало дослідження когнітивних компонентів прийняття людиною життєво-важливих рішень. Вибірка досліджуваних складала приблизно 300 осіб, в рівних пропорціях старшокласники столичного ліцею, студенти педагогічного університету та слухачі курсів підвищення кваліфікації працівників сфери освіти. Всі учасники дослідження були опитані за певними тестовими методиками, спрямованими на виявлення специфіки мислення респондентів: опитувальник конструктивного мислення ОКМ; опитувальник на виявлення бар'єрів мислення та опитувальник на виявлення готовності до раціонального мислення. Оскільки обрані методики не мають широкого застосування в психодіагностичній практиці, надамо більш докладну характеристику кожній з них.

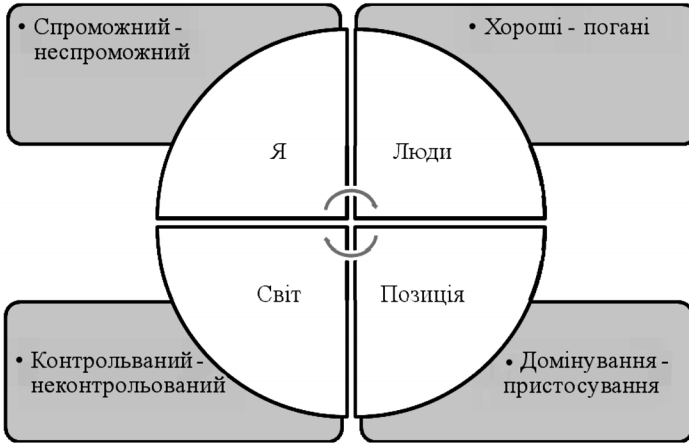
Опитувальник конструктивного мислення ОКМ розроблено американським вченим Сеймуром Епштейном на базі його теорії конструктивного мислення [17]. Опитувальник містить 97 запитань та тверджень, які згідно з ключем диференціюються за наступними шкалами: емоційне подолання, поведінкове подолання, категоричне мислення, езотеричне мислення, наївний оптимізм, особистісно-забобонне мислення.

Опитувальник на виявлення бар'єрів мислення розроблений Інститутом когнітивного консультування Альберта Елліса [19]. Він містить 50 тверджень, які групуються за наступними шкалами: вимоги стосовно себе, вимоги стосовно інших, самооцінка, потреба в контролі, фрустраційна толерантність, драматизація.

Опитувальник на виявлення готовності до раціонального мислення був розроблений як психодіагностичний інструментарій для супроводу професійного самовизначення [5, с. 68]. Він містить 30 тверджень-запитань, які складають наступні шкали: взаємодопомога, відчуття провини та звинувачення оточуючих, емоційна зверхреактивність, потяг до неперевершеності, залежність від загальної думки.

Відповіді всіх респондентів на всі питання зазначених методик (загальна кількість питань дорівнює 200) були оброблені методом факторного аналізу. Внаслідок факторізації було виділено 8-факторну модель, яка відображає найбільш яскраві тенденції у мисленневих схемах досліджуваних. Компонування виділених факторів

у вигляді схеми базових установок сприйняття людиною себе й оточуючого світу, відображено на малюнку 1.

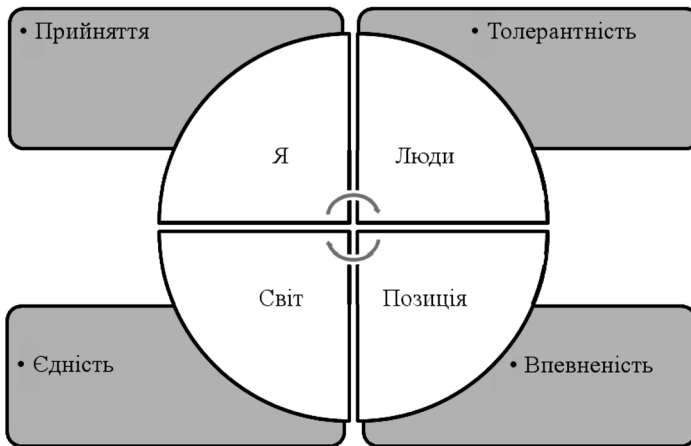


Мал. 1. Матриця ключових установок світосприйняття особистості

Як видно зі схеми, ключові установки світосприйняття особистості згідно з отриманою факторною моделлю стосуються самоствавлення та сприйняття самого себе як спроможного вирішувати життєві виклики або безсилою перед ними (навчена безпорадність за М. Селігманом); ставлення до інших людей як до гарних або поганих; відчуття світу як контрольованого або такого, що не піддається контролю та персональному впливові й, нарешті, обрання у взаємодії зі світом та іншими людьми стратегій домінування, нав'язування або, навпаки, пристосування. Тобто, за кожним з чотирьох виділених напрямків світосприйняття особистості спостерігається наявність протилежних, дуальних тенденцій. Подолання такого дуального мислення дуже часто стає методом вирішення складної, парадоксальної ситуації.

Адже людина в різні періоди життя, в різних життєвих ситуаціях може відчувати себе як здатною вирішити наявний виклик, так і може перебувати в розгубленості, відчутті власної неспроможності. Інтеграцію, поєднання позицій власної спроможності або неспроможності вона може знайти через прийняття самої себе у будь яких якостях. Саме прийняття власного Я буде тією центральною позицією, крапкою балансу, що надасть людині відчуття рівноваги й дозволить їй більш зважено та тверезо поставитись до оточуючого світу. Якщо це стосується інших людей — важливо навчитись

толерантному ставленню до різних проявів людської натури. Щодо взаємодії зі світом в цілому — більш конструктивним вбачається відчуття власної єдності з ним. Така врівноважена особистісна позиція дозволить не конфліктувати з оточуючим середовищем, не намагатись підлаштуватися під нього, а мати власну впевнену точку зору, впевнену позицію, впевнену стратегію поведінки. Тобто знаходження балансу за чотирма параметрами взаємовідносин з собою та світом дозволить людині на практиці реалізувати формулу соціально-психологічного здоров'я та професійного успіху. Схематично така формула відображена на малюнку 2.



Мал. 2. Формула соціально-психологічно здоров'я та професійного успіху людини

Для того, щоб виявити ступінь готовності людини реалізувати таку формулу у власній життєвій ситуації взагалі й професійному самовизначенні зокрема, немає необхідності проходити довготривале тестування за означеними вище методиками. Достатньо запропонувати заповнити невеличкий бланк експрес-діагностики ідентичності (О. Мерзлякова), що наведений нижче.

Бланк експрес-діагностики ідентичності

Параметри ідентичності	←	1-10	0	1-10	→
1. Я (оцінка власної ефективності)	неспроможний				спроможний
2. Моє ставлення до себе	відторгнення				прийняття
3. Люди (емоційна оцінка)	погані				гарні
4. Моє ставлення до людей	категоричне				толерантне
5. Моя стратегія взаємодії	підкорення				тиск
6. Моя позиція (само-відчуття)	слабка				впевнена
7. Світ навколо мене	не контролюється				контролюється
8. Моя взаємодія зі світом	протистояння				єдність

Не зважаючи на вдавану простоту запропонованого методу та відносну швидкість заповнення бланка, результати такого експрес-опитування можуть бути достатньо інформативними. Важливо акцентувати увагу на те, що сума обраних балів за кожним з виділених параметрів ідентичності в «лівому» та «правому» стовпчиках має дорівнювати 10. В ідеальному випадку оцінки параметрів, що подані під номерами 1, 3, 5, 7 мають бути збалансованими, з тяжінням до рівноваги — 4:6; 5:5; 6:4. Оцінки параметрів під номерами 2, 4, 6, 8 мають тяжіти до найвищих балів правого стовпчика (високі бали шкал «прийняття», «толерантність», «впевненість», «єдність»). Такий розподіл оцінок буде свідчити про збалансовану, «дорослу» позицію людини у її взаємодії з оточуючим світом. Наявність балансу в ставленні людини до самої себе та оточуючого світу дозволить їй зробити вибір — життєвий, професійний тощо — більш усвідомлено, зважено й відповідально. Відсутність такого балансу — то вже є привід проаналізувати звичні для людини стратегії мислення і, як наслідок, стратегії взаємодії з оточуючим світом. В цьому випадку діагностика та консультування з професійного самовизначення можуть перейти в площину коучингу, тобто супроводу життєвого та професійного саморозвитку людини.

Питання для самоперевірки та контролю засвоєння знань

1. Визначте зміст поняття «психодіагностика».
2. У чому полягає предмет і завдання психодіагностики?
3. В чому виявляється зміст психологічного діагнозу та прогнозу?
4. Яка різниця існує між поняттями «психодіагностичний метод» і «психодіагностична методика»?
5. Які суб'єктивні й об'єктивні психодіагностичні методики ви можете назвати?
6. Розкрийте сутність понять «валідність» і «надійність» психодіагностичних методик.
7. Які додаткові вимоги до психодіагностичних методик Ви можете назвати?
8. Назвіть основні вимоги до компетентності та професійної підготовки психолога-діагноста.
9. Назвіть основні переваги методу тестування.
10. Назвіть основні правила проведення тестування.
11. Назвіть послідовність етапів проведення психодіагностичного обстеження.
12. Назвіть основні особливості проведення психодіагностичного обстеження.

Список використаної та рекомендованої літератури:

1. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. — [7-е изд.]. — СПб. : Питер, 2006. — 688 с.
2. Альманах психологических тестов. — М., «КСП» 1996. — 311 с.
3. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика / Л. Ф. Бурлачук, Е. П. Савченко. — Киев : «АЛД», 1995. — 198 с.
4. Данилчева Н. А. Психология профессионального выбора / Н. А. Данилчева, Л. А. Балакурева. — СПб. : «СПП», 1998. — 143 с.
5. Диагностика профессионального самоопределения / сост. Я. С. Сунцова. — Ижевск : Удмуртский университет, 2009. — 112 с. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://elibrary.udsu.ru/xmlui/bitstream/handle>.
6. Драйден Г. Революция в обучении. Научить мир учиться по-новому / Г. Драйден, Д. Вос; [пер. с англ.]. — М. : ПАРВИНЭ, 2003. — 672 с.
7. Кулагин В. В. Основы профессиональной психодиагностики / В. В. Кулагин. — Л. : Медицина, 1984. — 216 с.
8. Липман М. Рефлексивная модель образования / Липман Мэттью. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа : <http://biblioteka.org.ua/book.php?id=1120000977&p=0>.

9. Мерзлякова О.Л. Методики професійного самовизначення / О. Мерзлякова, Г. Євдокимова. — К. : Шк. світ, 2011. — 120 с.
10. Общая психодиагностика / [под. ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина]. — М. : МГУ, 1987. — 304 с.
11. Опросник конструктивности мышления С. Эпштейна / Лаборатория психологии и профориентации — [Электронный ресурс]. — Режим доступа : http://www.sundune.ru/Projects/Psy_diagnostic/CTI.aspx.
12. Практикум по психодиагностике. Конкретные психодиагностические методики. — М. : МГУ, 1989. — 112 с.
13. Практическая психодиагностика / [редактор-составитель Д. Я. Райгородов]. — Самара : «Бахрах», 1998. — 672 с.
14. Словарь-справочник по психологической диагностике / Л. Ф. Бурлачук, С. М. Морозов. — СПб. : Питер Ком, 1999. — 528 с.
15. Собчик Л. Н. Введение в психологию индивидуальности / Л. Н. Собчик. — М. : ИПП-ИСП, 2000. — 512 с.
16. Психология мышления / под редакцией Ю. Б. Гиппенрейтер, В. Ф. Спиридонова, М. В. Фаликман, В. В. Петухова; [2-е издание, переработ. и доп.]. — М. : АСТ, 2008. — 672 с.
17. Эпштейн С. Вы мудрее, чем вы думаете / С. Эпштейн, А. Бродский. — Минск : Попурри, 2000. — 383 с.
18. Epstein S. Cognitive-Experiential Self-Theory of Personality // Seymour Epstein, Ph. D. University of Massachusetts at Amherst, 1987. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.cisat.jmu.edu/visionsconference/pdfs/Epstein.pdf>.
19. Эллис А. Тест на иррациональные установки / А. Эллис // Академия личностного роста АКМЕ. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.acme-arl.com/?p=365>.

Розділ IV. ПРОФІНФОРМАЦІЯ ЯК ОСНОВА ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

4.1. Сутність, завдання та психологічні основи професійної інформації

Профінформація як основа системи професійної орієнтації молоді забезпечує ознайомлення зі змістом і перспективами розвитку професій, станом та потребами ринку праці в кадрах, вимогами, необхідними для набуття конкретних професій, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення.

Сутність професійної інформації полягає в інформуванні молоді про найбільш поширені професії, про способи та умови оволодіння ними, у визначенні суспільної значимості тих професій, в яких у даний час відчуває гостру потребу суспільство, а також створенні умов для свідомого та відповідального вибору професії та сприяння формуванню позитивного ставлення особистості до обраного виду професійної діяльності.

Професійна інформація — психолого-педагогічна система формування в особистості активної профорієнтаційної позиції, що відповідає суб'єктивним і об'єктивним умовам вільного та свідомого професійного самовизначення особистості.

Можливості професійної інформації полягають у тому, що володіння належною інформацією надає людині змогу ознайомитися з різними професіями, зі змістом трудової діяльності в галузі кожної з них, з вимогами, які ці професії висувають до людини, а також з тим, де ними можна оволодіти. Профінформація як психолого-педагогічна система формування в особистості активної профорієнтаційної позиції забезпечує безперервне та своєчасне вирішення наукових і організаційних питань, пов'язаних з підготовкою учнівської молоді до професійного самовизначення; передбачає комплексне проектування профінформаційних заходів та впровадження новітніх технологій профінформаційної роботи з учнівською молоддю; надає можливість оволодіти змістом та психологічними характеристиками професій різних сфер діяльності; сприяє формуванню інтересу особистості до виявлення власних можливостей і здібностей у процесі планування свого освітньо-професійного шляху та здійснення планів кар'єрного зростання; стає необхідною ланкою опанування професією в ході професій-

ної підготовки та перепідготовки, адаптації особистості в професії [11; 16; 33; 43; 44].

Профінформація як самостійний структурний елемент професійної орієнтації, психолого-педагогічна система організації та проведення спеціальної роботи спрямована на засвоєння особистістю необхідних знань про соціально-економічні, психологічні та психофізіологічні умови оптимального вибору професії, про засоби та умови оволодіння відповідними професіями; про потреби сучасного ринку праці у фахівцях різного профілю.

Мета профінформації — організація спеціальної пізнавальної діяльності, у якій особистість є активним суб'єктом професійного самовизначення.

Основні завдання професійної інформації:

- ознайомлення із інформацією, що характеризує масові професії та визначає актуальні на сучасному ринку праці професії;
- інформування про умови та засоби оволодіння професіями (професіографічна інформація, інформація про навчальні заклади, кваліфікаційні перспективи тощо);
- формування позитивного ставлення до різних видів професійної діяльності (особливо до тих, що є актуальними на сучасному ринку праці, зосереджуючи увагу на реальній можливості реалізації потреб, інтересів, здібностей особистості в цих професіях), а також розвиток пізнавальної активності, ініціативності, наполегливості особистості у пошуку інформації про світ професій;
- формування стійких професійних інтересів і професійної мотивації, що є основою впевненості особистості у правильному професійному виборі та її власних професійних можливостях [42].

Основний внутрішній зміст професійної інформації становить процес засвоєння, у ході якого особистість опановує спеціальні значення предметів професійної діяльності та способи взаємодії з ними. Опрацювання та засвоєння значень цих предметів професійної діяльності та професійної культури і способів взаємодії з ними становить зміст подальших професійного навчання та трудової діяльності.

Психологічні засади професійної інформації становлять психологічні особливості, структура та закономірності процесу засвоєння.

Психологічними особливостями, що характеризують специфіку засвоєння як психічний процес, є міцність, керованість, особистісна зумовленість та потенційна актуальність отриманого профінформаційного матеріалу.

Міцність засвоєння характеризується здатністю особистості до використання отриманої професійної інформації незалежно від часу, особливостей ситуації та умов. Міцність засвоєння залежить від системності, смислового наповнення профінформаційного матеріалу, від емоційного ставлення особистості до інформації професійного спрямування та її особистісної значущості для неї.

Керованість засвоєння забезпечується здатністю профінформатора та особистості, що отримує профінформаційний матеріал, використовувати цей матеріал в якості об'єкта керування, що передбачає застосування різноманітних методів.

Особистісно-зумовлений характер засвоєння виявляється у формуванні мотивів та цілей професійного самовизначення особистості, як результатів впливу професійної інформації на розвиток особистості, та залежить від її вікових особливостей.

Потенційна актуальність засвоєної професійної інформації — готовність особистості актуалізувати отриманий профінформаційний матеріал у його повноті та системності, а також дії, характер яких свідчить про засвоєння професійної інформації.

Процесу засвоєння притаманна складна внутрішня структура, яка містить кілька компонентів. Зокрема, до психологічних компонентів засвоєння належать:

- позитивне ставлення до інформації професійного спрямування, що засвоюється;
- безпосереднє чуттєве ознайомлення з профінформаційним матеріалом (сприйняття);
- мислення як процес активного опрацювання отриманої інформації професійного спрямування (осмислення);
- запам'ятовування і збереження отриманої та опрацьованої інформації професійного спрямування.

Є певні психофізіологічні закономірності засвоєння професійної інформації, що зумовлюються особливостями та природою людини. Передусім сприйняття та засвоєння профінформаційно-

го матеріалу залежать від функціональних особливостей нервової системи, її типологічних особливостей, а отже, від темпераменту індивіда. Засвоєння інформації професійного спрямування також залежить від особливостей пам'яті та мислення особистості. Особливо важливим в цьому процесі є вид мислення (наочно-дійовий, наочно-образний, словесно-логічний чи абстрактний), а також індивідуальні особливості мислення: самостійність, критичність, гнучкість, глибина, широта, послідовність, швидкість. Важливе місце в засвоєнні професійної інформації посідають здібності особистості, тобто її психічні особливості, від яких залежить оволодіння профорієнтаційним матеріалом.

4.2. Основні методичні й організаційні принципи професійної інформації

Оптимальна організація професійної інформації та ефективне здійснення профорієнтаційної діяльності пов'язані з дотриманням таких вимог:

- Профінформаційний матеріал має бути доступним розумінню учнів, об'єктивним і всебічним.
- У процесі організації профінформаційних заходів (дискусій, бесід, екскурсій, зустрічей, учнівських досліджень, проведенні спеціальних профорієнтаційних уроків і використанні звичайних предметних уроків у профорієнтаційних цілях) потрібно співвідносити форми подачі профінформаційного матеріалу з можливостями його сприйняття й аналізу учнями.
- Інтерпретація профінформаційного матеріалу має відповідати пізнавальним можливостям учнів, їх віковим особливостям, рівню загальних знань, забезпечувати активну та творчу діяльність школярів у процесі проведення профінформаційної роботи, що є необхідною умовою їх підготовки до свідомого професійного самовизначення.
- Профінформаційні повідомлення повинні здійснюватися зрозумілою мовою, з обов'язковим поясненням спеціальної термінології або ж технологічних відомостей при розкритті психологічних особливостей професійної діяльності того або іншого фахівця.
- При ознайомленні учнів з різними професіями та видами професійної діяльності доцільно використовувати методи

і форми профінформаційної роботи, що спрямовані на розвиток пізнавальної активності особистості.

- Актуалізація потреби учнів в самопізнанні, активізація їх внутрішньої позиції щодо опанування майбутньої професії, уміння адекватно оцінювати власні досягнення в різних видах навчально-трудової діяльності, а також виявлення інтересів і потреб особистості, її схильностей, мотивів, ціннісних орієнтацій, установок, усвідомленості професійного вибору в ході здійснення профінформаційних заходів вимагає від профорієнтаторів та учнів володіння необхідними психологічними знаннями.
- Профінформаційні засоби повинні передбачати організований супровід неперервного саморозвитку особистості шляхом формування і упорядкування в учнів необхідної системи знань, умінь та навичок щодо професійного самовизначення.

Вищезазначене забезпечує шляхи створення цілісної системи профінформаційної роботи на різних вікових етапах розвитку особистості учня, починаючи від першого і до останнього, випускного класу. Форми і зміст профінформаційної роботи визначаються віковими особливостями та освітнім рівнем учнів. У випадку, коли у процесі профінформаційної роботи не реалізуються вищезазначені вимоги, в учнів досить часто формується викривлене уявлення про різні професії, що, врешті решт, призводить до помилок під час вибору професії [11; 27; 33; 43].

Реалізація вимог до організації профінформаційної роботи забезпечує її ефективність та сприяє:

- надбанню адекватних уявлень про професію, якою учні планують оволодіти в майбутньому;
- виявленню відповідності власних індивідуально-психологічних особливостей вимогам професії;
- з'ясуванню відомостей про особливості різних професій, умови правильного вибору однієї з них;
- вихованню позитивного ставлення до різних видів діяльності;
- формуванню мотивованих професійних намірів, в основі яких лежить усвідомлення соціально-економічних потреб суспільства та індивідуально-психологічних особливостей особистості;

- створенню умов для самопізнання учнями власних потенційних можливостей, самоактуалізації, саморозвитку всіх тих психологічних конструктів особистості, які визначають усвідомлене професійне самовизначення [7; 11; 36; 43; 44].

Оптимальна організація та ефективне здійснення профінформаційної діяльності забезпечується дотриманням принципів науковості, комплексності, системності, інтеграції профінформаційних впливів:

- **Принцип науковості** полягає в побудові науково обґрунтованої системи профінформаційної роботи з учнівською молоддю, яка спирається на новітні досягнення науки, що дозволяє вчителю (практичному психологу, соціальному педагогу та ін.) з'ясувати найбільш ефективні форми, прийоми та засоби професійної інформації.
- **Принцип комплексності** полягає у забезпеченні єдності цілей і засобів професійної інформації, напрямків її впливу, врахування комплексу зовнішніх і внутрішніх чинників, що впливають на сприйняття та засвоєння профінформаційного матеріалу.
- **Принцип системності** відкриває можливості систематизації форм і методів профінформаційної роботи, що здійснюють більш ефективний вплив на особистість і сприяють усвідомленому професійному самовизначенню, викликають прагнення до самопізнання, саморозвитку та самоактуалізації індивідуально-психологічних особливостей особистості.
- **Принцип інтеграції профінформаційних впливів** визначає процес усвідомленого професійного самовизначення особистості. Реалізація цього принципу забезпечує інтегральну систему професійної інформації, отриманої з різних джерел (соціальне оточення, однолітки, засоби масової інформації, родина, заклади освіти, профорієнтаційні центри, центри зайнятості тощо).

Побудова профінформації за цими принципами вимагає створення інтегрованої системи інформаційного матеріалу, що забезпечує активізацію сприйняття і розумову діяльність особистості, а також створення проблемних ситуацій при використанні різних форм профінформаційної роботи. Це є необхідним, тому що інтереси, потреби, схильності, мотиви, ціннісні орієнтації, творчий потенціал особистості та інші особистісні утворення є тими ка-

талізаторами пізнавальної діяльності особистості, у процесі яких поступово здійснюється накопичення досвіду щодо подолання перепон, які виникатимуть на шляху її професійного самовизначення та опанування майбутньої сферою діяльності [43].

Засвоєння професійної інформації є більш ефективним, коли її зміст і форми узгоджені з властивостями її сприйняття й аналізу та відповідають пізнавальним можливостям учнів, їх інтересам, схильностям, здібностям. Подача профінформаційного матеріалу, його логічність повинна не лише спиратися й враховувати рівень розвитку особистості, а й їх пізнавальні потреби. Коли ця умова не виконується, зауважують Є. Клімов, Г. Костюк, то профінформаційна робота не приносить бажаних очікувань [14; 15].

Різнобічну інформацію про ту або іншу професію доцільно надавати у відповідності до загальної мети професійної інформації, особистісних цілей та функціональних можливостей учнів. Коли ж вищезазначені позиції не враховуються, це призводить до виникнення психологічного бар'єру, що не дозволяє особистості одержувати та засвоювати потрібну інформацію про психологічну структуру конкретного виду праці, сформувані на її основі адекватне ставлення до різних професій, об'єктивно оцінити власні можливості. Врешті речт, це призводитиме до помилкового орієнтування у світі професій, неадекватної оцінки умов праці, вимог до фахівців різних сфер діяльності, професійних якостей, які визначають успішність праці [43; 44].

Побудова систематичної та цілеспрямованої профінформаційної системи з використанням професіографічних елементів забезпечує її оптимальність та ефективність, здійснює дієві впливи на особистість учня, на виникнення й становлення професійних інтересів, активізацію самостійної пошукової, дослідницької діяльності учнів, призводить до самоактуалізації потенційних можливостей кожного учня [21; 24; 36; 42; 43].

У процесі проведення профінформаційних заходів доцільно зосереджувати увагу учнів не лише на тому, ким бути, а й на тому, щоб вони чітко усвідомили — яким бути. І не лише усвідомили, а й робили все для того, щоб ще більш розвинути, поглибити свою свідомість, прагнули до самопізнання та саморозвитку власних індивідуально-психологічних особливостей, їх співставлення з вимогами професії, яка їх зацікавила. Й як наслідок, учні поступово будуть усвідомлювати, що без наявності вмінь та навичок,

грунтовних і досить широких знань з основ наук, виховання в собі властивостей і професійних якостей, які потрібні для досконалого опанування професією, не можливо успішно та ефективно працювати у будь-якій сфері діяльності.

Принципово важливим у організації профінформаційної роботи є створення реальних можливостей для самостійного знаходження школярами додаткової інформації для розв'язання виникаючих проблем інформаційного, пошукового, дослідницького характеру, створювати умови для самопізнання та саморозвитку. Адже, розкриття психологічної структури конкретного виду професійної праці, викликає в учнів потребу «приміряти» себе до професії й професію до себе. А розширити та поглибити знання про конкретні професії, вимоги, які виявляє сучасний ринок праці до фахівців різного профілю, про потреби суспільства у відповідних спеціалістах та здійснити успішне входження у професійне середовище дозволяє відповідне науково-методичне забезпечення систематичності й послідовності профінформаційної роботи [43].

На думку В. Синявського, обов'язкове наповнення матеріалу профорієнтаційного спрямування професіографічним змістом при розкритті психологічної структури професій, які потребує ринок праці, сприяє виникненню позитивного ставлення учнів до засвоєння профінформаційного матеріалу при використанні різних форм і прийомів, дозволяє отримати інформацію про соціально-економічну значущість професії та її виробничу технологію, фактори, що зумовлюють успішність професійної діяльності, задоволення або незадоволення особистості процесом цієї професійної діяльності тощо. Водночас, завдяки розкриттю психологічної структури професії відкривається можливість інтерпретувати та аналізувати не тільки ту професію, що була предметом обговорення в процесі використання того або іншого профінформаційного засобу, а й будь-яку іншу, котра може зацікавити школярів. З'являється, по суті, «ключ» до розкриття психологічної структури будь-якої професії або, щонайменше, до самостійної постановки питань про психограму професії [41].

Така побудова профінформаційної роботи викликатиме в учнів збудження інтересу до професії, усвідомлення тих професійних якостей, які зумовлюють успішне її опанування з проекцією на психологічну структуру власних індивідуально-психологічних особливостей. Учні з'ясовують для себе, що не кожна людина може

успішно опанувати ту або іншу професію та ефективно виконувати професійні обов'язки, отримувати насолоду в процесі розв'язання виробничих завдань, тобто приводить їх до поступового усвідомлення значущості вибору професії.

Методична та організаційна побудова системи професійної інформації у закладах освіти передбачає надання учням зрозумілих, об'єктивних і всебічних відомостей про світ професій. Що ж стосується особливостей подання професійної інформації, то профінформаційний матеріал повинен бути ретельно підготовленим та мати професіографічні відомості, щоб забезпечити активізацію мислення учнів. Ігнорування, або недооцінка цієї умови, значно знижує ефективність виховного впливу профінформаційних засобів [7; 14; 34; 43].

Однією з таких найсуттєвіших організаційних умов при підготовці та здійсненні профінформаційних заходів є врахування рівня розвитку кожного учня, його професійної спрямованості з метою оптимізації прагнень щодо самостійного знаходження учнями всебічної інформації для складання профорієнтаційної характеристики професій. У зв'язку з цим, в процесі підготовки бесід, екскурсій, самостійного професіографічного дослідження, дискусій, дуже важливим є залучення учнів до розробки та виконання проблемних завдань профорієнтаційного спрямування з обов'язковим врахуванням інтересів, прагнень, схильностей кожного школяра. Конкретне профінформаційне завдання як для окремих учнів, так й для групи школярів повинне бути проблемним за своєю змістовною характеристикою і відкритим з точки зору шляхів та засобів щодо його розв'язання. Застосування такого методичного прийому в постановці завдання є суттєвою умовою виникнення позитивного ставлення до нього, самостійного аналізу та вибору засобів його виконання, активізації усіх без винятку психічних процесів щодо подолання труднощів та досягнення кінцевих результатів [43]. Завдяки такій організації школярів при застосуванні різних форм і методів профінформаційної роботи активізується дослідницька діяльність учнів та створюється позитивний емоційний фон у діях, які спрямовані на вирішення проблеми. А все це, врешті решт, буде приводити до розвитку в учнів усвідомленого ставлення до вибору професії, підвищення їх прагнень щодо набуття професійно важливих якостей, які визначатимуть успішність її опанування у майбутньому [16; 35; 43].

Суттєву роль у процесі здійснення профінформаційної роботи відіграє й такий методичний прийом, як колективне обговорення наслідків самостійної пошукової діяльності учнів. Колективне обговорення наслідків такої роботи сприятиме, з одного боку, більш детальному ознайомленню школярів з особливостями того чи іншого виду діяльності, стимулюванню такої діяльності учнів, розвитку ініціативності, настирливості, спостережливості, самостійності у прийнятті рішень, а з іншого — надасть можливість співвідносити наявність власних знань, вмій, навичок, відповідних особистісних якостей, інтересів щодо професії, яка є предметом обговорення, при використанні різних форм профінформаційної роботи [22; 44].

Отже, використання такого методичного прийому, як включення учнів у самостійну пошукову діяльність, яка базується на досконалому знанні їх індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, мотивів, нахилів, та колективні обговорення її наслідків дозволяє не лише поглибити їх знання щодо професії, яка є предметом обговорення, а й «приміряти» себе до неї, перевірити адекватність свого професійного самовизначення.

Науково-методичне та організаційне забезпечення профінформаційної роботи повинно ґрунтуватися на:

- створенні профорієнтаційного простору з метою надання школярам широких відомостей про світ професій у цілому, про професії, потрібні сучасному ринку праці, про професійне навчання, про способи планування професійного шляху, а також для підвищення компетентності учнів з питань економіки, працевлаштування та конкурентоздатності спеціалістів різного профілю;
- активній пізнавальній діяльності учнів, їх прагненнях до самоаналізу, самопізнання та саморозвитку, на актуалізованих потребах вирішення життєво важливих питань власного професійного самовизначення;
- створенні відповідних умов, які дозволятимуть учням самостійно зіставляти інтереси, здібності, особистісні можливості з вимогами сфери діяльності, яку вони планують опанувати в майбутньому;
- забезпеченні учнівської молоді інформацією, яка необхідна для компетентного прийняття нею професійно-значимих

рішень, пов'язаних з вибором професії та побудовою плану професійного розвитку;

- систематичному і послідовному залученню учнів у профінформаційний супровід, починаючи з дошкільного віку. При цьому, додержання наступності, послідовності, диференційного підходу сприятиме поетапному засвоєнню дітьми знань, умінь та навичок у такій послідовній системі, щоб раніше придбане акумулювалося в подальшому розвитку в старшому шкільному віці [15; 16; 42; 43].

Створення відповідного науково-методичного та організаційного забезпечення професійної інформації здійснює дієвість механізму систематичного оновлення знань профінформаційного спрямування залежно від змін ринкової економіки, створення умов до надання учням навчальних закладів можливості швидко орієнтуватися у світі професій, які потребує сучасний ринок праці [34].

Застосування у процесі профінформаційної роботи методичних й організаційних принципів, дотримання вимог щодо її оптимальної організації та ефективного здійснення, забезпечує її успішність і високу результативність, що виявляються у свідомому та відповідальному виборі професії учнівською молоддю й успішному входженню у ринкове середовище.

4.3. Методи і форми професійної інформації

Формування адекватних уявлень про світ професій, про різні галузі виробництва, про умови праці, про те, де можна отримати ту чи іншу спеціальність, про потреби ринку праці у фахівцях різного профілю здійснюється за допомогою різних методів і форм профінформаційної роботи.

Одним з підходів до вирішення завдань професійної орієнтації є класифікація методів Б. Ананьєва, що запропонована ним у 1960-ті роки. За цією класифікацією всі методи розподіляються на чотири основні групи:

- Організаційні: порівняльний, лонгitudний та комплексний.
- Емпіричні: спостереження і самоспостереження; лабораторний, природний, формуючий або психолого-педагогічний експерименти; психодіагностичний метод (стандартні та проєктивні методики, анкети, інтерв'ю, бесіди тощо); аналіз процесу та продуктів діяльності (професіографія, хронометрія, оцінка продуктів праці); моделювання (педагогічне,

математичне та ін.); біографічний метод (аналіз фактів і подій життєвого шляху людини, документації, свідочств та ін.); фотографія, відеозйомка, аудіозапис, комп'ютерна діагностика.

- Методи обробки даних: кількісний (математично-статистичний) і якісний аналіз (диференціація матеріалу за групами й типами, складання психологічної казуістики — опис типових або ексклюзивних випадків); шкалування; методи параметричної статистики (кореляційний, факторний, дисперсійний, кластерний, дискримінантний аналіз); методи непараметричної статистики.
- Інтерпретаційні методи: генетичні методи (філогенетичний, онтогенетичний, соціогенетичний); структурні методи (психографія, типологічна класифікація тощо).

Вибір методу професійної інформації визначається завданнями, особливостями її предмета, об'єктивними умовами і можливостями проведення профінформаційної діяльності. У цьому контексті існує проблема інтеграції необхідних для профінформації знань, а також створення системи методів профінформаційної роботи.

Так, інтерпретуючи психологічні методи дослідження, М. Пряжников адаптував їх до практичної роботи з професійної орієнтації та запропонував таку класифікацію науково-практичних методів профорієнтації:

- методи традиційного обстеження (тести, опитувальники, анкети, апаратні методики і т.п.) та методи традиційного психолого-педагогічного впливу (лекції, тренінги, дискусії тощо);
- методи, що ґрунтуються на життєвому досвіді й професійній інтуїції. Їх можуть використовувати лише ті психологи і педагоги, які мають певний досвід та успіхи в роботі;
- методи активізації, стимулювання самої людини (або групи осіб), по відношенню до якої проводиться профорієнтаційна робота (наприклад, через ділову управлінську гру);
- методи моделювання процесу професійного самовизначення, коли сама профорієнтаційна проблема не вирішується, але створюються умови для кращого розуміння цієї проблеми і лише намічаються шляхи її вирішення;
- методи управління профорієнтацією, а також методи контролю, відповідного заохочення тощо.

Знання та оволодіння цими методами забезпечує ефективність професійного самовизначення особистості та сприяє кращому розумінню сенсу профорієнтаційної роботи педагога чи психолога, а також створює умови для визначення ними відповідних методів профінформаційної роботи.

Метод профорієнтаційної роботи — це спосіб упорядкованої взаємозв'язаної діяльності вчителя й учнів, спрямованої на вирішення завдань професійної інформації.

Методи проведення профінформаційної роботи можна умовно об'єднати у такі основні групи:

- інформаційно-довідкові;
- діагностичні (спрямовані на пізнання та самопізнання особистості);
- методи морально-емоційної підтримки особистості;
- методи надання допомоги у конкретному виборі та прийнятті рішення.

Інформаційно-довідкові методи передбачають використання:

- професіограм — короткого опису професій (проблема полягає у тому, що традиційні професіограми важко «сприймаються» багатьма школярами, тому важливо знайти більш компактні і зрозумілі форми опису професій);
- довідкової літератури (за умови достовірності такої довідкової інформації); інформаційно-пошукових систем (з метою оптимізації пошуку інформації про професії, навчальні заклади та місця роботи);
- професійної реклами та агітації (за умови достовірності, оперативності та привабливості для тих, кому ця реклама призначена);
- екскурсій школярів на підприємства та у навчальні заклади (за умови завчасного підбору і підготовки кваліфікованих ведучих та екскурсіводів);
- зустрічей школярів із фахівцями різних професій (за умови спеціального відбору і психолого-педагогічної підготовки таких фахівців за професією);
- профорієнтаційних уроків із школярами як системи занять; пізнавальних та освітніх лекцій щодо шляхів вирішення проблем самовизначення;
- навчальних фільмів та відеофільмів; засобів масової інформації;

- різноманітних «ярмарків професій» та їх модифікацій.

Діагностичні методи реалізуються за допомогою:

- спостереження та самоспостереження;
- анкетування;
- бесід-інтерв'ю закритого типу (за чітко визначеними запитаннями);
- відкритих бесід-інтерв'ю (з можливістю деякого відволікання від заготовлених раніше питань; такі бесіди дають більше інформації, ніж традиційне тестування);
- опитувальників професійної мотивації (для вибору масових професій, що є придатними для більшості, це важливіша діагностика, ніж визначення здібностей особистості до професії);
- опитувальників професійних здібностей (для їх використання та інтерпретації результатів потрібна особлива підготовка);
- проєктивних тестів (потрібна особлива підготовка й стажування для їх використання);
- «професійних проб» у спеціально організованому навчальному процесі типу «F-тесту» японського професора С. Фукуями (створення майстерень, забезпечення «зацікавленості» фірм та організацій і т.п.);
- використання різноманітних ігрових та тренінгових ситуацій, де моделюються різноманітні аспекти професійної діяльності.

Методи морально-емоційної підтримки особистості включають:

- групи спілкування за професійними інтересами;
- тренінги спілкування та особистісного зростання;
- профінформаційні заходи з елементами активізуючих методів (ігор);
- різноманітні позитивні (успішні) приклади професійного самовизначення.

Методи надання допомоги у конкретному виборі та прийнятті рішення передбачають:

- проєктування освітньо-професійного шляху особистості (визначення найбільш оптимальних варіантів освітньо-професійних перспектив).

- побудову схем альтернативного вибору із наявних варіантів вибору професії, навчального закладу або спеціальності у конкретному закладі.

Слід зауважити, що ця класифікація методів є загальною, оскільки відповідає загальній меті професійної орієнтації та включає в себе частково методи профінформаційної роботи у цілісній системі професійної орієнтації особистості.

Форма організації профорієнтаційної роботи як дидактична категорія позначає зовнішню сторону організації процесу професійної інформації, що пов'язана з кількістю учасників, часом і місцем проведення профінформаційної роботи, а також порядком її здійснення.

Форма профінформаційної роботи — це цілеспрямована, змістовно насичена та методично оснащена система пізнавального та виховного спілкування в загальному процесі професійної орієнтації особистості.

Зміст професійної інформації та вікові особливості особистості вимагають відповідної, адекватної форми профінформаційної роботи, визначають її характер: місце у процесі навчання, змінну тривалість, рухливу структуру, способи організації, методичне обладнання. Різні сполучення цих складових дають можливість створювати розмаїтість і різноманіття профінформаційних форм.

Серед форм профінформаційної діяльності визначають:

- профорієнтаційні уроки;
- професіографічні зустрічі;
- професіографічні екскурсії;
- професіографічні дослідження [42; 43].

Однією з форм організації пізнавальної діяльності учнів у процесі профінформаційної роботи є **профорієнтаційний урок**, який дозволяє:

- організовувати пізнавальну діяльність школярів щодо самопізнання, самоосвіти, самооцінки власних потенційних можливостей та їх співставлення з вимогами професії, яку планує школяр опанувати у майбутньому;
- озброювати учнів систематизованими профінформаційним знаннями про світ професій, основні вимоги професії до особистості фахівця будь-якого профілю та його кваліфікації, помилки при виборі професії, можливості освоєння суміжних професій, терміни підготовки, шляхи успішного професійно-

го самовизначення та працевлаштування, вимоги до прийому на роботу і навчання тощо;

- допомогти школярам у виробленні вмінь співвідносити власні індивідуально-психологічні особливості з вимогами професії;
- пробуджувати інтерес до професії, створювати умови щодо перетворення його в стійке особистісне утворення;
- сприяти становленню та розвитку в учнів адекватних мотивів вибору професії, позитивного ставлення до різних сфер професійної діяльності;
- викликати у школярів пізнавальну активність, самостійність, спостережливість, ініціативність у процесі оволодіння профінформаційним матеріалом про різні сфери діяльності [43].

Однак викликати в учнів пізнавальну потребу щодо засвоєння профінформаційного матеріалу можливо лише, спираючись на виховні й дидактичні принципи побудови профорієнтаційного уроку. Зміст і форми подачі профінформаційного матеріалу на уроці повинні спиратися на пізнавальні можливості учнів з урахуванням їх індивідуально-психологічних особливостей (інтересів і потреб, схильностей, мотивів, ціннісних орієнтацій, творчого потенціалу тощо), бути професіографічним й доступним для розуміння школярами різних вікових категорій. При підготовці до профорієнтаційних уроків слід передбачити ознайомлення учнів з поняттям «професіограма» професії, основними її складовими, особливостями їх опису [41].

Дуже важливо на профорієнтаційному уроці створювати ситуації, що заохочують учнів до самостійного набуття інформації профорієнтаційного спрямування з різних джерел. Наприклад, можна використати підготовку доповідей, рефератів, інформаційних бюлетенів тощо. Використання вищезазначеної форми роботи з учнями та заохочення їх до такого роду діяльності допомагатиме їм оволодівати вміннями і навичками самостійної пошукової роботи щодо здобуття інформації профорієнтаційного спрямування, сприятиме активізації їх пізнавальної діяльності, ініціативності, наполегливості щодо набуття різнобічних відомостей про світ професій, основних вимог до спеціалістів різних галузей виробництва, сприятиме усвідомленню значущості наявності професійних якостей та здібностей, які визначають успішність опанування тією або іншою професією.

Самостійна пошукова робота учнів дозволяє оволодіти засобами аналізу проблемної ситуації, формулюванням проблеми, навчитися визначати основні стратегії побудови програми, отримання необхідних відомостей на засадах аналітичної дослідницької та пошуково-інформаційної роботи, отже, викликатиме в учнів творчу активність, максимальне заглиблення у проблемну ситуацію та сприятиме їх реальному залученню до простору проблемних питань вирішення завдання та досягнення кінцевої мети.

Однак лише творча взаємодія вчителя і учня забезпечує ефективність впливу на особистість школяра такої форми профінформаційної роботи як профорієнтаційний урок. У результаті такої взаємодії створюватимуться найбільш сприятливі умови для усвідомлення учнями значення правильного вибору професії; ознайомлення їх з об'єктивними умовами вибору професії, з методами самопізнання; розкриття значущості індивідуально-психологічних особливостей особистості (мислення, пам'яті, уваги, волі тощо), ролі інтересів, здібностей, схильностей в професійному самовизначенні та значення самовиховання професійно-важливих якостей, які визначатимуть успішність вибору професії [16; 43].

Тісна педагогічна взаємодія вчителя і учнів на профорієнтаційному уроці, де вчитель виступатиме у ролі організатора освітньої діяльності, буде змінюватися модель поведінки учня — від пасивного засвоєння знань профінформаційного спрямування, до дослідницької, активної, самостійної та самоосвітньої діяльності. Процес профорієнтаційного супроводу на профорієнтаційному уроці буде наповнюватися розвивальною функцією, яка призводитиме до набуття життєво важливих компетентностей вільно й правильно орієнтуватися у світі професій, оволодівати адекватними уявленнями про різні галузі виробництва, усвідомлено підходити до обрання майбутньої сфери діяльності та адекватно реагувати на динаміку змін на конкурентному ринку праці.

Побудова профінформаційного уроку з врахуванням вищезазначених положень дозволить учням усвідомлювати власні інтереси, схильності, здібності та, спираючись на них, обрати сферу діяльності, яка найбільше відповідає їх індивідуально-психологічним особливостям; з'ясувати вимоги ринкової економіки до фахівців різних галузей виробництва; добре орієнтуватися у просторі професій та отримати як теоретичні знання, так й практичні вміння та навички щодо усвідомленого вибору професії. Внаслідок цього,

школярі будуть також готовими до переорієнтації при виборі професії, матимуть можливість співставляти власні особистісні якості з вимогами професії, тобто сприятимуть самопізнанню, самоаналізу, самооцінці, усвідомленню свого «Я», своїх сил, можливостей, особистісних якостей, рівня розвитку. Завдяки цьому у школярів здійснюватиметься поступове формування активної життєвої позиції, соціальної спрямованості, набуватиметься досвід щодо основних закономірностей професійного самовизначення: ролі професійної спрямованості й професійної свідомості, інтересів, мотивів, наявності професійно-важливих якостей, саморегуляції [43].

При підготовці до проведення профорієнтаційних уроків досить важливим є застосування наступності, послідовності, диференційованого підходу до школярів [11; 15; 43]. Вчитель у процесі профорієнтаційних уроків повинен здійснювати творчий підхід, зосереджуючи свою увагу на тому, щоб учні були гнучкими, мобільними, володіли вміннями, здобували, аналізували інформацію, отриману з різних джерел, застосовували її для особистісного розвитку та самовдосконалення. Осмисленість майбутньої сфери діяльності, розуміння її цілей та змісту дозволить сформувати в учнівської молоді не лише реальне уявлення про працю, пробудити інтерес, але й надалі шляхом застосування профорієнтаційного супроводу сприяти переробленню його в стійке особистісне утворення, набуттю вмінь мобілізувати власні уміння інтегруватися у динамічне професійне середовище, вигідно презентувати себе на ринку праці [43].

Поряд з профорієнтаційними уроками у процесі здійснення профінформаційної роботи з учнівською молоддю використовують **професіографічні зустрічі**. Дана форма профінформаційної роботи надає можливість ознайомлюватися з особливостями різних галузей виробництва, з вимогами професій до психологічної сфери особистості, соціально-економічними й технологічними її аспектами. Тісне, безпосереднє спілкування школярів з фахівцями різного профілю у процесі професіографічних зустрічей розширює їх уявлення про зміст професійної праці, психологічну структуру конкретної професії, представниками яких вони є, надає можливість з'ясувати як привабливі сторони певної професії, так і труднощі, що виникають, та можливості їх подолання, усвідомити наскільки важлива відповідність психофізіологічних якостей осо-

бистості при виборі професії та виконанні професійних завдань згідно з встановленими вимогами на відповідному рівні.

Результативність професіографічних зустрічей зумовлюється ретельною підготовкою до їх проведення як школярів, так і вчителів та представників різних професій. Учитель забезпечує науково-методичну та організаційну складову при організації професіографічної зустрічі: розробляє змістовний план її проведення; обирає перелік професій для ознайомлення з ними учнів, спираючись на професійну спрямованість школярів, їх інтереси, схильності та здібності; надає поради школярам та здійснює спільно з ними пошук, збирання та оформлення профорієнтаційного матеріалу, який відповідає тематиці професіографічної зустрічі; контролює самостійну пошуково-дослідну роботу учнів у даному напрямку.

Для підвищення пізнавальної активності учнів у процесі професіографічної зустрічі вчителю доцільно разом зі шкільним бібліотекарем визначити джерела, з яких можна дізнатися про сферу діяльності, яка буде предметом обговорення на професіографічній зустрічі, і які вони можуть використати як допоміжний матеріал для оформлення матеріалу, наприклад, інформаційних бюлетенів, оповідань про професію, яка вивчається. З цією метою вчитель наголошує про роль сучасних засобів масової інформації, надає загальну характеристику наявних засобів масової інформації, розкриває особливості використання інтернет-ресурсів як довідкової системи одержання відомостей профорієнтаційного змісту.

Так, Б. Федоришин стверджує, що при підготовці професіографічної зустрічі вельми важливим є визначення низки проблемних запитань, які передбачають більш глибоке розкриття змістовної характеристики професії, її психологічної структури, умов та особливостей професійної діяльності, вимог професії до фізичних і психічних якостей працівника, ролі відповідності індивідуально-психологічних особливостей фахівця вимогам професії та їх вплив на успішність розв'язання виробничих завдань [42; 44]. Зміст запитань залежить від підготовки учнів, їх обізнаності про особливості тієї або іншої професії, спроможності аналізувати інформацію профорієнтаційного спрямування, а також спрямованості інтересів, схильностей та здібностей.

Водночас, результативність професіографічної зустрічі залежить від підготовки представника професії, від його ерудиції та спроможності чітко, зрозуміло й об'єктивно розкрити увесь спектр особ-

ливостей професійної діяльності, описати психологічну структуру професії з метою формування в учнів адекватної уяви про професію, яка є предметом обговорення, активізації власної самооцінки школярів щодо професійної придатності до даного виду діяльності, викликання бажання глибше ознайомитися не лише з даною професією, а й з іншими професіями різних галузей виробництва.

Представника професії необхідно ознайомити з метою та завданнями бесіди з учнями; обговорити з ним план розповіді про професію, послідовність викладання інформаційного матеріалу, а саме: розкрити учням зміст професійної діяльності, розповісти про її специфіку, психологічну структуру та перспективи просування по службі; описати умови праці; звернути увагу школярів на позитивні сторони і труднощі професійної діяльності; надати відомості про те, які професійно-важливі якості особистості визначають ефективність вирішення виробничих завдань, а також про потребу ринку праці в фахівцях даної спеціалізації. Крім того, вчителю, по можливості, необхідно надати допомогу представнику професії у підборі наочного та ілюстративного матеріалу.

Вплив професіографічних зустрічей на особистість знаходиться у прямій залежності від підготовленості школярів до сприйняття інформації про конкретний вид діяльності, наскільки в них збуджена пізнавальна активність та інтерес до такої форми профінформаційної роботи. Мета даної підготовки полягає в тому, щоб налагодити тісний контакт з представником конкретної професії, створити довірливу атмосферу в процесі проведення професіографічних зустрічей, яка б дозволяла учням не соромитися та задавати різні запитання профінформаційного спрямування, вступати у дискусію як зі спеціалістом, так й з однокласниками у ході з'ясування тієї або іншої проблеми, пов'язаної з професійною діяльністю, яка є предметом обговорення.

Завдання вчителя полягає в тому, щоб викликати в школярів розуміння важливості участі у професіографічних зустрічах, так як вони надають можливість одержати всебічну інформацію про професію під час безпосереднього контакту зі спеціалістом, дозволяють здобути загальні відомості про неї та характер професійної діяльності, санітарно-гігієнічні умови праці, вимоги професії до психофізіологічних якостей особистості, вимоги до професійної підготовки фахівця цієї галузі, тобто набути уявлення про да-

ний вид діяльності та отримати професіографічний матеріал щодо сутнісної характеристики професії [42].

Педагогічна взаємодія вчителя й учнів створює атмосферу довіри, зацікавленості, ініціативності, прагнення здобути всебічну інформацію про професію, яка обговорюється на зустрічі, викликає прагнення до самопізнання власних індивідуально-психологічних особливостей тощо [28].

Підвищення пізнавальної активності учнів у процесі професіографічних зустрічей доцільно здійснювати шляхом залучення до пошуку відомостей щодо професії, про яку йде мова, з різних джерел інформації для складання, наприклад, профорієнтаційної її характеристики, оформлення рефератів, тематичних стендів, інформаційних бюлетенів. За таких умов учні залучаються до виконання творчих завдань, набувають вміння самоаналізу власних можливостей, інтересів, схильностей, здібностей, привчаються до їх співставлення з вимогами тієї професії, про яку говорилося на професіографічній зустрічі.

Надто важливим є надання школярам завдань щодо оформлення зібраного матеріалу про професію, яку обговорювали на професіографічній зустрічі, у вигляді стенду, або ж інформаційного бюлетеня, спираючись на професіограму професії (наприклад, висвітлити значення та розповсюдження професії на ринку праці; охарактеризувати особливості професійної діяльності фахівця; умови праці; професійні якості, що визначають успішність діяльності; шляхи здобуття даної професії тощо). Суттєвим є й розміщення списку літературних джерел, які містять психологічні аспекти особливостей професіонального самовизначення, інформацію про потреби ринку праці у фахівцях різної спеціалізації та профілю.

Дотримання вищезазначених положень щодо організації професіографічних зустрічей дозволить не лише озброїти учнів знаннями про різні професії, розкрити їх роль та значення, можливості для творчості та перспектив зростання, але й забезпечити активне сприйняття, обміркування здобутих знань, їх емоційне «прийняття», перетворення у стійкі особистісні переконання. Крім цього, таке методичне забезпечення професіографічних зустрічей дозволяє налагодити тісний взаємозв'язок між її учасниками, сформувати в школярів психологічну готовність до активного сприйняття профінформаційного матеріалу, викликати в них прагнення до прояву пізнавальної активності, ініціативності, тобто створюва-

ти оптимальні умови до усвідомленого професійного самовизначення. Водночас, тісна взаємодія вчителя, представника професії й учнів при проведенні професіографічних зустрічей являє собою інтегральну творчу діяльність, що виступає умовою розвитку пізнавально-перетворюючого ставлення школярів до професійного світу, визначає необхідність включення кожного учня у самостійну пошукову діяльність на засаді цільового спрямування, прогнозування, розуміння та рефлексії.

Професіографічна екскурсія надає можливість наочно спостерігати за умовами праці, виробничим процесом, основними професійними діями та операціями технологічного процесу в ході виконання спеціалістом виробничих завдань, здобувати інформацію безпосередньо в конкретних умовах професійної діяльності фахівців різного профілю. Спостереження, що супроводжуються поясненнями конкретного працівника, дозволяють учнівській молоді ознайомитися з вимогами, які виявляє дана сфера діяльності до особистості фахівця, психічними, психомоторними і фізичними властивостями, що сприяють найкращому виконанню виробничих завдань, з'ясувати, які якості особистості визначають успішність його діяльності.

Розкриття психологічної структури професії у процесі проведення професіографічної екскурсії дозволяє викликати в учнів розумову активність, прагнення щодо аналізу власних індивідуально-психологічних особливостей, мотивів, інтересів та створює основу для розвитку професійної самосвідомості. Професійна самосвідомість виявляється в особистісних смислах професійної діяльності, що формуються на основі аналізу та синтезу отриманих у процесі професіографічної екскурсії уявлень про професію. Для того, щоб формувати у молоді відповідні професійні уявлення та переконаність у доцільності вибору професії необхідна ретельна підготовка до професіографічної екскурсії. З цією метою є доцільним заздалегідь ознайомити учнів зі специфікою професіографічної екскурсії та описом професії, розробити план спостереження щодо збору інформації для складання профорієнтаційної характеристики професії, ознайомити школярів з правилами поведінки для забезпечення їх безпеки під час екскурсії.

Розробляючи план проведення професіографічної екскурсії, педагогічним працівникам необхідно:

- вибрати об'єкт екскурсії, визначити її мету;

- домовитися з підприємством та визначити умови проведення екскурсії;
- підготувати до неї як учнів, так і фахівця, який буде проводити екскурсію;
- при підготовці враховувати індивідуально-психологічні особливості учнів, їх спроможність засвоювати профінформаційний матеріал;
- створити творчу атмосферу шляхом надання кожному учневі завдання для складання профорієнтаційної характеристики професії.

Наприклад, доцільно запропонувати школярам визначити які знання, уміння і навички необхідні для успішної професійної діяльності; в чому особливості її організації; які індивідуально-психологічні особливості спеціаліста визначають ефективність виконання виробничих завдань; які творчі прийоми і методи використовуються у процесі праці тощо. Такого роду завдання у процесі професіографічної екскурсії спонукають учнів звертати особливу увагу на прийоми роботи фахівця, відшукувати потрібні відповіді у бесідах з ними, проявляти пізнавальну активність, ініціативність та спостережливість. Водночас, побудова професіографічних екскурсій згідно з запропонованими позиціями сприяють підвищенню мотивації щодо досягнення позитивних результатів під час збрання відомостей про особливості професійної діяльності, викликають наполегливість, почуття відповідальності за її якість, розвиток самоконтролю й прагнень щодо найкращого виконання завдання [43].

Проведення професіографічних екскурсій забезпечує можливість керування процесом соціального розвитку школярів і цілеспрямованого керівництва становленням професійних інтересів, підготовкою їх до майбутньої трудової діяльності, створює умови, при яких учні набуватимуть певних умінь та навичок щодо самоаналізу, самооцінки та саморозвитку власних індивідуально-психологічних особливостей.

У ході організації професіографічних екскурсій педагогічні працівники значну увагу повинні приділити підготовці екскурсовода: ознайомити його з метою, змістом, планом і методикою її проведення, надати методичну допомогу у створенні творчої атмосфери в процесі взаємодії з учнями під час екскурсії; розповісти про психологічні основи виникнення в школярів зацікавленості, ознайо-

мити з методикою підвищення активності у процесі спостереження за технологічним процесом.

Завдання вчителя полягає також і в наданні екскурсоводу конкретних методичних порад щодо створення психологічних умов для виникнення в учнів позитивного ставлення до екскурсії, бажання якомога більше дізнатися про особливості професії, характер та умови праці, вимоги, що висуваються до стану здоров'я, психічних і фізичних якостей, знань, умінь та навичок, про медичні протипоказання, творчі можливості, права та обов'язки робітників даної професії, шляхи її набуття. Екскурсоводу при підготовці до екскурсії важливо детально ознайомитися з її завданнями, послідовністю розкриття сутнісної характеристики професії з опорою на основні складові професіограми професії.

Така побудова професіографічної екскурсії дозволить учням не лише отримати уявлення про професію в процесі безпосереднього спостереження та спілкування з екскурсоводом, але й набути вміння самостійного аналізу професій різного профілю.

Успішність засвоєння інформаційного матеріалу в процесі професіографічної екскурсії залежить і від підготовки школярів. Головне завдання вчителя полягає у здійсненні психологічної установки на сприйняття учнями профінформаційного матеріалу, ознайомлення їх з планом екскурсії та засобами фіксації отриманих відомостей у процесі спостереження. Важливим у процесі організації професіографічної екскурсії є визначення завдань для зібрання відомостей стосовно професії у процесі проведення екскурсії з врахуванням бажань та інтересів школярів (наприклад, підібрати з літературних та інших джерел відомості про професію, про яку йде мова на екскурсії; описати основну процедуру виконання виробничих завдань; визначити шляхом спостереження, які професійно важливі якості визначають успішність трудової діяльності фахівця тощо).

Залучення учнів до виконання такого роду завдань дозволить підвищити їх пізнавальну активність у процесі спостереження за професійною діяльністю фахівця, розширити їх уявлення щодо можливостей аналізу професійної діяльності, викликати дійову та стійку зацікавленість до самостійного, або ж колективного складання профорієнтаційної характеристики професії, а отже, створити умови, які сприятимуть оволодінню вміннями самостійного аналізу і складання професіограм будь-якої професії.

Заключним етапом професіографічної екскурсії є обговорення у формі бесіди або ж диспуту результатів виконання доручених школярам завдань. Їх проведення сприяє систематизації, корекції та засвоєнню здобутих знань.

У процесі організації профінформаційної роботи з учнівською молоддю застосовують й таку форму як **професіографічне дослідження**, що є ефективною розвивально-орієнтованою передумовою формування у школярів здатності щодо аналізу професій різного профілю [41]. Для формування цієї здатності доцільно застосовувати такі прийоми: навчання вмінню виявляти сутнісні ознаки професійної діяльності; проведення порівняльного аналізу професій і складання формули професій; ознайомлення з інформацією про подібні професії, порівняння різноманітних професій; розробка спеціальних описів професій, що розкривають специфіку типу професії, стисло характеристику технологічних, психологічних параметрів діяльності професіонала тощо.

Використовуючи дану форму профінформаційної роботи, педагогам заздалегідь необхідно продумати систему індивідуальних завдань та доручень як для кожного учня, так і для груп школярів, які створюються з обов'язковим врахуванням бажань та інтересів школярів, їх індивідуально-психологічних особливостей (наприклад, підготовка рефератів, стендів, альбомів, інформаційних бюлетенів щодо теми профінформаційної бесіди, дискусії, професіографічної зустрічі, або професіографічної екскурсії). Професіографічне дослідження включає збір даних про зміст та умови праці, технічні засоби, суттєві ознаки професійної діяльності, якості особистості притаманні фахівцям даної галузі виробництва, індивідуально-психологічні особливості особистості, що визначають не лише успішне оволодіння даною професією, але й сприяють досягненню певних результатів у процесі діяльності, вимоги до стану здоров'я, фізичного розвитку фахівця тощо.

Педагогічна взаємодія вчителів і учнів у процесі розробки системи проблемних завдань, вирішення яких дозволить зібрати різнобічний матеріал для складання професіограми професії, дозволить забезпечити створення позитивного емоційного фону в діях учнів, які спрямовані на вирішення проблеми (активізується дослідницька діяльність школярів, долатимуться труднощі, які виникатимуть на шляху досягнення мети).

При використанні такої форми роботи як професіографічні дослідження, необхідно створити реальні можливості для самостійного знаходження учнями інформації профорієнтаційного спрямування під час розв'язання проблем, що виникають: інформаційного, пошукового, дослідницького характеру. Індивідуальне завдання для кожного учня повинне бути проблемним за своєю змістовною суттю та відкритим з точки зору шляхів і засобів для його розв'язання.

Залучаючи школярів до професіографічного дослідження, необхідно висвітлити зміст завдання, розкрити суттєві ознаки, які сприятимуть успішному його виконанню, звернути увагу на труднощі, які можуть виникнути у процесі роботи. Постійний контроль та спостереження за протіканням самостійної пошукової діяльності як окремих учнів, так і групи у цілому є вельми важливим. У випадку виникнення труднощів у ході виконання завдань, надається кваліфікована допомога та поради. Самі завдання повинні бути підібрані так, щоб учні в процесі їх розв'язання мали можливість реалізовувати та закріплювати свої знання, одержувати нову інформацію, сприяли розвитку в них творчого мислення.

Включення школярів у самостійну пошукову діяльність з опорою на професіографічну схему професії, яка базується на досконалому знанні їх індивідуально-психологічних особливостей, інтересів та схильностей, дозволить поглибити їх знання про професію, яка була запропонована для професіографічного дослідження, дасть можливість впливати на інтелектуальну, емоційну та вольову сферу особистості, підвищити пізнавальну активність учнів, спрямовуючи її на аналіз різних сфер професійної діяльності, допомагатиме учням оволодіти методом аналізу професій, викликати прагнення до самоосвіти, самопізнання, саморозвитку та усвідомленого професійного самовизначення.

При організації самостійної пошукової діяльності у процесі професіографічного дослідження слід створити таку атмосферу, яка сприятиме виробленню відповідального ставлення до пошукової дослідницької діяльності, звички самостійно знаходити шляхи виходу з проблемних ситуацій, критично відноситися до досягнутих результатів, удосконалювати прийоми та методи творчого втілення власних прагнень у процесі узагальнення здобутого профінформаційного матеріалу про професію, яка вивчалася.

Так В. Синявський зазначає, що залучення школярів до професіографічного дослідження надає можливість цілеспрямовано ознайомлювати їх зі змістом та психологічними характеристиками професій різних сфер діяльності, одержувати основи знань, базові навички, перевіряти власні можливості та інтереси, розвивати ініціативність, наполегливість при здійсненні пошукової роботи, створюватиме умови щодо поступового оволодіння творчими прийомами та методами розв'язання проблемних ситуацій [41].

Підсумовуючим етапом самостійної пошукової дослідницької діяльності школярів є колективне обговорення її результатів. Застосування такого прийому сприятиме прояву винахідливості, кмітливості, оригінальності. Але найголовнішим є те, що у процесі колективного обговорення результатів пошукової діяльності, учні матимуть можливість виявити знання, вміння, навички, відповідність своїх особистісних якостей, інтересів щодо професії, яка вивчається.

З метою підвищення самоаналізу власних потенційних можливостей можна запропонувати школярам відповісти на запитання, що допоможуть з'ясувати, наприклад, чи є в них схильність до діяльності, яка розглядається; чи відповідають їх індивідуальні особливості даній діяльності; чи дозволяють їх здібності успішно оволодіти нею; чи задовольняються власні інтереси, професійні наміри. Так, Н. Побірченко вважає, що виконання таких завдань сприяє оволодінню узагальненим методом аналізу будь-якої професії та створює можливість оцінити професійну придатність до того або іншого виду діяльності, викликає в учнів прагнення до самоаналізу та самооцінки власних індивідуально-психологічних особливостей, створює умови для одержання базових навичків для перевірки потенційних можливостей та інтересів, схильностей, здібностей, викликає в них потребу до саморозвитку [34].

Поряд з основними формами профінформаційної роботи використовуються її додаткові форми такі, як: тематичні доповіді, диспути, творчі роботи учнів (реферати, щоденники, виставки, інформаційні бюлетені та оповідання), конкурси на краще знання світу професій та їх психологічної структури, самостійна пошукова дослідницька діяльність учнів тощо.

Ефективна реалізація форм здійснення профінформації в закладах освіти вимагає цілеспрямованого управління профінформаційною діяльністю. Основні функції управління профінформаційною

діяльністю у закладах освіти полягають у її плануванні, організації, координації, контролі, управлінні, інформаційному забезпеченні.

Функція планування профорієнтаційної роботи має на меті встановлення цілей профінформаційного заходу, визначення методів пізнавальної активізації учнів при використанні різних форм профінформаційної роботи, особливостей їх застосування та умов реалізації, добір наочного та ілюстративного матеріалу.

Функція організації охоплює визначення мети та завдань профінформаційної роботи, визначення її форм та засобів реалізації.

Функція зворотного зв'язку передбачає тісну та постійну взаємодію суб'єктів професійної інформації з метою ефективного управління процесом засвоєння профінформаційного матеріалу.

Функція координації передбачає регулювання, коректування, активізацію впливів різних форм профінформаційної роботи з метою створення послідовної системи розвитку усвідомленого професійного самовизначення, викликання прагнень до самопізнання, саморозвитку та самоактуалізації особистості школярів.

Функція контролю має на меті аналіз результатів впливу різних форм і методів профінформаційної роботи на учнів, передбачає систематичне спостереження за школярами в ході реалізації планів профорієнтаційної роботи. Систематичний аналіз результатів впливу профінформаційних засобів на особистість учня дає можливість учителю виробити коригувальні, виховні, розвивальні методи для ефективного управління процесом виконання завдань профорієнтаційного спрямування, які були поставлені, а в цілому — підготовки учнів до усвідомленого вибору професії.

Функція інформаційного забезпечення передбачає системність, послідовність, повноту, точність та доступність профінформаційного матеріалу, можливість його впливу на особистість, її свідомість, почуття; досвід у набутті знань про світ професій; позитивне ставлення до різних видів професійної діяльності з метою активізації прагнень до самопізнання, самоактуалізації та саморозвитку кожної особистості.

До специфічних функцій управління профінформаційною діяльністю в закладах освіти відносять діагностичну, виховну, коригувальну, розвивавальну. Серед основних методів управління цією діяльністю визначають програмно-цільовий, метод прогнозування та моделювання [16].

Ефективне управління профінформаційною роботою, визначення та реалізація її відповідних методів та форм забезпечує формування в молоді реальних уявлень про світ професій, про основні вимоги ринку праці до фахівців різного профілю, що є основою впевненого та відповідального вибору майбутньої професії.

Результативність впливу професійної інформації на особистість залежить від системності, цілісності та взаємопов'язаності її методів і форм, реалізація яких передбачає:

- створення емоційної, доброзичливої атмосфери; довірливих і рівних стосунків між суб'єктами професійної інформації;
- організацію цілеспрямованої діяльності зі збору інформації про професії;
- активізацію дослідницької активності, самостійної творчої роботи суб'єктів професійної інформації.

Професійна інформація як психолого-педагогічна система формування в особистості активної профорієнтаційної позиції виконує інформативно-довідкову, виховну, розвивальну функції та передбачає цілеспрямовану підготовку профінформаційного матеріалу, оптимальну організацію та ефективне здійснення профінформаційної діяльності.

Питання для самоперевірки та контролю засвоєння знань

1. Визначте сутність та завдання професійної інформації.
2. В чому полягають психологічні засади професійної інформації?
3. Які методичні й організаційні принципи побудови профінформаційної роботи Ви знаєте?
4. Які методи профінформаційної роботи Вам відомі?
5. Які є форми профінформаційної роботи?
6. В чому схожість та відмінність: а) профінформаційного уроку; б) професіографічної зустрічі; в) професіографічної екскурсії; г) професіографічного дослідження?

Список використаної та рекомендованої літератури

1. Абульханова-Славская К. А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. — М. : Мысль, 1991. — 229 с.
2. Анастаси А. Психологическое тестирование / А. Анастаси, С. Урбина. — Санкт-Петербург, 2001. — 688 с.
3. Аніщенко В. Неперервна педагогічна освіта у контексті навчання впродовж життя / В. Аніщенко, О. Падалко // Освіта дорослих. — К., 2010. — С. 203-210.
4. Балл Г. О. Феномен вибору в контексті соціальної поведінки / Г. О. Балл // Соц. психологія. — 2005. — № 1. — С. 3-13.
5. Борисова А. Как прожить свою, а не чужую жизнь или типология личности / А. Борисова. — М. : АСТ-Пресса, 2001. — 320 с.
6. Бурлачук Л. Ф. Психодиагностика личности / Л. Ф. Бурлачук. — К. : Здоровье, 1989. — 80 с.
7. Вітковська О. І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації / О. І. Вітковська. — К. : Науковий світ, 2001. — 91 с.
8. Головаха Е. И. Формирование и развитие жизненной перспективы личности в юности и зрелом возрасте / Е. И. Головаха // Жизненный путь личности. — К. : Наукова думка, 1987. — С. 225-235.
9. Голомшток А. Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника / А. Е. Голомшток. — М. : Педагогика, 1979. — 160 с.
10. Елисеев О. П. Практикум по психологии / О. П. Елисеев. — Санкт-Петербург : Питер, 2000. — 300 с.
11. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. — К. : Академия, 2009. — 240 с.
12. Єгорова Є. В. Психологічне дослідження професійного самовизначення старшокласників з різним типом вибору професії / Є. В. Єгорова // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні. 1992-2002. — Харків : ОВС. — С. 384-394.
13. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е. П. Ильин. — Спб. : Питер. — 2000. — 512 с. : ил. — (Серия «Мастера психологи»).
14. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. — Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. — 512 с.
15. Костюк Г. С. Избранные психологические труды / Г. С. Костюк. — М. : Педагогика, 1988. — 304 с.
16. Концепція державної системи професійної орієнтації населення. Постанова Кабінету Міністрів України. 22 січня 1994 р. № 48. // Людина і праця. — 1994. — № 4. — С. 22-29.
17. Кремень В. Освіта в Україні: стан і перспективи розвитку / В. Кремень // Неперервна професійна освіта : теорія і практика. — К., 2001. — Вип IV. — С. 7-18.

18. Крягдже С. П. Психология формирования профессионального интереса / С. П. Крягдже. — Вильнюс, 1986. — 195 с.
19. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. — М. : Изд-во полит. литер., 1977. — 309 с.
20. Литвинова Н. І. Мистецтво педагогічної взаємодії у процесі профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю / Н. І. Литвинова, І. В. Заєць // Педагогічна майстерність як система професійних і мистецьких компетентностей : зб. матеріалів Х Міжнар. педагогічно-мистецьких читань пам'яті проф. О. П. Рудницької ; [голов. ред.: І. А. Зязюн]. — Чернівці : Зелена Буковина, 2013. — Вип. 4 (8). — С. 372-376.
21. Литвинова Н. І. Психологічна готовність учнівської молоді до вибору професії — головна передумова запобігання безробіття / Н. І. Литвинова // Актуальні проблеми профорієнтації і професійного навчання : Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (24 листопада 2011 р.) у двох частинах / [укладачі Л. М. Капченко, С. О. Тарасюк, Л. Т. Авдєєв та ін.]. — К. : ПК ДСЗУ, 2011. — Ч.1. — С. 120-130.
22. Литвинова Н. І. Творча обдарованість педагога — запорука ефективної профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю / Н. І. Литвинова // Психофізіологічні аспекти обдарованості: теорія і практика : [зб. мат. наук.-практ. семінару]. — К., 2012. — С.73-78.
23. Литвинова Н. І. Формування соціальної ініціативності творчо обдарованих дітей в умовах позашкільної діяльності / Н. І. Литвинова // Психолого-педагогічні особливості навчання та виховання інтелектуально обдарованих дітей : [зб. мат. наук.-практ. семінару]. — К., 2012. — С.48-55.
24. Литвинова Н. І. Творчість вчителя у процесі профорієнтаційного супроводу / Н. І. Литвинова // Теоретико-методичні засади дослідження динаміки структури інтелектуальних властивостей особистості обдарованих підлітків. — К., 2012. — С. 54-62.
25. Литвинова Н. І. Педагогічна обдарованість у контексті мотиваційної готовності майбутнього вчителя до профорієнтаційної роботи / Н. І. Литвинова // Теоретико-методологічні питання розвитку загальної обдарованості особистості : [зб. мат. всеукраїнс. конфер.]. — К., 2012. — С. 53-61.
26. Литвинова Н. І. Психодіагностика мотиваційної готовності профорієнтаційної роботи педагогічно обдарованих вчителів / Н. І. Литвинова // Інтелектуальні здібності у структурі особистості старших підлітків як умова розвитку обдарованості : [зб. наук.-практ. семінару]. — К., 2012. — С. 72-82.
27. Литвинова Н. І. Науково-методичне забезпечення профорієнтації учнівської молоді при виборі професії / Н. І. Литвинова // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення :

- [зб. мат. VI Міжнародної науково-практичної конференції] (листопад, 2012 р.). — К. : ІПК ДСЗУ, 2012. — С. 238-247.
28. Литвинова Н.І. Особливості педагогічної взаємодії вчителя і учнів у процесі профінформаційної роботи / Н.І. Литвинова // Психологічні і педагогічні проблеми педагогічної дії : [зб. наук. праць]. — Харків : НТУ — «ХШ», 2012. — С. 216-225.
 29. Максименко С. Д. Общая психология / С. Д. Максименко. — М. : Ваклер, 2000. — 521 с.
 30. Методи психодіагностики в системі професійної консультації / [під ред. В.В. Синявського]. — К. : ІПК ДСЗУ, 2002. — 190 с.
 31. Петрук Г.М. Формування професійної мотивації майбутніх фахівців / Г.М. Петрук // Педагогічний процес: теорія і практика. — 2007. — Вип. 3. — С. 148-157.
 32. Платонов К. К. Структура и развитие личности / К. К. Платонов. — М., 1981. — 256 с.
 33. Побірченко Н. А. Психологічний супровід неперервної професійної орієнтації учнівської молоді / Н. А. Побірченко // Розвиток педагогічної і психологічної наук в Україні 1992-2002. : [зб. наук. праць до 10-річчя АПН України]. — Харків : ОВС, 2002. — Ч. II. — С. 231-241.
 34. Побірченко Н. А. Профорієнтація учнівської молоді : [посібник] / Н. А. Побірченко, А. Л. Шайкова. — К. : Наук. світ, 2009. — 226 с.
 35. Профконсультационная работа со старшеклассниками / [под ред. Б. А. Федоришина]. — К. : Радянська школа, 1980. — 160 с.
 36. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. — Москва ; Воронеж : изд-во Института практической психологии, 1996. — 256 с.
 37. Психологія праці та професійна підготовка особистості : [навчальний посібник] / Під ред. П. С. Перепелиці та В. В. Рибалка. — Хмельницький : ТУП, 2001. — 330 с.
 38. Рибалка В. В. Психолого-педагогічні принципи і стадії розробки особистісно-орієнтованої підготовки учнівської молоді в системі неперервної освіти / В. В. Рибалка // Неперервна професійна освіта: теорія і практика. — К., 2001. — Вип. II. — С. 33-41.
 39. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. — М., 1996. — Т 1. — 488 с.
 40. Семиченко В. А. Психологія педагогічної діяльності / В. А. Семиченко. — К. : Вища школа, 2004. — 335 с.
 41. Синявський В. В. Психологічні основи профорієнтаційної професіографії / В. В. Синявський. — К. : ПТК ДСЗЦ, 2010. — 89 с.
 42. Система профинформационной работы со старшеклассниками / Б. А. Федоришин, С. Е. Карпиловская, Р. И. Мительман [та ін.]. — К. : Радянська школа, 1988. — 176 с.

43. Технології професійної орієнтації населення в умовах ринку праці : [кол. мон.] / Н. А. Побірченко, Н. І. Литвинова, В. В. Сиявський [та ін.]. — К. : Педагогічна думка, 2011. — 256 с.
44. Федоришин Б. А. Психологические и методические основы профориентационной работы с учащимися / Б. А. Федоришин. — К. : КГИУУ, 1979. — 23 с.

Розділ V. ПРОФЕСІЙНА КОНСУЛЬТАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ

5.1. Професійна консультація особистості, основні завдання та функції

Профконсультація — один з видів профорієнтаційної роботи. У найзагальнішому розумінні профконсультацію можна визначити як спеціальну діяльність з надання психологічної допомоги, що спрямована на актуалізацію, розвиток та усвідомлення людиною тих якостей, що впливають на її професійне самовизначення.

Психологічна профконсультація у вирішенні проблем професійного самовизначення спрямовується на різні вікові та соціальні групи: на молодь, яка тільки вступає на ринок праці, на доросле населення, зайняте у різних сферах професійної діяльності, на безробітних, а також незайняте населення. Необхідно зазначити, що зміст поняття «профконсультація» насамперед залежить від теоретичного підходу, на який спирається психолог-профконсультант у своїй діяльності, від його уявлень про чинники професійного вибору і самовизначення особистості, успішності професійної діяльності.

Всі існуючі теорії щодо взаємодії особистості і професії умовно можна поділити на два основних напрями. До *першого напрямку* належать ті теорії, що ґрунтуються на диференційно-типологічному підході та на запереченні впливу професії на людину. Зокрема, до цього напрямку належить **теорія рис та чинників професійного вибору**, що була запропонована Ф. Парсонсом, і **типологічна теорія Дж. Голланда**. Відповідно до теорії Ф. Парсонса кожний індивід має унікальні властивості. Ці властивості обумовлюють схильність людини до певного виду праці. Основа вибору професії — відповідність особистісної структури та структури професійних вимог. Можливість бути професійно успішним має той індивід, властивості якого співпадають з вимогами професії. Отже, завдання профконсультації — спрогнозувати за допомогою тестування професію, яка відповідає індивідуально-психологічним особливостям людини. Саме у контексті цієї теорії накопичено та проаналізовано великий професіографічний матеріал, розроблено класифікації професій, принципи професійного відбору.

Згідно з **типологічною теорією Дж. Голланда** професійний вибір й успішність професійної діяльності зумовнюються такими якостями особистості, як ціннісні орієнтації, інтереси, установки, ставлення тощо. На ґрунті провідних компонентів особистісної спрямованості Дж. Голланд створив типологію особистості, що використовується з метою профконсультації. Кожний з виокремлених типів особистості описується дослідником за такою схемою: цілі, цінності, «Я-образ», професійні ролі, яким віддається перевага, загальні і спеціальні здібності, оригінальність досягнень, особистісний розвиток, життєвий шлях [32]. Всіх людей в залежності від особливостей їхньої особистості, за Дж. Голландом, умовно можна поділити на 6 груп-типів: реалістичний, дослідницький, соціальний, конвенційний, підприємницький, артистичний. Відповідно до цих типів особистості існує 6 типів професійного середовища. За Дж. Голландом, професійне середовище — це певне оточення, створене особистостями зі спільними поглядами, схильностями, реакціями й уподобаннями. Тип професійного середовища визначається спрямованістю професійних інтересів переважної більшості індивідів. За цією теорією вибір професії — це вияв особистості. Головна ідея профконсультування полягає в тому, що успіх у професійній діяльності, задоволеність нею визначається, насамперед, відповідністю професійного типу особистості типові професійного середовища.

До *другого напрямку* належать ті теорії, представники яких визнають вплив професії на особистість, її професійний розвиток. Зокрема до них належать теорії соціального навчання, теорія прийняття рішень, теорія самоактуалізації А. Маслоу, теорія конгруентності Я-концепції і професії Д. Сьюпера. В контексті розвивальних теорій професійний розвиток розглядається як частина загального розвитку людини. Вибір професії не відбувається раптом у певний час. Вибір професії — це тривалий процес, який охоплює період від дитинства до юнацтва та ранньої дорослості.

У світлі **теорій соціального навчання** пояснюється, чому людина вибирає ту або іншу професію, і чому у певні моменти життя вона прагне змінити професію. Взаємодія природно обумовлених і набутих особливостей, умов середовища, сукупність подій, досвід формують індивідуальний підхід до вибору професії.

У руслі **теорії прийняття рішень** розглядаються поняття «вибір професії» та «професійний розвиток» як процеси прийняття

рішень. Особистість збирає необхідну інформацію щодо можливих професійних виборів, усвідомлює та оцінює її, і після цього обирає те або інше рішення. Щоб прийняти раціональне рішення стосовно майбутньої професії особистість має засвоїти ефективні стратегії прийняття рішень.

В основі **теорії самоактуалізації А. Маслоу** полягає визнання величезних потенцій людини й одночасне розчарування тим, наскільки рідко та неповно вони реалізуються. «У кожному з нас, — зазначає А. Маслоу, — є нереалізовані і нерозкриті можливості. Практично кожна людина спроможна досягти у своєму житті значно більшого, ніж вона досягнула в реальності» [21]. Центральна ідея концепції — це ідея самоактуалізації людини, її бажання удосконалюватися та прагнення виявити себе у діяльності.

У контексті розвивальних теорій широко відомою є **теорія конгруентності Я-концепції і професії Д. Сьюпера**. Відповідно до поглядів Д. Сьюпера, на вибір професії впливає Я-концепція особистості, тобто уявлення людини про саму себе — це важливий чинник професійного становлення. Розвиток Я-концепції починається ще у ранньому дитинстві. Індивід у процесі виконання різноманітної за змістом діяльності визначає свої здібності, те, що він уміє робити. Людина, відповідно до теорії Д. Сьюпера, несвідомо шукає професію, де вона буде зберігати відповідність своїм уявленням про себе, а входячи у професію, буде шукати здійснення своєї відповідності. Прагнення до самовизначення — це передумова становлення процесів професійного і особистісного самовизначення. За думкою Д. Сьюпера для оптимального вибору професії, а також успішного професійного розвитку людина має:

- пізнати себе та сформувані реалістичну і детальну Я-концепцію;
- поважати себе, прагнути до саморозвитку;
- здобути розгорнуту інформацію про світ професій;
- розвинути вміння приймати доцільні рішення;
- позитивно ставитися до праці взагалі;
- мати необхідні якості, які потребує світ праці (наприклад, відповідальність, вміння співпрацювати з іншими).

Серед основних підходів у професійній консультації визначають виховний, діяльнісний, особистісний, інформаційно-діагностичний, діалогічний, імітаційно-ігровий та комплексний підходи. **Виховний підхід у профконсультації** тривалий час панував

у СРСР. Головна теза цього підходу: особистість має насамперед обирати професію, яка задовольняє потреби суспільства. Проф-орієнтація підмінялась трудовим вихованням та початковою професійною підготовкою (виробничим навчанням). Проте більшість випускників шкіл не пов'язувала своє професійне майбутнє з профілем виробничого навчання, яка зазвичай не відповідала їхнім схильностям і особистісним якостям.

Діяльнісний підхід. О. Леонт'єв висловив цінну для профконсультації думку про те, що індивідуальність людини найбільш яскраво виявляється у мотивах. Те, що займає місце провідних мотивів, має набути для людини особистісного смислу. З появою особистісно-смиислового ставлення до діяльності у людини змінюється ступінь активності, підвищується або знижується зацікавленість, формується або слабшає готовність до дій. Мотиви, наповнюючи діяльність різним смислом, впливають на її зміст та засвоєння [19].

Є. Клімов висунув ідею індивідуального стилю діяльності, який він розуміє як стійку систему прийомів, способів роботи та підготовки до неї, що дозволяє людям з різними індивідуально-типологічними особливостями досягати однакової ефективності у професійній діяльності. Недостатньо розвинені одні здібності можуть компенсуватися іншими здібностями або прийомами і способами роботи. Головне — щоб вони відповідали індивідуальним можливостям людини [17]. Запропонований Є. Клімовим підхід поставив під сумнів традиційні способи визначення професійної придатності особистості. Цей підхід відкриває значні можливості у сфері професійного самовизначення, оскільки процес професійного самовизначення і самореалізації визначається, насамперед, активністю особистості у пошуку, виборі та формуванні засобів самовизначення і самореалізації.

Особистісний підхід (К. Платонов, Є. Клімов, Б. Федоришин). Вже сама назва підходу свідчить про те, що поняття особистість є центральним. Людина розглядається як цілісна особистість з урахуванням її багатоаспектності й усіх властивих їй індивідуальних особливостей; як система відносин індивіда з навколишнім середовищем.

К. Платонов вважав, що профконсультація, як складова системи профорієнтації, має бути спрямована на вивчення здібностей конкретної особистості та корегувальне формування необхідних, проте

недостатньо розвинутих здібностей. Особистісний підхід вимагає обов'язкового врахування у профконсультації всіх чотирьох рівнів динамічної функціональної структури особистості: психічних функцій, типологічних властивостей, досвіду і спрямованості [29].

Прикладом реалізації особистісного підходу є концепція розвитку людини як суб'єкта праці (Є. Клімов). На думку Є. Клімова, головна мета профконсультаційної роботи полягає у поступовому формуванні в особистості внутрішньої готовності до свідомої та самостійної побудови, у корегуванні й реалізації перспектив свого особистісно-професійного розвитку, готовності сприймати себе як особистість, що розвивається, і спроможна знаходити значущі смисли у конкретній професійній діяльності [14].

Інформаційно-діагностичний підхід (Ф. Парсонс). У контексті цього підходу професійний розвиток особистості розглядається як її пристосування до соціально-професійного середовища. Критеріями визначення успішності такого пристосування є відповідність індивідуальних та особистісних особливостей вимогам професії. Саме ці критерії слугують підґрунтям для розробки психодіагностичних методик з метою профконсультації стосовно вибору професії. У рамках діагностичного підходу не приділяється увага психологічним механізмам професійного самовизначення особистості. Процедура консультування у рамках цього підходу занадто формалізована, оскільки основні функції профконсультанта — це інформування про світ праці, професії, діагностика рівня розвитку ПВЯ і підбір відповідної професії.

Діалогічний підхід — найбільш вдалий метод активізації самопізнання та самовизначення особистості (К. Роджерс, В. Байметов, О. Винокур, О. Вітковська) [39; 1; 7; 8]. Методологічна основа цього підходу — суб'єкт-суб'єктна парадигма, яка передбачає розвивальну стратегію психологічного впливу. Витоки цього підходу знаходимо у гуманістичній психології (К. Роджерс), де проблема встановлення контакту в процесі психологічного консультування є добре розробленою: велика увага приділяється умовам, які забезпечують розвивальну взаємодію, прийомам встановлення емпатичного контакту.

Отже, сутність діалогічного підходу у профконсультації полягає в організації профконсультативної взаємодії як міжсуб'єктної. Профконсультація — це діалог профконсультанта і оптанта, змістом якого виступає обговорення суттєвих сторін ситуації професій-

ного самовизначення клієнта. Діалогічний підхід передбачає рівні, партнерські позиції співрозмовників (профконсультанта і клієнта), відсутність «тиску» з боку профконсультанта. Рівноправність позицій забезпечується відмовою від оцінки та інтерпретації висловлювань клієнта. Мета профконсультанта — шляхом створення у взаємодії з клієнтом проблемних ситуацій сприяти усвідомленню клієнтом суперечностей, які властиві його конкретній ситуації професійного самовизначення.

Діалог у професійному самовизначенні виступає з одного боку як важлива умова, чинник, що впливає на цей процес, а з іншого боку — як конкретний психологічний механізм професійного самовизначення.

Діалогічний підхід — це індивідуалізований підхід, він достатньо трудомісткий і потребує високої кваліфікації профконсультанта.

Імітаційно-ігровий підхід передбачає сприяння особистості у її професійному самовизначенні у контексті ділових, рольових ігор. Прикладом вдалої реалізації цього підходу є профорієнтаційні ігри М. Валітова, М. Пряжнікова (бланкові ігри, карткові ігри, карткові ігрові консультаційні методики, настільні профорієнтаційні ігри тощо) [5; 33-38]. Цей підхід використовується з метою активізації професійного самовизначення особистості.

Комплексний підхід передбачає доцільне використання у профконсультації засобів різних підходів.

У залежності від теоретичного підходу до надання профконсультативної допомоги особистості в її професійному самовизначенні і, насамперед, у виборі професії виокремлюються такі типи профконсультації, як діагностична профконсультація, виховна профконсультація, розвивальна профконсультація та активізуюча профконсультація [12].

Діагностична профконсультація спирається на діагностичний підхід, коли професія вибирається у відповідності до психологічних характеристик людини.

Діагностична профконсультація відбувається у три етапи:

- Вивчення психологічних і особистісних особливостей індивіда (оптанта).
- Ознайомлення зі змістом праці, вимогами професії до людини.

- Співставлення вимог професії з індивідуальними особливостями людини.

Головний недолік діагностичного підходу полягає у пасивній позиції оптанта (того, хто вибирає професію) у процесі прийняття рішення щодо його майбутньої професії, оскільки вирішальне значення у цьому процесі має психодіагностична інформація.

Виховна профконсультація полягає у визнанні спроможності будь-якої людини опанувати певну професію. Все залежить від методів професійного навчання. Основний зміст профконсультації в руслі виховної концепції становить вивчення індивідуально-психологічних особливостей людини та організація відповідного професійного навчання.

Головний недолік виховного підходу полягає в ігноруванні психофізіологічних особливостей людини. Проте добре відомим є той факт, що успішність набуття цілого ряду професій та продуктивність професійної діяльності визначається властивостями нервової системи, типологічними особливостями.

Розвивальна профконсультація робить акцент не на виборі професії, а на підготовці до неї шляхом оцінки природних особливостей та сформованості необхідних якостей, властивостей особистості. Дещо по-іншому використовуються та інтерпретуються результати психодіагностичних методик: вони спрямовані не тільки на виявлення актуального стану розвитку індивідуальності, а й на виявлення дефіцитів розвитку тих або інших якостей, здібностей, що є важливими у майбутній професійній діяльності. Також психодіагностичні методики використовуються для стимулювання потреб учнів у самопізнанні і саморозвитку в руслі підготовки до майбутньої професії; для здійснення контролю за розвитком необхідних якостей, здібностей. Психодіагностична інформація слугує підґрунтям для розробки напрямів корегувальної і розвивальної роботи з метою підготовки особистості до майбутньої роботи та враховується для визначення обмежень у виборі сфер професійної діяльності.

Активізуюча профконсультація спирається на активність самого суб'єкта професійного самовизначення. Її головна мета — активізація процесу формування психологічної готовності особистості до професійного самовизначення.

Головний зміст активізуючої профконсультації — психологічна підготовка особистості до визначення своєї позиції й прийняття

самостійного рішення щодо професійного самовизначення. Профконсультаційна робота проводиться в умовах співробітництва психолога і клієнта та спрямовується на усвідомлення особистістю, яка звернулась до профконсультанта, своєї проблеми самовизначення й самостійне прийняття рішення. Тиск на особистість, директивні рекомендації, нав'язування консультантом своєї думки — недопустимі речі в процесі профконсультування.

Профконсультація як один з інструментів профорієнтації активно почала впроваджуватися у практику профорієнтаційної роботи в Україні завдяки працям Є. Клімова та Б. Федоришина [15; 16; 18; 28; 30]. Вони розробили основні принципи та визначили завдання надання особистості профконсультативної допомоги, які за своїм змістом охоплюють інформаційні та психологічні аспекти вибору професії учнями старших класів:

- забезпечення учнів та їхніх батьків знаннями про потреби певного регіону в кадрах;
- забезпечення загального орієнтування учнів та їхніх батьків у світі професій, професійно важливих якостях;
- допомога учневі у виборі сфери професійної діяльності, яка найбільше відповідає його індивідуально-психологічним особливостям;
- виявлення психологічних особливостей особистості, які можна розглядати як протипоказання до вибору тієї або іншої професії.

Сьогодні цей підхід є найбільш розробленим та розповсюдженим. Саме у працях Є. Клімова та Б. Федоришина звучить думка про необхідність зміщення акцентів із забезпечення суспільства необхідними кадрами на самореалізацію особистості у професійній діяльності.

Ця ідея стала наріжним каменем всієї сучасної профорієнтації, і нинішня профконсультація розглядає особистість як суб'єкт професійної діяльності, в якій має розкритися потенціал людини. Тобто головними у профконсультації стали питання вивчення та розвитку особистості, допомога у її професійному самовизначенні, яке не обмежується вибором професії, а також психологічний супровід професійної діяльності впродовж всього життя людини.

Профконсультація покликана вирішувати такі завдання: розвиток в особистості відкритості майбутньому, можливості самостійного свідомого професійного вибору, здатності передбачати

та прогнозувати своє буття у професійній сфері на основі постійної переоцінки цінностей, пошуку нових смислів, налаштування на активні й конструктивні дії у швидкозмінних життєвих та професійних ситуаціях. Важливо навчити особистість розуміти свої можливості та усвідомлювати власну цінність як особистості, прагнути досконалості.

Головною функцією сучасної профконсультації є розвиток в особистості самовизначального способу життя і діяльності за загально визначеними принципами людської моралі, що забезпечує її становлення як незалежної, активної, спрямованої на зростання й самореалізацію, відповідальної людини з високою автономією та, разом з тим, органічно інтегрованою у суспільні відносини.

У своїй діяльності профконсультант зосереджується на виявленні сильних сторін особистості та її спрямування на розвиток цих позитивних якостей. Людина, усвідомивши їх та адекватно використовуючи у своїй діяльності, реалізує свої можливості, які дарує їй доля, продуктивно та творчо будує своє життя, досягає у ньому чогось значного і дійсно реального, отримує задоволення своїм життям. Для досягнення цього профконсультаційний процес має відбуватися на таких засадах:

- гармонійне існування людини і світу;
- усвідомлення людиною себе і свого місця в суспільстві;
- дотримання ідеалів, які народжують в особистості прагнення до життя, спрямованого на досягнення мети, гуманістичної за своїм змістом;
- розвиток здібностей, творчого потенціалу особистості, здатності до життєтворчості, самореалізації.

Саме ці принципи, визначають парадигму гуманістичного підходу у профорієнтації. Таким чином, підґрунтям практичної профконсультаційної роботи є позитивні погляди психолога на людину, її природу, розвиток, діяльність, ставлення до світу, до себе, до інших.

Сучасна профконсультація як вид профорієнтаційної роботи спрямована на проблематику професійного самовизначення особистості, професійного становлення та розвитку особистості в обраній професії.

Профконсультування має узгодити індивідуальні можливості, особливості та потреби особистості з ситуацією на ринку праці або в установі, в якій працює людина. Результат профконсультування

— це конкретні усвідомлені самостійні рішення людини щодо її професійного самовизначення (здійснюється вибір професії; будується або вдосконалюється професійний план, вносяться особистістю конструктивні зміни у її професійну діяльність).

5.2. Профконсультація різних соціально-вікових груп населення

5.2.1. Професійне самовизначення та профконсультація учнів загальноосвітніх закладів

Процес професійного самовизначення охоплює тривалий період життя людини — від появи інтересу до світу професій у дитячому віці до закінчення професійно-активного життя. Сучасна особливість професійного самовизначення полягає в тому, що перед людиною не стоїть завдання вибирати професію на все життя. Отже, і професійне самовизначення у відповідності до динамічності сучасного суспільства також стає більш гнучким та оперативним: професійно-освітні етапи мають бути узгоджені з можливостями актуального працевлаштування.

Сьогодні професійне самовизначення стає змістом всього активного професійного життя суб'єкта. Цей процес можна поділити на декілька етапів: професійний вибір, професійне навчання, формування кар'єрних планів та контроль за їхньою реалізацією, професійна адаптація, реалізація особистості у професійній праці, вихід із професійного життя. Процес професійного самовизначення має циклічний характер, тому людина може повертатися на будь-який етап декілька разів. У зв'язку з цим розрізняють первинне та вторинне професійне самовизначення.

Первинне професійне самовизначення — це етап професійного самовизначення, який передбачає теоретичне ознайомлення особистості зі світом професій, формування професійних намірів, вибір сфери та рівня професійного навчання.

Складовими цього етапу професійного самовизначення є: цілісне уявлення особистості про себе, про світ професійної праці, співвідношення знань про себе та знань про професійну діяльність. Результатом професійного самовизначення у старшому шкільному віці є діяльність особистості по забезпеченню свого професійного майбутнього.

Життєві та професійні проекти учнів створюються під впливом об'єктивних (сім'ї, друзів, освітніх можливостей, особливостей ринку праці) і суб'єктивних чинників (потреби, інтереси, здібності). У взаємодії цих чинників неминуче утворюються проблеми та суперечності, які ускладнюють професійних вибір.

Результати останніх досліджень особливостей первинного професійного вибору свідчать про те, що професійний вибір учнів загальноосвітніх навчальних закладів має насамперед соціальну спрямованість: на цьому етапі здійснюється не вибір професії, а вибір шляхів подальшого навчання. Так, окремі випускники шкіл прагнуть обирати престижні ВНЗ та модні професії, орієнтуючись на високий соціальний статус та достаток, а дійсний професійний вибір відбувається значно пізніше. До того ж ціннісні уявлення особистості про значущість освіти, кар'єри, набуття професії, які формуються під впливом сім'ї, руйнуються вже на виході з системи освіти, коли отримавши професію, людина лишається поза ринком праці. В наш час жодна професія не гарантує працевлаштування. У середній школі учень отримує знання та навички, які необхідні для професійної освіти й подальшої професійної діяльності, проте дуже часто виявляється, що їх недостатньо для того, щоб вступити до ВНЗ, успішно навчатися та вийти на ринок праці, бути на ньому конкурентноспроможним. Учні шкіл гостро потребують профорієнтаційної і профконсультаційної допомоги.

За останні 20-30 років зміст потреби суб'єкта у професійній консультації дещо змінився. Раніше він переважно був інформативною спрямованістю. Але сьогодні отримання інформації про світ професій та свої індивідуально-психологічні особливості недостатнє для ефективного вирішення проблеми первинного професійного вибору. Учень також має орієнтуватися в актуальній ситуації на ринку праці, мати навички самопізнання, самоорганізації і самопрезентації, вміти співвідносити свої можливості з реальним запитом професійної сфери. Отже, зміст профконсультативної допомоги учням середньої школи значно розширюється.

Актуальна ситуація первинного професійного самовизначення особистості пов'язана з необхідністю вирішення численних проблем, що знижують його ефективність. Допомога у подоланні цих проблем складає основний зміст профконсультування учнів шкіл. Перерахуємо проблеми, які вирішуються школярем у співпраці з профконсультантом:

- поверхневий характер знань про світ професій;
- відсутність бажання професійно самовизначитися, несамо-
стійність професійного вибору, перекладання відповідальності за професійний вибір на дорослих;
- несформованість ціннісно-сміслової основи професійного самовизначення, орієнтація учнів у виборі професії на її престижність, на думку оточуючих, в той час, коли власні потреби та інтереси залишаються поза увагою;
- низький рівень знань про свої психофізіологічні та індивідуально-психологічні особливості;
- невміння співвідносити свої реальні можливості з запитами ринку праці та ринку освітніх послуг;
- нерозвиненість суб'єктних якостей особистості школяра;
- недостатня інформованість про стан і тенденції розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг.

Вирішення цих проблем забезпечує розвиток самовизначальних компетенцій школяра, а отже, з великою ймовірністю в подальшому утримує його від помилкового вибору професії.

Стратегія профконсультації школярів визначається ступенем сформованості їхніх професійних планів, рівнем розвитку схильностей і здібностей, успішністю навчання.

Професійні наміри і рівень розвитку деяких здібностей школярів починають вивчатися не пізніше 7-го класу. Вже у 8-му класі учні, які планують продовжити навчання у коледжі, залучаються до індивідуальної профконсультації. Також активна профконсультативна робота проводиться і з учнями, які планують отримати повну середню освіту.

З учнями, в яких сформовані професійні плани, які мають розвинуті інтереси до тієї або іншої сфери професійної діяльності, профконсультація проводиться за їх власним бажанням. Обов'язкового профконсультування потребують учні, які погано уявляють своє подальше професійне майбутнє. Профконсультаційна робота з такими учнями має поєднуватися з профінформаційною роботою з подальшим визначенням найбільш привабливої професійної сфери. Коли в учнів сформується певні професійні плани, профконсультант розпочинає діагностичну, а у разі необхідності корегувальну роботу (зміна професійного плану опанта, складання плану та рекомендацій з самовиховання, розробка індивідуальної системи психотренувань з розвитку пам'яті, уваги, мислення, навичок

самоорганізації тощо). Завдання профконсультанта — допомогти особистості у виконанні цього плану та організувати контроль її досягнень у здійсненні цього плану.

Вибір професії — це один з найбільш значущих компонентів професійного самовизначення, його «ядро», оскільки він визначає подальший професійний шлях особистості. Так, усвідомлений і самостійний вибір професії забезпечує професійний розвиток особистості на подальших етапах професійного самовизначення. Випадковий, неусвідомлений і несамостійний вибір зазвичай визначає необхідність постійної адаптації особистості до вимог професійної діяльності. Ось чому всі етапи шкільної профконсультації мають на меті підвищення активності учня, формування у нього прагнення до свідомого і самостійного вибору професії з урахуванням отриманих знань про себе, про свої здібності, можливості їхнього розвитку та реального застосування у житті. Важливе значення в організації психологічного впливу набуває врахування і опора на закономірності формування внутрішньої основи самовизначення: молода людина повинна створити життєвий план: вирішити питання не тільки «ким бути?», а й «яким бути?». Вона має не просто уявляти в загальних рисах своє майбутнє, а усвідомлювати способи досягнення поставленої мети.

5.2.2. Профконсультація у професійних навчальних закладах

Сьогодні профконсультавання учнів та студентів професійних навчальних закладів розглядається як один з важливих чинників підвищення ефективності професійної освіти. Головні цілі професійного консультавання студентів необхідно визначати в контексті перспектив їхнього розвитку, а точніше особистісно-професійного розвитку.

Які ж завдання має вирішувати профконсультація на етапі набуття особистістю майбутньої професії для того, щоб сприяти успішному професійному самовизначенню студента?

Насамперед студент остаточно визначає відповідність своїх індивідуально-психологічних особливостей обраній професії. Проте зазвичай студенти мають недостатньо знань про свою майбутню професію та про самих себе, часто не усвідомлюють, наскільки є адекватним їхній індивідуальності зроблений професійний вибір. У цьому питанні вони потребують допомоги з боку профконсультанта. Разом з психологом вони працюють над розвитком своєї

Я-концепції, долають свої ірраціональні уявлення щодо до себе, свого професійного вибору. Отже, студенти опановують засоби пізнання себе та майбутньої професії, досягають підвищення своєї самооцінки, впевненості у собі, розвитку своїх здібностей та соціальних навичок.

Важливо визначити, як студент ставиться до праці, яке значення в його житті має професійна діяльність, виявити життєві та професійні уявлення і спрямування, яка саме робота у межах своєї професії принесе йому задоволення. Так, наприклад, одні орієнтуються на заробляння великих грошей і згодні весь час перебувати на роботі, другі прагнуть мати більше вільного часу для дозвілля, для родини, для виховання дітей, для участі у громадському житті. Деякі потребують певних умов роботи тощо. І тут у студента за допомогою профконсультанта є можливість вибрати відповідну, доречну для нього спеціалізацію в обраній професії.

Студенти ближче до закінчення університету стикаються з необхідністю зробити велику кількість виборів стосовно своєї майбутньої кар'єри: чи продовжувати навчання далі; чи варто поєднувати навчання з роботою; де можна і краще отримати ступінь магістра; чи здатний він займатися науковою роботою, досягти успіху у науковій сфері, отримати науковий ступінь. Консультант має бути готовим допомогти студентам у вирішенні всіх цих доленосних питань. На значну кількість подібних питань дають відповідь самі ж студенти в процесі розвивальної та активізуючої профконсультації. У деяких випадках консультант виступає для студента у якості джерела необхідної інформації.

У сучасній професійній освіті з'явилась тенденція поєднання академічної підготовки з практичним досвідом роботи за майбутньою професією, оскільки студенти-випускники з досвідом роботи мають більше шансів працевлаштуватися за освітою. Кроки студентів у цьому напрямі мають бути всіляко підтримані профконсультантом, який забезпечує психологічну підтримку особистості у поєднанні навчання з роботою. З метою сприяння більш вдалому входженню студентів у ринок праці необхідно залучати їх до участі в тренінгах з пошуку роботи, проходження відбірної співбесіди, написання резюме, кар'єрного планування, а також розвитку соціальних якостей та навичок (навичок письмової та усної комунікації, лідерських та організаторських якостей, навичок прийняття рішень тощо).

В сукупності всі ці завдання складають загальну мету профконсультативної роботи у професійному навчальному закладі. Досягнення цієї мети потребує певного часу. Таким чином, профконсультування у ВНЗ — не разова подія, не разовий захід, а тривалий процес, який до того ж обов'язково вимагає вибудовування взаємин, «робочого альянсу» між консультантом і студентами.

Отже, узагальнюючи, можна зазначити, що зусилля профконсультанта на етапі професійного навчання мають бути спрямовані на пізнання та розуміння індивідуальності студента, щоб запропонувати йому відповідні програми та інструменти професійного самовизначення, професійного становлення, побудови професійної кар'єри, а також подальшого працевлаштування, оскільки ніхто не буває найкращим у всьому, і жодна програма не підходить всім.

5.2.3. Профконсультація працюючого населення

Такий віковий етап як зрілість передбачає переоцінку особистістю смислотворювальних мотивів, її прагнення узгодити свої реальні можливості з мотивами та актуальними цілями. У випадку неготовності людини переглядати мотиви і цілі, які втрачають актуальність, у її житті виникає ціла низка психологічних негараздів. Отже, особистість має бути готовою до пошуку ефективних сторін професійної діяльності, які б приносили їй задоволеність.

Застосування особистісно-діяльнісного підходу (О. Леонтьєв; К. Платонов; Є. Клімов; Б. Федоришин) у практиці профконсультації дозволяє розглядати процес змін внаслідок впливу вікових особливостей і професіоналізації особистості як періодичну зміну періодів відповідності й невідповідності мотиваційно-потребнісної та операційної сторін її професійної діяльності. Сучасні умови життя суспільства вимагають від особистості спрямованості на постійний професійний розвиток. Тому успішна особистість — це конкурентноспроможна особистість, особистість яка саморозвивається і спроможна змінити спеціальність у нестабільній швидкозмінній ситуації на ринку праці.

Отже, головна мета профконсультаційної роботи з дорослим працюючим населенням полягає у формуванні в особистості готовності розглядати себе як таку, котра розвивається у часі, самостійно знаходить особистісно значущі смисли у конкретній професійній діяльності.

Таким чином, сьогодні необхідно залучати дорослих у цілеспрямовану роботу з формування їхньої готовності до можливої зміни спеціальності або місця роботи: особистість має бути «відкритою» до різних професійних альтернатив, орієнтована на широке коло професій, уміти приймати рішення щодо вибору професії, планувати професійну кар'єру.

5.2.4. Профконсультація в ситуації втрати та пошуку роботи

Особистість, у якої професійна діяльність набула головного або вагомого сенсу її існування, втрата роботи переживається як особиста трагедія. Профконсультативна робота у цьому випадку повинна бути спрямована на переосмислення особистістю своїх особистісних проблем і знаходження нового, оптимально можливого сенсу життя [34]; розвиток умінь внутрішньої перебудови особистості з метою конструктивного подолання розривів на її життєвому або професійному шляху, тобто на вирішування проблеми забезпечення стійкості особистості, її здатності протистояти і переборювати несприятливі обставини життя з метою перетворення цих обставин і своєї особистості.

Ця здатність стосовно забезпечення неперервності розвитку людини, у тому числі і професійного, передбачає усвідомлення особистістю необхідності самозмінювання, перетворення свого внутрішнього світу і пошук нових можливостей самореалізації. Тому, однією з головних задач сучасної гуманістично спрямованої профконсультації є розвиток потреби в особистості у самозмінюванні, у саморозвитку. Щоб змінюватися і удосконалюватися, людина повинна знати про свої можливості й обмеження, а також прагнути і вміти долати свою обмеженість.

Відповідно до сучасного розуміння профорієнтації, вона (профорієнтація) повинна готувати особистість до адекватного функціонування у деформуючих соціально-психологічних і соціально-економічних умовах, до подолання труднощів, до усвідомленої реалізації перспектив свого професійного розвитку, реалізації своїх життєвих планів, іншими словами, особистість повинна бути суб'єктом власної життєдіяльності, вміти самовизначатися у ситуаціях життєвих змін.

Сучасний етап розвитку ринкових відношень та соціально-економічної ситуації вимагає від особистості вмінь аналізувати ринок праці, приймати рішення щодо вибору професії, не зупинятися

у своєму професійному розвитку. Все це потребує розвитку здібностей аналізу життєвої та професійної ситуації та самоаналізу, розвитку пластичності особистості, потреби у саморозвитку. Особистість має зрозуміти ускладнену життєву ситуацію та усвідомлено досягнути визначеної цілі на ґрунті здійсненого вибору, вмінні вирішувати завдання емоційного і міжособистісного характеру. Отже, профконсультація на цьому етапі професійного самовизначення також вирішує завдання загальної гармонізації особистості, тобто завдання загально-психологічної консультації.

К. Роджерс, відомий американський психолог, один із засновників гуманістичної психології, зазначав, що універсальні цілі консультування полягають у допомозі людині стати більш вільною, свідомою, думаючою, турботливою як стосовно інших, так і себе. Нагадаємо головні ідеї гуманістичного підходу К. Роджерса: кожна людина цілісна та унікальна; вона має певний ступінь свободи у своєму виборі завдяки смислам та цінностям; людина здатна до самовизначення та має творчий потенціал, а також можливості до розвитку і саморозвитку [39].

Слід зазначити, що у сучасних соціально-економічних умовах традиційні методи профконсультації не завжди ефективні для дорослого населення. Дорослі вже мають певний життєвий і професійний досвід, вони більш незалежні й самостійні у прийнятті рішень. Як свідчить досвід, для дорослих найбільш ефективною формою профконсультаційної роботи є групова профконсультація з елементами соціально-психологічного тренінгу.

5.3. Місце і роль психодіагностики у профконсультації особистості

Реалізація завдань профконсультативного напрямку профорієнтації ґрунтується на психодіагностичній роботі психолога. Розкриємо місце, роль та специфіку психодіагностики у системі профконсультації особистості.

Діагностична робота не є самоціллю для профконсультанта. Вона насамперед складова психологічної профконсультації. Результати психодіагностики — це підґрунтя для розробки профконсультантом рекомендацій щодо оптимізації професійного самовизначення особистості. Також психодіагностика необхідна для забезпечення контролю за динамікою цього процесу, запобігання можливих відхилень, визначення програми роботи з особистістю, яка звернулась

за допомогою до профконсультанта, оцінки ефективності самої профорієнтаційної роботи. Отже, результати психодіагностики дають профконсультанту інформацію, на підставі якої він будує свої гіпотези, прогнозує проведення консультації.

Про психодіагностику у неперервній профорієнтації у власному розумінні цього слова можна говорити тільки починаючи з юнацького віку, коли професійне самовизначення набуває найбільш активного характеру, коли особистість постає перед необхідністю здійснити свідомий самостійний професійний вибір і звертається до психолога за допомогою у вирішенні цієї життєво важливої проблеми.

У профконсультуванні людина розглядається психологом як органічне ціле, в єдності різноманітних властивостей, і вимагає до себе цілісного підходу. Також цілісність особистості передбачає використання аналітико-синтетичного підходу до вивчення особистості з метою профорієнтації: пізнання особистості через виявлення й аналіз її компонентної структури з наступним синтезуванням аналітичних показників.

Важливо зазначити, що у виборі методів психодіагностики у процесі профконсультації має враховуватися змістовна і динамічна сторони професійної діяльності.

Змістовна сторона професійної діяльності — це сукупність певних знань, вмінь і навичок, цілей діяльності, які розкривають її вимоги до особистості, до розвитку її здібностей.

Динамічна сторона професійної діяльності виявляється у формі певних вимог до швидкості, темпу, інтенсивності перебігу психофізіологічних процесів.

Профконсультант у роботі з виявлення психічної своєрідності людини, її індивідуальності найчастіше використовує певні способи дослідження психічних властивостей людини: тести, різноманітні опитувальники, анкети, самооцінювальні шкали, спостереження, бесіди, аналіз результатів діяльності та ін. Для виявлення інтересів, схильностей, професійних уподобань використовуються такі добре відомі методики, як: «Карта інтересів» (Є. Клімов), «Диференційно-діагностичний опитувальник» (ДДО, Є. Клімов), «Опитувальник професійної готовності» (Л. Кабардова), опитувальник «Комунікативно-організаторські схильності (КОС-2, В. Сиявський), опитувальник Дж. Голланда, опитувальник «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич).

Для діагностики здібностей використовуються такі прийоми: спостереження, аналіз результатів діяльності, тести. Як відомо, здібності — це динамічні утворення, вони розвиваються. Тому за результатами їхньої діагностики важко побудувати надійний довгостроковий прогноз. До того ж вони достатньо пластичні, можлива компенсація одних здібностей іншими. Отже, у рекомендаціях щодо вибору професії при недостатньо розвинених здібностях (хоча рівень їхнього розвитку не критично низький) необхідно орієнтуватися на інтереси і схильності особистості, оскільки шляхом самовиховання вона може значно просунути в розвитку здібностей, важливих для набуття обраної професії та подальшої професійної діяльності.

Та або інша професія вимагає певної швидкості, темпу її виконання, вміння переключатися з одного завдання на інше. В цілому ряді професій вимоги до динамічних характеристик психіки найбільш важливі і можуть утворювати певні обмеження для формування професійної придатності. В основі формально-динамічних особливостей психіки знаходяться властивості нервової системи. Вони практично не змінюються впродовж життя людини, оскільки визначаються генотипом людини. Для діагностики індивідуально-типологічних особливостей особистості у профконсультації використовують зазвичай бланкові методики (теппінг-тест Є. Ільїна, опитувальник структури темпераменту (ОСТ) В. Русалова).

Проведення психодіагностичного обстеження у контексті профконсультації ґрунтується на таких основних принципах:

- Принцип комплексного підходу: досліджуються різні за складністю психічні властивості та їх взаємозв'язки на особистісно-мотиваційному рівні (мотиви, схильності та інтереси, деякі особистісні властивості, насамперед, екстраверсія-інтраверсія, емоційні особливості, комунікативні здібності); рівні пізнавальних здібностей (дослідження ступеня прояву різних властивостей і видів уваги, пам'яті, мислення, уяви тощо); рівні нейро- і психодинамічних властивостей, тобто вивченні властивостей нервової системи і особливостей темпераменту.
- Принцип добровільної участі в обстеженні.
- Принцип конфіденційності інформації: результати психодіагностичних обстежень не підлягають розголошенню.

- Принцип персональної відповідальності: психолог несе персональну відповідальність за правильність постановки психологічного діагнозу, адекватність застосованих діагностичних методів та психокорекційних заходів.

Не повинен залишатися поза увагою профконсультанта ще один важливий аспект використання психодіагностичних методик: щоб тест давав психологу потрібну інформацію, він має за своїми теоретичними основами співпадати з теоретичним підходом, який використовується у консультуванні або, щонайменше, необхідне усвідомлення психологом теоретичних основ тестів, які він застосовує у своїй практиці [3]. А це можливо тільки при високій кваліфікації профконсультанта.

Слід зазначити, що зміст і засоби психодіагностики у профконсультації змінюється в залежності від етапу професійного самовизначення особистості, а також від того, хто проводить психодіагностичне обстеження (наприклад, педагогічні працівники або психолог-професіонал). Так, на більш ранніх етапах розвитку особистості присутність психодіагностики в профорієнтаційній роботі має дещо специфічний характер. Як відомо, профорієнтація в молодшому шкільному та в підлітковому віці переважно має профінформаційну спрямованість. Отже, психодіагностика у молодшій та середній школі представлена здебільшого як самодіагностика в контексті профінформаційної діяльності учня. Організація її вчителем або психологом має на меті розвиток самосвідомості учня, його вмінь самоаналізу та самооцінки своїх індивідуальних особливостей. Зазначимо, що такий вид роботи може зберігатися і на наступних етапах профорієнтації, але, звісно, він повинен бути значно складніший за своїм змістом і формою, відповідати віковим й освітнім можливостям опитантів. Так, у старшій школі результатом виконання учнями завдань з самодіагностики є створення власного психологічного портрета, в процесі якого у них з'являється можливість більш конструктивно структурувати та сформулювати свої особистісні проблеми з метою їх подальшого опрацювання з психологом.

Психодіагностичний етап профконсультації є найбільш тривалим за часом і достатньо трудомістким у плані виконання функцій психолога-профконсультанта. Так, наприклад, психодіагностичне обстеження з метою профконсультації щодо вибору майбутньої професії проходить у два етапи. На першому етапі виявляються

інтереси, схильності й уподобання, ступінь їхнього прояву, стійкості і широти. На підставі аналізу виявлених інтересів формулюються вимоги до професії, яка обирається особистістю. Це вимоги — до психічних, психофізіологічних і особистісних якостей суб'єкта діяльності. На другому етапі проводиться діагностика психологічних якостей, що розглядаються як професійно важливі. У ході інтерпретації результатів психодіагностичного обстеження встановлюється ступінь відповідності психологічних властивостей суб'єкта вибору професії її вимогам.

У процесі профконсультування необхідно приділяти увагу щодо вивчення ставлення самих учнів до своїх проблем, до визначення ролі тієї чи іншої проблеми в їхньому житті, готовності учнів до того, щоб переглянути свою позицію стосовно певного питання, що обговорюється під час консультування. Співставлення результатів діагностики і уявлень учнів про себе, свого «Я» може слугувати конструктивним підґрунтям у подальшій роботі із саморозуміння та самопізнання, уточнення своїх життєвих цілей, напряду бажаних змін, визначення способів їх досягнення. Уявлення та ставлення учнів зазвичай вивчаються за допомогою різного роду анкет. Таке анкетування оптимізує рефлексію учнів. За його результатами можна визначити найбільш актуальні теми для подальшого вивчення та обговорення з учнями.

Створення профконсультантом неповторного портрету оптанта може слугувати засобом включення оптанта у діалог з профконсультантом. Отже, поряд з традиційною *інформативною* функцією психодіагностики виконує і *комунікативну* функцію, оскільки допомагає залучити особистість до співпраці з профконсультантом. Таке опрацювання результатів психодіагностики стимулює особистість до самопізнання і самоудосконалення в контексті підготовки до майбутньої професійної діяльності.

Також у профорієнтаційній діагностиці є ще один важливий напрям, який має виключне значення для проведення ефективної психокорекції з людьми, які переживають труднощі у соціально-психологічній адаптації до професійного середовища або які втратили роботу. Так, професійне навчання і професійна діяльність особистості можуть відбуватися в ускладнених соціальних, соціально-економічних умовах. Наприклад, особистість може зіткнутися з труднощами в адаптації до умов навчання у закладі професійної освіти або до умов професійної діяльності. Вона в будь-який

час може втратити роботу, і подальша її професійна кар'єра багато в чому визначається здатністю опанувати ускладнені умови. Цей напрям у профконсультаційній діагностиці передбачає виявлення психічних адаптаційних можливостей окремої людини з урахуванням вимог конкретної ситуації, типів її адаптивної (активно-перетворювальної або пасивної) поведінки, а головне — здатності до саморозвитку з одночасним збереженням своєї аутоідентичності. Стратегія профконсультативного психодіагностичного дослідження в ситуаціях деформуючих професійних змін повинна бути спрямована насамперед на виявлення сформованості в особистості механізмів особистісного зростання, які обумовляють відновлення всієї системи «Я». Це відновлення передбачає створення нового більш ускладненого, гармонійного (збалансованого) і достатньо стійкого образу «Я». Основним з цих механізмів є рефлексія. Також необхідно вивчити мотиваційний аспект особистості внаслідок того, що змінюються або зовсім втрачаються провідні мотиви, змінюється сенс життя. Важливим напрямом діагностичної роботи є вивчення психологічного часу особистості, оскільки в періоди змін у професійній кар'єрі, особливо кризових змін, в особистості часто виникає відчуття, що вона випадає з життєвого потоку. В людини змінюється переживання часу, її ставлення до минулого, сьогодення та майбутнього. Проведені дослідження виявили у значної кількості людей у ситуаціях кризових змін скорочення часової перспективи або її повну невизначеність, їх часову дезорієнтацію (переважає орієнтація на минуле), сприйняття сьогодення виключно у негативному світлі що, в свою чергу, впливає на мотивацію особистості, її активність і здатність долати життєві та професійні ускладнення.

Отже, можна визначити ще одну мету психодіагностики у процесі профконсультації — виявити те, що заважає особистості професійно самовизначитися, досягти позитивних результатів у професійному розвитку, засвоїти нові або перетворити старі професійні ролі. На кожному етапі індивідуального професійного шляху ці проблеми мають свою специфіку, яка зумовлена віковими особливостями, статтю, індивідуальними особливостями, особливостями професійної діяльності особистості, її життєвим та професійним досвідом.

Логічно припустити, що якщо ми ставимо за мету перетворити особистісне визначення у самовизначення, то просто повідомити

результати діагностики у вигляді рекомендацій та побажань — недостатньо. Необхідне усвідомлення (пізнання та аналіз) особистістю явищ власної свідомості, а також їх переусвідомлення. А для цього потрібно створити такі умови, за яких прояв рефлексії був би достатньо природним та максимально можливим, тобто необхідне рефлексивне середовище: проблемно-конфліктні ситуації, установка на активне співробітництво з психологом, максимальна правдивість та відвертість у прояві своїх поглядів, безоцінне ставлення профконсультанта до клієнта.

Для найбільш повного використання результатів діагностики клієнт повинен бути повністю включений у процес інтерпретації отриманих даних, обмірковуючи їх значення у вирішенні його проблем. При інтерпретації результатів тестування, профконсультант має:

- Прокоментувати цілі проведення тестових процедур, розшифрувати шкали оцінок.
- Ознайомити досліджуваного з набраними балами і обговорити з ним, яке значення мають для нього отримані результати.
- Інтегрувати результати за тим або іншим тестом з уявленнями особистості щодо самої себе, допомагаючи їй побачити взаємозв'язок між отриманими результатами і своїми особистісними особливостями.

Дуже часто, особливо у шкільній профконсультаційній практиці, проводиться групове психодіагностичне обстеження. Важливим у даному контексті є знаходження оптимальної форми передачі діагностичних даних учням. Але цьому має передувати ґрунтовний кількісний та якісний аналіз результатів тестування.

Нижче пропонуються найбільш оптимальні форми групового ознайомлення учнів з результатами діагностики:

- виокремлення проблем, які властиві більшості учнів;
- виокремлення проблем, властивих окремим групам учнів;
- виокремлення проблем, які властиві деяким учням.

Зазначимо, що така структуризація психодіагностичних даних дозволяє психологу одразу ж виявити за певними показниками своєрідність та рівень психічного розвитку досліджуваних учнів, а також визначити напрями психологічної допомоги.

Особливу увагу при структуризації психодіагностичних даних необхідно приділяти якісному аналізу, оскільки саме він дозволяє

розкрити причини тих чи інших виявлених проблем у психічному розвитку учнів, а також шукати шляхи їх вирішення.

При ознайомленні учнів з результатами психодіагностики доцільно попередньо надавати цікаву і корисну пізнавальну інформацію про ті чи інші індивідуально-психологічні особливості, що підлягали тестуванню, оскільки такі знання викликають зацікавленість з боку учнів, сприяють їх психологічній просвіті.

Таку інформацію слід доповнювати різного роду практичними ситуаціями, в яких учні застосовують ті чи інші свої властивості або здібності. Це, в свою чергу, допомагає їм краще усвідомити свої проблеми та необхідність їх скорішого вирішення. Окрім цього, таке знайомство з результатами тестування є ефективним засобом попередження можливих ускладнень у житті й навчанні учнів.

При репрезентації даних необхідно особливо ретельно обирати такі відомості про особистість та шляхи їх подання, які б допомагали уникати небажаної негативної емоційної реакції учнів, щоб ніяким чином не образити почуття їхньої гідності. Тому зусилля профконсультанта повинні спрямовуватися, насамперед, на створення і збереження атмосфери психологічної безпеки. Тільки в умовах абсолютної довіри до психолога з боку учнів всі методики та техніки психологічного консультування дають максимальний ефект. Головними чинниками, які впливають на створення атмосфери безпеки, є розвиненість професійно важливих якостей профконсультанта, серед яких головна — це безумовно емпатія.

Таким чином, результати психодіагностичного обстеження — це надійне джерело інформації для профконсультанта. Одночасно психодіагностика в профконсультаційному контексті виявляється саме тим інструментом, який відкриває людині її скриті резерви й актуальні можливості у професійному просторі.

Поглиблене психодіагностичне обстеження необхідно проводити з урахуванням результатів, які були отримані на попередніх етапах профконсультації. Не можна абсолютизувати результати психодіагностики і в своїх висновках повністю покладатися на них. Наприклад, якщо немає протипоказань до обраної професії і серйозних недоліків у розвитку професійно важливих якостей (ПВЯ), проте рівень їх розвитку недостатній, тоді разом з клієнтом складається план розвитку необхідних здібностей.

Підвищення надійності та об'єктивності психодіагностичного дослідження, а отже, й успішності профконсультаційної роботи в тому чи іншому напрямі, пов'язане з визнанням багатоаспектності людських проблем. Тому необхідно використовувати методики, які виявляють різні сторони їх прояву. При цьому у проведенні психодіагностичного обстеження слід уникати спроб знайти універсальну методику, яка б вирішувала будь-яку діагностичну задачу або, навпаки, застосовувати безліч методик без врахування того, що вони повинні оптимально відповідати діагностичному завданню і складати цілісну систему. Професійність профконсультанта насамперед проявляється у тому, що він просто і точно визначає необхідний показник.

5.4. Психологічні особливості проведення профконсультації особистості

У наданні профконсультативної допомоги населенню умовно можна виділити декілька напрямів, а саме: адаптивний, стимулюючий, корекцій, реабілітаційний, довідково-інформаційний, медико-психологічний.

Розглянемо, який зміст профконсультативної роботи передбачається за кожним напрямом:

- **Адаптивний напрям:** профконсультування зорієнтоване на допомогу особистості у входженні в новий трудовий колектив, у адаптації до професійного навчального закладу і засвоєнні нової соціальної ролі або в опануванні нової діяльності.
- **Стимулюючий напрям:** надання психологічної допомоги особам у ситуації професійного самовизначення. Головні завдання, які вирішуються в контексті стимулюючого консультування — формування внутрішньої готовності до усвідомленої самостійної побудови та реалізації нової професійної перспективи. Ця робота ґрунтується на збагаченні уявлень особистості про свої професійні можливості, зміцненні її впевненості у власних силах, мотивуванні професійного самовдосконалення.
- **Корекційний напрям:** профконсультування розраховане на осіб у стані кризи професійного становлення, а також які мають ускладнення у професійному спілкуванні. Цей напрям профконсультування вимагає високого професіоналізму з

боку профконсультанта, оскільки передбачає роботу з внутрішнім світом особистості, застосування психотерапевтичних технологій.

- **Реабілітаційний напрям:** психологічна допомога з боку профконсультанта надається особам, які частково втратили працездатність, та інвалідам і передбачає морально-емоційну підтримку, формування активної внутрішньої позиції, активізацію потенціалу особистості.
- **Довідково-інформаційний напрям:** інформування особистості щодо питань вибору професії, працевлаштування.
- **Медико-психологічний напрям:** профконсультаційна допомога особистості надається з врахуванням стану її здоров'я та індивідуальних психофізіологічних особливостей. Визначення професійної придатності людини у контексті цього напрямку розглядається як з'ясування найбільш повної відповідності індивідуальних особливостей вимогам діяльності, групам професій або окремих професій з метою переважного використання у професійній діяльності функціонально розвинутих фізіологічних систем і охорони функціонально неповноцінного органу або системи.

Слід зазначити, що всі ці напрями на практиці зазвичай доповнюють один одного. Проте їх виділення дозволяє краще зрозуміти сутність профконсультативної роботи психолога [12].

Профконсультант для проведення профконсультаційної роботи має мати належну професійну підготовку, яка передбачає, насамперед, його добру обізнаність в особливостях розвитку сучасного світу професій та ринку праці; знання закономірностей формування схильностей та здібностей; володіння психодіагностичним інструментарієм; наявність уявлень стосовно всього розмаїття чинників та особливостей професійного самовизначення на різних його етапах; володіння методиками корегувальної роботи. При цьому в процесі профконсультації мають враховуватися як сукупність зовнішніх обставин, у яких живе і діє людина, так і ступінь та способи її активності, індивідуальні якості.

У процесі профконсультативної роботи психолог-консультант спочатку звертає увагу на виявлення наявних суперечностей процесу професійного самовизначення. Проте, Є. Клімов зазначає з цього приводу, що неможливо вирішити всі суперечності за одну профконсультацію. Тому профконсультативний процес має вклю-

чати декілька етапів, орієнтованих на вирішення різноманітних завдань у відповідності до етапу професійного розвитку.

Так, К. Платонов у профконсультації виокремлює три основні етапи:

- **Підготовча профконсультація** — триває весь період навчання у школі та передбачає підготовку учнів до свідомого вибору професії шляхом розвитку насамперед адекватної самооцінки та позитивних якостей особистості. Профконсультація має розвивальний характер і найчастіше використовуються її групові форми роботи.
- Мета наступного етапу — **надання допомоги особистості у виборі професії** у відповідності до її інтересів, здібностей. Профконсультація має рекомендаційний характер. На цьому етапі уточнюється стан здоров'я учня, йому надається довідкова інформація про зміст професій, що його цікавлять, про можливості отримання професійної освіти та майбутнього працевлаштування.
- Заключний етап, формувальний, здійснюється він вже в процесі професійної підготовки або безпосередньо на робочому місці. Його мета — **допомогти молоді остаточно визначитися у своєму професійному виборі**.

За характером вирішення завдань розрізняють первинну профконсультацію та поглиблену профконсультацію.

Первинна профконсультація — це така профконсультація, в процесі якої опитанту надається загальна інформація про світ професій, про професійно важливі якості особистості. Повідомляється інформація про його інтереси, схильності, результати попереднього аналізу його особистісних якостей.

Результатом первинної профконсультації є підвищення ступеня усвідомленості професійного вибору опитанта.

Поглиблена профконсультація базується на всебічному вивченні особистості: її інтересів, стану здоров'я й фізичного розвитку, типу мислення, особливостей темпераменту та характеру, її задатків і здібностей, тобто проводиться комплексна оцінка усіх базових особистісних властивостей і якостей клієнта.

Отримавши результати психодіагностики, профконсультант надає клієнту висновок щодо його професійно-особистісних якостей, а також рекомендації стосовно його професійного визначення. Ре-

зультатом такого роду профконсультування має бути формування детального плану професійно-особистісного розвитку клієнта (короткострокового, середньострокового та довгострокового). Отже, передбачаються повторні профконсультації.

За формою проведення профконсультація може бути індивідуальною і груповою.

Індивідуальна профконсультація — це процес взаємодії консультанта й особистості, у процесі якої вона отримує допомогу в її самопізнанні, вирішенні психологічних проблем, які перешкоджають професійному самовизначенню, у проектуванні своєї професійної перспективи та, найголовніше, її трансформації у предмет практичного перетворення, тобто в усвідомленні та мобілізації її особистісних і духовних ресурсів для досягнення позитивних особистісних змін.

Цей вид профконсультування висуває певні вимоги до особистості клієнта: достатній рівень інтелектуального потенціалу, а також її висока вмотивованість і готовність працювати. Процес індивідуального психологічного консультування можна умовно поділити на три стадії: підготовчо-діагностичну, консультативну і заключну. Консультативна взаємодія між профконсультантом і оптантом базується на філософії «клієнт-центрованої терапії» [8; 39].

Профконсультант повинен насамперед забезпечити належний характер взаємодії, її діалогічність. Діалогічний підхід спрямований на актуалізацію особистістю своєї сутності, що передбачає подолання різних форм опору та захисту, які ґрунтуються на адаптивній, недіалогічній поведінці [1; 7; 8; 39].

Консультант не розповідає клієнту, що він повинен думати і як відчувати, не намагається приймати рішень замість нього, оскільки це зводить нанівець його спроможність вчитися та бути відповідальним. Проте своєю поведінкою психолог має демонструвати, що він поважає думки і почуття клієнта. Консультант допомагає особистості стати ближче до себе. В процесі роботи з клієнтом необхідно спонукати його глибше замислюватися над його цінностями, потребами, прагненнями. Чим більше він зрозуміє себе, тим більше він буде здатний до конструктивних дій та змін.

Прийняття — ключове поняття консультативного процесу. Воно означає ставлення до клієнта як до рівного, поважаючи його

право на власні думки та погляди, які можуть бути протилежними поглядам психолога.

Розуміння — також важливий момент у роботі з клієнтом. Існує три шляхи досягнення розуміння, проте вони не всі рівнозначні за своєю ефективністю:

- Розуміння ґрунтується на непрямій інформації від посередника, наприклад, шкільного вчителя.
- Профконсультант прагне зрозуміти свого клієнта через свої власні відчуття та знання. Такий спосіб наближає консультанта до розуміння клієнта.
- Профконсультант разом з клієнтом намагається зрозуміти, як останній думає, відчуває, сприймає навколишній світ. І справа полягає не в тому, погодитися, чи не погодитися з ним, а в розумінні того, що це все означає для клієнта.

Під час консультації профконсультант не розмовляє багато, проте він має:

- бути активним у своїх намаганнях глибоко зрозуміти клієнта, його внутрішній світ, всіляко виявляти свою зацікавленість до проблем клієнта. Демонстрацією цього на практиці є надання можливості клієнту висловитися, не перебивати його й не намагатися «витягнути» з нього необхідну інформацію;
- обговорювати з клієнтом думки, що його непокоять, наприклад, щодо майбутньої професії або проблем у кар'єрному зростанні тощо. Ці думки необхідно збагачувати та розвивати для того, щоб розширити професійну перспективу клієнта;
- надати клієнту необхідну для нього інформацію, коли він звертається з таким проханням до вас, або коли ви бачите, що він потребує її. Разом з тим, через брак часу краще порадити йому, до яких джерел інформації йому потрібно звернутися.

До основних **методів індивідуальної профконсультації** належать метод бесіди та метод інтерв'ю. Бесіда та інтерв'ю — основа будь-якого консультативного або психотерапевтичного процесу, а спілкування між психологом і клієнтом, що виникає при цьому, — передумова його успішності. Зазначені вище методи використовуються не тільки у профконсультуванні, вони — один з можливих способів міжсуб'єктної взаємодії, пізнання клієнта та його проблеми незалежно від консультативного контексту.

Часто ці поняття заміняють одне одним, вважають їх рівнозначними, оскільки і бесіда, і інтерв'ю — це методи отримання інфор-

мації в процесі вербальної комунікації. Тому необхідно зазначити, що **бесіда** — це взаємна розмова, в її основі — обмін думками. **Інтерв'ю** — це метод отримання соціально-психологічної інформації за допомогою усного опитування. Учасники бесіди — рівні співрозмовники, позиції учасників інтерв'ю різні: опитуваний виступає як об'єкт, а психолог як суб'єкт.

Профконсультаційна бесіда як метод консультування — це специфічний діалог між консультантом і клієнтом, з якого починається будь-яка консультація, у тому числі й профконсультація. Вона спрямована на встановлення контакту, налагодження співробітництва з клієнтом; створення та підсилення позитивної мотивації цього співробітництва, отримання та перевірка первинних даних про індивідуально-особистісні особливості клієнта, його життєвий шлях, а також надання йому психологічної допомоги тощо.

Бесіда у процесі профконсультації виконує декілька функцій: ознайомчу, діагностичну, контролюючу та корегувальну.

Ознайомча функція полягає у встановленні консультантом доброзичливих партнерських взаємостосунків з оптантом та уточненні первинних відомостей про оптанта.

Діагностична функція передбачає виявлення готовності особистості до обговорення питань, пов'язаних з її професійним самовизначенням. Так, наприклад, під час профконсультаційної бесіди з учнем школи збирається інформація про його професійні наміри, інтереси, уявлення про майбутню професію, мотиви її вибору, встановлюється відповідність особистісних якостей вимогам вибраної професії. Для здійснення цієї функції консультант використовує дублюючі та непрямі запитання, які дозволяють перевірити точність отриманої інформації.

Контролююча функція: консультантом уточнюються дані, що отримані під час попереднього вивчення особистості.

Корегувальна функція виконується тільки у випадку необхідності, наприклад, невідповідність якостей особистості вимогам професії, пояснюються помилки оптанта, разом з ним вирішуються його проблеми професійного самовизначення. Також надається інформація про зміст професійної праці, про можливості отримання професії, шляхи працевлаштування тощо, при цьому можна надати інформацію про необхідну довідкову літературу.

Бесіда може бути стандартизована (проходить за попередньо визначеними запитаннями) та нестандартизована (запитання ставляться у довільній формі).

Основними вимогами до проведення профконсультативної бесіди є:

- Наявність мети і гнучкого плану проведення бесіди.
- Врахування вікових та індивідуальних особливостей особистості клієнта, умов проведення профконсультації.
- Попереднє визначення кола питань, порядок їхньої значущості, виходячи з потреб, інтересів співрозмовника.
- Створення атмосфери взаємодовіри та підтримки.
- Неупереджене ставлення до співрозмовника.

Саме ці чинники створюють оптимальні умови для бесіди і є провідними інструментами вирішення завдань, що стоять перед психологом-консультантом під час бесіди.

Використання методу бесіди потребує від консультанта високої кваліфікації, великого терпіння, спостережливості, винахідливості. Він має вміти швидко налагодити контакт з клієнтом, надати йому можливість вільно висловлюватися, а також абстрагуватися від особистого ставлення до клієнта.

Можливі **помилки** під час проведення бесіди:

- Авторитарна поведінка консультанта.
- Стійка прихильність до власних уявлень щодо клієнта.
- Ідентифікація з клієнтом.

Правила та особливості проведення бесіди. У процесі бесіди консультант у роботі з клієнтом повинен брати до уваги такі моменти як: попереднє складання плану зустрічі з клієнтом; ознайомлення клієнта з етичними принципами роботи; створення спокійної доброзичливої атмосфери, яка викликає довіру в клієнта до консультанта; відкрите привітне спілкування без використання спеціальних термінів; гнучкість у розмові з клієнтом, разом з тим, необхідно додержуватися і тем, зазначених у плані зустрічі; консультант має брати до уваги і певні «сигнали» з боку клієнта (вербальні та невербальні), а в разі необхідності задати уточнюючі питання і реорганізувати роботу з клієнтом.

Під час бесіди необхідно залучити співрозмовника до активної розповіді про його інтереси, проблеми з метою визначення того, що його хвилює найбільше. З цією метою вступати в контакт краще із запитань, які цікаві співрозмовнику, можуть викликати емо-

ційний відгук (випадки з його життя, значущі події тощо). Ні в якому разі не можна починати бесіду з питань, які можуть викликати у клієнта негативні переживання. Пасивність клієнта під час бесіди можна пояснити тим, що консультант ставить клієнту невдалі запитання.

У процесі вислуховування повинна зберігатися рівновага між заохочуванням клієнта до діалогу, до розповіді та концентрації на важливих моментах цієї розповіді. Консультант користується такими вміннями, як вміння активного слухання, перефразування та узагальнення для перевірки того, що в цій розповіді є головним. Також під час бесіди доцільне використання таких прийомів, як «висловлювання своїх почуттів», «підбадьорювання та заспокоєння», «заохочення та підтримка», «відкриті та закриті запитання».

Консультант має цікавитися не тільки явним змістом відповіді клієнта (факти, думки, почуття), а й його поведінкою під час бесіди (тон висловлювань, жести, міміка тощо)

Під час бесіди з клієнтом консультант має обов'язково звертати увагу на суперечності у його розповіді, поглядах, у тому, як він діє. А згодом, у подальшій роботі необхідно визначити причини такої поведінки.

Протягом розмови краще не робити нотаток, оскільки це може змусити людину уважніше ставитися до того, про що вона розповідає, спеціально замислюватися, що і як краще сказати, про що не варто розповідати, бо тоді втрачається спонтанність відповідей.

Взаємостосунки, які виникають як результат бесіди, коли клієнт знаходить розуміння та відчуває довіру до консультанта, його підтримку — це та основа, на якій будується в подальшому весь консультативний процес.

Таким чином, метод бесіди використовується у профконсультуванні для збору первинних даних щодо клієнта, встановлення доброзичливих взаємостосунків та співробітництва на початку консультативного процесу, перевірки гіпотез.

Упродовж консультування бесіда — це метод психологічної допомоги клієнту в усвідомленні ним своїх внутрішніх проблем, прихованих мотивів поведінки. Кваліфіковане застосування методу бесіди дає достатньо цінні результати для підвищення ефективності консультативного процесу.

Метод інтерв'ю в консультуванні — це динамічний взаємозв'язок між консультантом і клієнтом у формі цілеспрямованої бесіди, в якому мета клієнта репрезентувати себе, свої проблеми та отримати необхідну інформацію, а консультант відповідає на запити останнього та вивчає свого співрозмовника, щоб прийняти рішення стосовно того, що обидві сторони вважають важливим (вибір або зміна професії, працевлаштування тощо).

Інтерв'ю може мати різні види та форми. Надзвичайно цікавим є метод дослідницького інтерв'ю. У кадровій роботі використовується так зване відбірне інтерв'ю або співбесіда, наприклад, при працевлаштуванні. За формою проведення інтерв'ю може бути індивідуальним і груповим.

Дослідницьке інтерв'ю. Зазвичай інтерв'ю розуміють як опитування з метою кількісної оцінки розподілу думок за попередньо сформульованими запитаннями. Дослідницьке ж інтерв'ю передбачає проникнення у смисловий зміст внутрішнього світу особистості (клієнта).

Відповідно до способу організації запитань дослідницьке інтерв'ю може бути неструктурованим (коли запитання задаються без встановленої наперед послідовності, й консультант при цьому покладається на свою інтуїцію та професійний досвід), структурованим (коли використовується певний «сценарій» або план бесіди, якого суворо дотримуються у процесі роботи з клієнтом), змішаним або напівструктурованим (є чіткий план роботи, проте консультант може відхилитися від нього та досліджувати й інші аспекти особистості клієнта). Недостатньо досвідченим консультантам рекомендується використовувати у своїй роботі структуроване інтерв'ю.

У залежності від етапу консультативного процесу в дослідницькому інтерв'ю розрізняють попереднє та основне інтерв'ю.

Попереднє інтерв'ю триває не більше 50-60 хвилин, тобто один консультативний сеанс. У процесі попереднього інтерв'ю досягаються дві важливі мети: по-перше, консультант збирає необхідну загальну інформацію, і це є першим кроком в оцінці суті та ступеня складності проблеми клієнта; по-друге, встановлюються позитивні взаємостосунки між консультантом і клієнтом, так званий «робочий альянс».

Попереднє інтерв'ю — суттєвий елемент підвищення ефективності консультування. Воно передбачає збір загальної інформації

ції про клієнта, а саме: особисті дані, відомості про сім'ю, спосіб життя, актуальні особистісні проблеми, відомості про попереднє життя.

Отже, основними завданнями попереднього інтерв'ю є збір загальної інформації про клієнта (освіта, професійний досвід тощо); визначення професійних завдань; визначення «перешкод», які заважають досягненню цих цілей, а також внутрішніх ресурсів; складання первинного кар'єрного плану; визначення репертуару соціальних ролей клієнта.

Головна мета **основного інтерв'ю** — одержання якісної змістовної інформації про життєвий світ людини. Основне інтерв'ю має свою структуру: 1) визначення теми, предмета дослідження та його завдань; 2) планування дослідження у відповідності до його завдань; 3) саме інтерв'ю; 4) аналіз отриманої інформації; 5) звіт.

У центрі консультативного процесу — клієнт зі своїм прагненням зазирнути у свій внутрішній світ якомога глибше. Створення психологом атмосфери довіри, надання можливості клієнту усвідомити свою відповідальність за власні дії підсилює його віру в свої можливості, а, отже, створює умови для конструктивної роботи. Щирість, повага як з боку консультанта, так і з боку клієнта — важливий момент у встановленні відкритої продуктивної співпраці під час проведення інтерв'ю.

Таким чином, професійне застосування методу дослідницького інтерв'ю створює необхідні умови для подальшої роботи з клієнтом, а також одночасно сприяє набуттю клієнтом досвіду співпраці з психологом-консультантом, що в подальшому забезпечує конструктивні зміни його як особистості: зміни у сприйнятті себе та інших, зміни у поглядах на важливі для нього проблеми, зростання активності і відповідальності за власні дії тощо. Дослідницьке інтерв'ю — це по суті розмова, але це не спонтанний обмін думками, як у буденній розмові, а ретельне розпитування та уважне вислуховування з метою отримання знання. Воно будується за певними правилами, має свою структуру та мету, проводиться відповідно до заданої схеми, концентрується на певних темах, містить певні запитання, а також зосереджене на детальному описі якісної різноманітності явища, що досліджується. Також слід зазначити, що дослідницьке інтерв'ю — це розмова нерівних партнерів, оскільки ситуація весь час визначається і контролюється дослідником (консультантом), тобто позиції учасників асиметричні. Дослідницьке

інтерв'ю спрямоване на отримання емпіричних знань про клієнта та його внутрішній світ шляхом розпитування. У ньому акцент робиться на інтелектуальному розумінні проблеми клієнта з власної точки зору. Завдання психолога-консультанта — дослідити чому людина (клієнт) діє саме так, а не інакше, зібрати опис певних проблем клієнта. Отже, результат дослідницького інтерв'ю — якісні знання, які не підлягають кількісній оцінці.

У профконсультуванні метод інтерв'ю — наріжний камінь всього процесу роботи з клієнтом: неможливо уявити собі інший інструмент, який був би спроможний його замінити. Саме на нього припадає значна частина часу роботи з клієнтом. Проте в нього є і деякі недоліки. На думку деяких дослідників, він може дещо викривляти те, що вивчається. Тобто зазначається висока суб'єктивність методу інтерв'ю: трапляється так, що різні консультанти приходять до різних висновків, навіть коли працюють за одним і тим же планом. Це призводить до того, що деякі психологи відмовляються від методу інтерв'ю на користь тестування, яке вважають більш науковим та об'єктивним методом оцінки. Проте цю суб'єктивність зменшує досвід психолога, структурування процесу інтерв'ю та теоретичне розуміння предмета дослідження. Інтерв'ю як дослідження має виконуватися на високому професійному рівні, на рівні майстерності. Тоді можна говорити про неупередженість цього методу. Показником об'єктивності методу інтерв'ю може бути й інтерсуб'єктна згода між консультантом і клієнтом, яка досягається шляхом раціонального обговорення. Також отримані дані неодноразово перевіряються в процесі консультування. Метод інтерв'ю вносить суттєвий вклад у пізнання буття людини, у змінення самої особистості та умов її існування, оскільки він надзвичайно чутливий до людської ситуації: через розповідь досліджуваного фіксуються переживання та життєво важливі смисли внутрішнього світу особистості.

Наприкінці зазначимо, що і технологія бесіди, і технологія інтерв'ю не є виключно логічним, лінійним процесом. У дійсності — це процес зміни планів, гіпотез, теоретичних положень, іншими словами це процес з багатьма «сюрпризами».

Одним з найдієвіших способів вирішення проблем професійного самовизначення особистості є **групова профконсультація**. Люди з різним життєвим досвідом збираються, щоб вирішити свої життєві проблеми стосовно вибору професії, професійної переорі-

ентації, пошуку роботи, кар'єрного зростання, професійного становлення, подолання професійних криз, професійної самореалізації тощо.

Перевага групового профконсультування полягає в тому, що в процесі його здійснення створюється можливість для учасників групи сприймати себе як суб'єкта власних змін. Кожний член групи відчуває на собі вплив інших учасників і в той же час впливає на групу. Життєвий досвід однієї людини збагачує іншу. Безпосереднє спілкування збільшує ефект консультування у порівнянні з індивідуальною консультацією. Дуже часто групова консультація — це єдина можливість для особистості, де вона завдяки атмосфері безпеки і захищеності може вільно спілкуватися, висловлювати свої думки, сподіватися, що її почують.

Група допомагає вирішувати не тільки професійні завдання, а й розвиває соціальні навички (комунікативні, узгодженої взаємодії з іншими, толерантності до оточуючих). У людини є можливість пробувати нові моделі поведінки. Перевагою групової роботи є те, що кожний учасник отримує інформацію стосовно себе від багатьох людей, а не тільки від психолога-консультанта. До того ж людина отримує емоційну підтримку, що є стимулом для позитивних змін у її професійному розвитку.

Груповий процес, що розгортається, дозволяє учасникам визначити та проаналізувати власні професійні проблеми, здійснити адекватну самооцінку, набути та розвинути вміння приймати рішення стосовно власної професійної кар'єри. Шляхом активної участі у груповій роботі індивід збагачує свої знання, розвиває компетенції, що допоможуть йому в подальшому житті досягнути визначеної мети. Поступово він набуває якостей активного суб'єкта, отримує досвід самостійного вирішення своїх проблем.

Роль профконсультанта полягає в організації цього групового процесу та підтримці учасників групи. Зазвичай консультант залишається на позиціях фахівця, а не партнера, проте його поведінка ні в якому разі не має бути авторитарною. Увага консультанта зосереджена на взаємодії членів групи, виконанні ними різних завдань, вправ, технік, на ході групової дискусії. Важливо, щоб під час групової роботи панувала атмосфера злагоди, взаєморозуміння, відкритості, щирості, креативності. Така атмосфера сприяє виникненню відчуття безпеки, захищеності, співробітництва та спонукає до обміну думок між членами групи, взаємовідпові-

дальності, активізує роздуми та творчий пошук особистістю необхідних рішень.

Проте, проводячи групові консультації, профконсультанту необхідно пам'ятати про можливість виникнення певних психологічних ризиків:

- Насамперед це пов'язано з неможливістю забезпечити повну конфіденційність: деякі члени групи дозволяють собі розповідати про деяких членів групи за її межами.
- Один з членів групи може виявитися мішенню для інших. У випадку, коли консультант не спроможний припинити такі агресивні дії з боку учасників групи, це призводить до втрати людиною почуття захищеності, до виникнення порушень у житті людини, оскільки група — це потужний метод втручання.
- До роботи з групою підходять не всі люди: так, підозрілі, слабкі, з лабільною нервовою системою, які легко піддаються маніпулятивному впливу, а також вороже настроєні відносно інших, які не готові дотримуватись групових норм, навряд чи отримають користь від групової роботи.

Проведення групової профконсультації передбачає дотримання відповідних принципів. Серед них визначають:

- **Принцип безоцінності дій та особистості учасників.** Полягає в уникненні будь-яких оцінних суджень, висловлювань щодо учасників та стосовно один одного;
- **Принцип пріоритету процесу діяльності над її формальним результатом.** Важливо, щоб всі учасники виконували вправи, мали певні переживання, проходили свій шлях розвитку, який відповідно є психологічним, а не формальним результатом;
- **Принцип активності,** тобто залучення суб'єктів в «проживання» ситуацій, виконання вправ, спостереження та аналіз поведінки інших;
- **Принцип дослідження творчої позиції** — полягає в суб'єктивному відкритті учасниками психологічних закономірностей, а також власних особливостей, властивостей, творчих ресурсів;
- **Принцип усвідомлення поведінки,** який передбачає переведення імпульсивних, малоусвідомлених вчинків особисто-

сті у сферу розуміння за допомогою механізмів зворотного зв'язку, що здійснюються в процесі групової роботи;

- **Принцип партнерського спілкування**, тобто врахування інтересів, почуттів, переживань усіх суб'єктів групового процесу в їх міжособистісних стосунках.

У процесі групової профконсультації переважно використовуються активні методи і техніки роботи. Їх завдання — активізація та розвиток позиції особистості, вміння опановувати різні життєві та професійні ситуації, а також розвиток навичок взаємодії з іншими.

Інтеграційні або об'єднуючі методи. Ця група методів використовується на початку роботи групи, оскільки вони допомагають налагодити контакти як між учасниками, так і учасниками й профконсультантом. Сутність цих методів полягає у заохоченні, спонуканні, а не наказі та змушуванні. Вони допомагають людям у спілкуванні, у налагодженні взаємовідносин, об'єднують групу. Ці методи і техніки релаксують людину, підвищують їй настрій, створюють доброзичливу атмосферу, відчуття безпеки, готують учасників до подальшої роботи.

Станом на сьогодні створено велику кількість тренінгових вправ цієї категорії, вони широко популяризуються в літературі та їх завжди можна підібрати у відповідності до поставленої мети. Слід зауважити, що тренінгові об'єднують у певні групи відповідно до їх призначення: 1) вправи для створення працездатної групи; 2) вправи, спрямовані на самосприйняття та організацію особистістю зворотного зв'язку; 3) вправи для розвитку міжособистісної чутливості та взаєморозуміння; 4) вправи для розвитку групової взаємодії; 5) комунікативні вправи; 7) медитаційно-релаксаційні вправи; 8) вправи для саморегуляції тощо.

Метод дискусії. Важливою та досить ваговою частиною групової роботи є дискусія. Вона може виникнути спонтанно, коли обговорюються будь-які ситуації, що вимагають пояснень, а може бути організована спеціально для урізноманітнення роботи чи вирішення певних завдань. Однак слід застерігатись, щоб дискусія не переросла в непродуктивну балаканину.

Метод дискусії спонукає роздуми, розвиває критичне мислення, вчить обміну думками, аналізу поглядів, умінню презентувати та відстоювати власну позицію. Психолог, провокуючи дискусію, може також сприяти зміні поглядів і позицій учасників групи.

Кейс-аналіз — це високоєфективний метод розвитку психологічних якостей та умінь. Його сутність полягає в тому, що матеріал подається у вигляді найбільш типових або нестандартних проблемних ситуацій, а знання та досвід набуваються в процесі їх вирішення. Можна сказати, що кейс-аналіз — це ділова гра в мініатюрі: матеріал подається у вигляді мікропроблем, а знання здобуваються в результаті активного творчого пошуку рішень. Кейс-метод дозволяє успішно вирішувати такі розвивальні завдання:

- формувати навички та прийоми всебічного аналізу ситуацій;
- відпрацьовувати вміння знаходити додаткову інформацію, необхідну для уточнення висхідної ситуації;
- набувати навичок застосування теоретичних знань для аналізу практичних проблем;
- наочно представляти особливості прийняття рішення в ситуації невизначеності, а також різноманітні підходи до розробки плану дій, орієнтованих на досягнення кінцевого результату;
- набувати навички вербалізації і точного викладу власної точки зору в усній або письмовій формі;
- розвивати вміння переконливо підносити, обґрунтовувати свою точку зору;
- відпрацьовувати навички конструктивного критичного оцінювання точки зору інших;
- навчатися самостійно приймати рішення на основі групового аналізу ситуації;
- оволодівати вміннями учитися на власних та чужих помилках, спираючись на зворотній зв'язок.

Реалізація вимог до створення та застосування кейсів забезпечує ефективність цього методу у професійній консультації. Основні вимоги до кейсів:

- кейс має бути максимально наближеним до реальності, в якій реальна чи штучна ситуація компліюється з якоюсь типовою проблемою;
- завдання має передбачати різні шляхи пошуку варіантів вирішення;
- кейси мають розрізнятися за рівнем узагальненості, за кількістю наданої інформації, за складністю проблеми;
- матеріал кейсу має відповідати сучасним обставинам.

Існують три основні варіанти застосування методу кейсів: 1) для діагностики проблеми; 2) для діагностики проблем і знаходження способів їх вирішення, 3) для оцінки дій по вирішенню проблеми та їх наслідків (і проблема, і її рішення можуть бути описані в інструкції).

Кейс-метод має суттєві переваги, він:

- не вимагає великих матеріальних або часових витрат і передбачає значну варіативність;
- надає можливість досліджувати складні або емоційно значущі завдання у безпечних обставинах, а не в реальному житті, з його ризиками щодо неприємних наслідків, які можуть виникнути у випадку неправильних дій у реальній ситуації;
- комунікативний аспект вправ дає можливість швидкого, проте повного оцінювання важливості проблем, що обговорюються, і рішень, що приймаються.

Ділові ігри. Базовим методом групової профконсультації є ігри в їх різних модифікаціях. Ділові ігри — це особлива діяльність в умовних ситуаціях, що спрямована на відтворення і засвоєння людського досвіду, і яка надає можливість діяти тим або іншим способом, виявляти мотиви, цілі, індивідуально-психологічні особливості особистості тощо.

Цей метод професійної консультації:

- дозволяє оволодівати досвідом діяльності, що потрібний із досвідом дійсності;
- створює широкі можливості переносу знань і досвіду діяльності з ігрової ситуації у реальну;
- актуалізує пізнавальні, інтелектуальні та творчі потреби особистості;
- формує та розвиває комунікативні навички та навички ефективного взаємодії з людьми;
- сприяє встановленню відносин співробітництва між учасниками групи;
- переносить центр впливу з консультанта на колектив;
- посилює самостійність особистості;
- активізує самонавчання та взаємонавчання учасників групи;
- приносить задоволення та позитивні емоції від групової діяльності;
- безпечний для особистості на відміну від реальності.

І хоча гра має деякі негативні аспекти, такі як: недостатня кількість часу, яка учаснику, можливо, необхідна, і він вимушений підкорятися ритму гри, у грі особистість часто має великі психічні та енергетичні навантаження, не має можливості спокійно роздумувати та приймати рішення, — але все ж таки гра дає великі можливості для розвитку особистості.

Використання ігор передбачає розв'язання профконсультантом певних організаційних завдань: 1) ознайомлення з правилами гри; 2) підбір і розподіл учасників; 3) організація допомоги у процесі гри; 4) контроль за діями учасників; 5) встановлення зв'язку між ними; 6) встановлення найбільш оптимального варіанта виконання поставлених завдань; 7) інструктаж під час пауз тощо.

Ефективність гри забезпечується за умови виконання вимог до самих ігор, до учасників як суб'єктів гри, до психолога як організатора та керівника гри, при позитивних соціальних установках особистості у сфері спілкування.

5.5. Основні професійно-етичні принципи профконсультації особистості

Успішність діяльності профконсультанта залежить не тільки від рівня його фахових знань й умінь, а й від особистісних якостей, його духовної культури і відповідальності. Психолог-профконсультант реалізує свою професійну діяльність у процесі суб'єкт-суб'єктних відносин, він «втручається» у психічне життя людини, що може мати не тільки позитивні, а й негативні наслідки. Якщо консультант не уявляє свою моральну, етичну відповідальність перед клієнтом, він може нанести шкоду, незважаючи на всі свої добрі наміри.

Отже, діяльність профконсультанта має підпорядковуватися певним етичним нормам, що визначаються базовими принципами моралі, які регулюють поведінку людей. Психолог повинен бути добре обізнаний з етичними принципами та стандартами своєї професійної діяльності. Етичні принципи регулюють взаємовідносини між консультантом і клієнтом, а також зі своїми колегами. Окрім цього, вони служать певним захистом клієнтів від шарлатанів, некомпетентності консультантів.

Основні, традиційні етичні принципи діяльності психолога (тобто ті, що найчастіше використовуються в етичних системах різних країн) такі:

- **Принцип сприятливого впливу.** Профконсультанти всіляко підтримують зростання та розвиток особистості клієнта таким чином, щоб поліпшувалось його психологічне благополуччя та збагачувались його інтереси. Під час роботи профконсультант повинен виявляти та всіляко підкреслювати сильні сторони клієнта, його здібності і можливості. Він має інформувати клієнта про всі особливості роботи з метою попередження виникнення хибних уявлень, які можуть знизити готовність клієнта до співпраці з психологом. Висновки щодо проведеної профконсультантом роботи не мають бути категоричними за своїм характером. Профконсультант спілкується з клієнтом доступною для нього мовою, уникаючи вживання незрозумілої професійної термінології. Якщо психолог надає клієнту певні рекомендації, то вони мають бути чіткими і такими, які можна виконати.
- **Принцип ненанесення шкоди.** Процес роботи з психологом та її результат не повинні наносити шкоду здоров'ю клієнта, його соціальному статусу, викликати фізичний та психічний дискомфорт. Психолог застосовує такі методики та методи роботи, які відповідають сучасним науковим стандартам. Вони повинні бути адекватні щодо мети обстеження, віку, статі, освіти і стану досліджуваного, а також умов експерименту.
- **Принцип автономії.** Принцип автономії передбачає, що між людьми існують певні межі; людина розуміє, де закінчується вона та її права, і де починається інша людина, яка має такі ж самі права. Отже, у відповідності до цього принципу психолог-консультант не нав'язує клієнту свої погляди, думки, почуття. Профконсультант має поважати гідність своїх клієнтів, визнавати цінність буття людини, з розумінням ставитися до культуральних особливостей своїх клієнтів та їхнього впливу на цінності і переконання клієнтів. Робота з клієнтом починається тільки за його згодою.
- **Чесність, об'єктивність і відповідальність.** Психолог розуміє свою велику соціальну відповідальність, оскільки його робота так чи інакше впливає на благополуччя інших людей. Він не приписує собі професійну кваліфікацію, яка відрізнялася б від його дійсної кваліфікації. Психолог має здійснювати свою професійну діяльність у межах отриманої про-

фесійної підготовки. Відповідальність та чесність психолога проявляється і в тому, що він не повинен викликати необгрунтованих очікувань та сподівань з боку клієнта.

- **Дотримання професійної тайни.** Отримана інформація від клієнта не має передаватися психологом третім особам, підлягати відкритому обговоренню. На матеріалах, отриманих від клієнта, не вказуються прізвище, ім'я, по-батькові, а ставиться спеціальний код, який відомий тільки профконсультанту. Психолог має тримати у тайні все, що відбувається в процесі роботи з клієнтом. Додержання цього принципу викликає довіру з боку клієнта та сприяє встановленню продуктивних робочих взаємостосунків. Проте, існують деякі виключення з цього правила, наприклад, коли отримана інформація свідчить про загрозу життю та здоров'ю клієнта або інших осіб, і психолог має вжити попереджувальні заходи. Також у практиці профконсультантів необхідно повідомляти про деякі результати своєї роботи, наприклад, адміністрації навчального закладу, проте категорично забороняється надавати інформацію, яка може нашкодити особистості, травмувати її, ускладнити життєву ситуацію.
- **Компетентність.** Психолог у своїй професійній діяльності вирішує тільки ті питання, з яких він отримав професійну підготовку, і має відповідні права і повноваження. Профконсультант повинен володіти методами консультативної бесіди, спостереження, психодіагностики на такому рівні, який дозволяє ефективно вирішувати визначені завдання, а у клієнта викликати задоволеність від спілкування з психологом.
- **Неупереджене ставлення до клієнта.** Цей принцип пов'язаний зі ставленням до клієнта, прийняттям його і його проблем такими, якими вони є (але це не означає схвалення поведінки клієнта). Все, що розповідає клієнт, заслуговує на доброзичливу увагу з боку консультанта. Тоді клієнт стає здатним прийняти себе, а отже, і в подальшому змінити себе. Завдання психолога — не оцінювати клієнта, а допомагати йому в особистісному зростанні.
- **Визнання за клієнтом його відповідальності за своє життя і вчинки.** Якщо йому бракує такої відповідальності, то дії психолога мають бути спрямовані на формування у клієнта

здатності бути відповідальним за себе, а не надавати готових «рецептів», рекомендацій, порад.

- **Повага до своїх колег**, визнання їхнього права на творчість і самостійний вибір методів роботи. Професійні дискусії мають проводитися аргументовано, конструктивно та тактично. Необхідно з повагою ставитися до колеги, який відважився подолати існуючі стереотипи у роботі, а також вчасно надавати (у разі необхідності) конструктивну допомогу у подоланні слабких моментів у роботі.

Головним з вищеназваних принципів у профконсультуванні є принцип «ненанесення шкоди». На жаль, у роботі деяких консультантів можуть спостерігатися такі неетичні форми поведінки:

- порушення конфіденційності;
- нехтування професійними обов'язками;
- завищені професійні претензії;
- нав'язування клієнту власних цінностей;
- намагання зробити клієнта залежними від себе;
- завищена матеріальна винагорода за консультаційні послуги.

Етичні принципи діяльності психолога у межах України детально розкриті в «Етичному кодексі психолога», який прийнято 20 грудня 1990 року на першому Установчому з'їзді Товариства психологів України. Етичний кодекс ґрунтується на нормах моралі. Його порушники не притягуються до юридичної відповідальності, але дотримання Етичного кодексу є ознакою професіоналізму.

Етичний кодекс — це сукупність етичних норм та правил поведінки у психологічному співтоваристві, які регулюють його діяльність і сприяють більш ефективному та успішному здійсненню психологами своєї професійної діяльності.

Кодекс допомагає як психологам, так і клієнтам, оскільки останні мають бути обізнані зі своїми правами. Кодекс налічує сім розділів, у яких розглядаються питання відповідальності психолога, його професійної компетентності, захисту інтересів клієнта, конфіденційності інформації, отриманої від клієнта. Наявність будь-якого порушення доводить «Комісія з етики Товариства психологів України». Вона ж і накладає відповідні стягнення у випадку, якщо відповідач є членом Товариства.

Незважаючи на існування «Етичного кодексу психолога», обізнаність з основними етичними принципами та правилами, у ро-

боті практичних психологів, профконсультантів можуть виникати певні етичні проблеми. Вони такі:

- **Проблема влади над свідомістю клієнта та невїра у його можливості:** психолог входить у довіру клієнта, нав'язує йому свою волю і свої рішення та рекомендації. Деяких клієнтів така позиція психолога влаштовує, оскільки вони перекладають на нього всю відповідальність за свої дії. Психолог у такому разі часто перетворює клієнта в об'єкт маніпулювання.
- **Відсутність належної професійної підготовки:** на жаль, в умовах масової підготовки психологів, не завжди забезпечується професійна готовність спеціаліста до вирішення складних проблем. Не завжди психолог зізнається собі у цьому та намагається надати «допомогу» клієнту за рахунок власної, так званої, «чарівності» та наполегливості.
- **Проблема афішування своїх знань, прагнення будь-що «справити враження» на клієнта:** не можна перетворювати свою роботу у «театр одного актора», проте психолог має вміти «справляти враження» на клієнта, інакше йому важко викликати довіру та повагу клієнта.
- **Проблема взаємостосунків з клієнтом:** між психологом і клієнтом повинна існувати певна ділова відстань. У зв'язку з цим психологу не рекомендується професійно працювати з близькими йому людьми. Необхідно бути надзвичайно коректним у взаємовідносинах з підлітками, оскільки вони ще соціально незрілі і легко захоплюються такими «розумними» людьми як психологи.
- **Неуважне ставлення до себе, своїх особистих інтересів, власного здоров'я:** психолог може легко втратити відчуття міри, забуваючи про близьких людей, свою родину, нехтуючи своїм здоров'ям, безкінечно вирішуючи проблеми своїх клієнтів. Щоб емоційно і морально не виснажитися, необхідно обов'язково гарно і регулярно відпочивати, зустрічатися з друзями, присвячувати достатньо часу своїм рідним, знаходити інтереси поза роботою.
- **Критерії оцінки ефективності профконсультативної допомоги:** як правило, надзвичайно складно оцінити дієвість психологічної допомоги. За відчуттям задоволеності клієнта важко визначати ефективність співпраці з психологом, оскі-

льки клієнт не розуміє у всіх деталях і тонкощах сутності психологічної допомоги. До того ж вирішення такої складної проблеми як професійне самовизначення особистості передбачає відстрочений ефект, оскільки, за словами Є. Клімова, профконсультація спрямована у майбутнє особистості. Використання так званих оперативних критеріїв лише частково вирішує цю проблему. Проте іноді психолог прагне одразу ж довести клієнту свою «кваліфікацію» і намагається нав'язати йому, що відбулися його «значні перетворення», що він неадарма витратив час, гроші.

- **Виникнення внутрішньої психологічної кризи, стану професійного виснаження:** трапляється таке, що у практичного психолога, профконсультанта виникає думка, що він займається марною справою, у нього з'являється відчуття своєї професійної некомпетентності, втоми, незадоволеності собою. У такому випадку завдання фахівця — спрямувати енергію внутрішньої кризи на свій особистісний та професійний розвиток. А якщо психолог розуміє, що таку кризу він подолати не зможе, необхідно визнати це і змінити професію. Інакше в подальшому такий стан може зруйнувати особистість та її життя.

Профконсультація — це процес партнерської взаємодії особистості та консультанта, який організовується з метою допомоги особистості розібратися з її проблемами у професійному самовизначенні, досягнути більшої гнучкості у поведінці та діяльності, набути нових знань, навичок, умінь.

Побудова профконсультації залежить від того, якими теоретичними підходами оперує профконсультант, наскільки гнучко він вміє інтерпретувати інформацію про особистість і швидко підбирати адекватні методи профконсультативної допомоги.

Сучасна профконсультація пов'язана з такою проблематикою, як професійний вибір, професійне становлення, прогнозування професійної кар'єри, успішність професійної діяльності, розвиток особистості у професії, подолання кризово-деструктивних явищ у професійному розвитку, зміна професії, перенавчання, працевлаштування, професійна адаптація, морально-емоційна підтримка. Тобто у процесі профконсультації вирішуються питання вибору життєвого і професійного шляху, розвиток професійних здібностей та компетенцій, входження на ринок праці, планування профе-

сійної кар'єри, психологічної підтримки працюючого населення, зміни професії, пошук роботи, організація праці (так званий тайм-менеджмент, розвиток індивідуального стилю діяльності, підвищення працездатності).

Головна складність профконсультації полягає у необхідності синтезу завдань загально-психологічної консультації і завдань профорієнтаційного характеру. У процесі проведення профконсультації поряд з функцією самої бесіди, як емоційного контакту, важливо враховувати інформаційний, діагностуючий, планувальний, навчальний і розвивальний аспекти (функції) профконсультації. Діяльність профконсультанта спрямована на виявлення проблем особистості у професійному самовизначенні та їх можливих причин; надання особистості об'єктивної інформації про її можливості й обмеження; на допомогу у визначенні варіантів професійної самореалізації, їхніх переваг і можливих перешкод; виявлення тих якостей і вмінь, які необхідні для успішного досягнення визначеної мети. Всі ці функції профконсультант реалізує у взаємодії з клієнтом, що ґрунтується на взаємоповазі, розумінні та відкритості між консультантом і особистістю.

Питання для самоперевірки та контролю засвоєння знань

1. Розкрийте сутність основних теорій професійного вибору та розвитку особистості.
2. Дайте загальне визначення профконсультації.
3. У чому полягає мета профконсультації?
4. Назвіть основні завдання та функції профконсультації.
5. Охарактеризуйте типи профконсультації.
6. Які основні гуманістичні засади сучасної профконсультації?
7. Назвіть та розкрийте основні функції психодіагностики у профконсультації особистості.
8. Розкрийте принципи психодіагностичного обстеження в контексті профконсультації.
9. У чому полягає зміст профконсультації за основними напрямками надання профконсультативної допомоги населенню.
10. Індивідуальна профконсультація, її особливості та методи.
11. Особливості та методи групової профконсультації.

12. Чому, на вашу думку, діяльність профконсультанта має підпорядковуватися певним етичним нормам?
13. Розкрийте сутність основних етично-професійних принципів профконсультації особистості.
14. Які етичні проблеми можуть виникати у діяльності профконсультантів?

Список використаної та рекомендованої літератури

1. Байметов Е. М. Диалог в профессиональном самоопределении : [автореф. дис. на соиск. учен. ст. канд. психол. наук.] / Е. М. Байметов. — М., 1990. — 16 с.
2. Борисова Е. М. Из опыта работы психологической консультации по вопросам профессиональной ориентации учащихся / Е. М. Борисова // Вопросы психологии. — 1985. — № 5. — С. 87-89.
3. Боровский А. Б. Система методов профессиональной ориентации / А. Б. Боровский [и др.]. — К., 1993. — Кн. 1. — 162 с.
4. Бубнова С. С. Психологические аспекты профессиональной консультации / С. С. Бубнова // Психологический журнал. — 1989. — № 1. — С. 67-72.
5. Валитов М. С. Профориентационные игры как средство активизации психологической готовности оптантов к выбору профессии : [автореф. дис. на соиск. учен. ст. канд. психол. наук.] / М. С. Валитов. — М. : МГУ, 1989. — 16 с.
6. Валитов М. С. Особенности профессиональной консультации подростков / М. С. Валитов // Вопросы психологии. — 1984. — № 6. — С. 60-63.
7. Винокур А. Ю. Индивидуальная профконсультация как межличностное взаимодействие / А. Ю. Винокур, Б. А. Федоришин // Вопросы психологии. — 1985. — № 6. — С. 76-77.
8. Вітковська О. І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації : [монографія] / О. І. Вітковська. — К. : Науковий світ, 2001. — 91 с.
9. Гуревич К. М. Психологическая диагностика / К. М. Гуревич. — М., 1981. — 232 с.
10. Захаров Н. Н. Профессиональная ориентация школьников / Н. Н. Захаров. — М. : Просвещение, 1988. — 272 с.
11. Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности : [уч. пос.] / Э. Ф. Зеер. — М. : МПСИ ; Воронеж НПО МОДЭК, 2007. — 256 с.
12. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. — М. : Академия, 2006. — 240 с.
13. Йовайша Л. А. Проблемы профессиональной ориентации школьников / Л. А. Йовайша. — М. : Педагогика, 1983. — 128 с.

14. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. — М. : Академия, 2004. — 304 с.
15. Климов Е.А. Как выбирать профессию / Е.А. Климов. — М. : Просвещение, 1990. — 159 с.
16. Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации / Е.А. Климов. — М. : Знание, 1983. — №2. — 95 с. — (Серия: «Педагогика и психология»).
17. Климов Е.А. Индивидуальный стиль деятельности / Е.А. Климов. — Казань : Изд.-во Казан. ун-та, 1969. — 277 с.
18. Климов Е.А. Памятка профконсультанту / А.Л. Бузык, Р.Д. Каверина, Е.А. Климов [и др.]. — Л. : ВНИИ профтехобр., 1969. — 84 с.
19. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность / А.Н. Леонтьев. — М. : Политиздат, 1975. — 304 с.
20. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. — М. : Изд-во Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. — 308 с.
21. Маслоу А. Дальние пределы человеческой психики / А.Г. Маслоу. — СПб. : Издат. группа «Евразия», 1997. — 430 с.
22. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних : [методичний посібник] / Автор-укладач В.В. Синявський; укладачі: Б.О. Федоришин, О.О. Яшишин, Синявський В.В., Жигайло Т.Л. [та ін.]; [за заг. ред. В.В. Синявського]. — К., 2000. — 314 с.
23. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних : методичний посібник / Автор-укладач В.В. Синявський; укладачі: Т.Я. Белінська, Г.О. Євдокимова, Є.В. Єгорова [та ін.]; [за заг. ред. В.В. Синявського]. — К., 2001. — Книга 2. — 191 с.
24. Методика індивідуальної профконсультації / Сост. Н.Ф. Гейжан. — М., 1982. — 173 с.
25. Митина Л.М. Психологическое сопровождение выбора профессии / Л.М. Митина. — М. : МПСИ, 2003. — 184 с.
26. Общая психодиагностика : [учебное пособие] / [под ред. А.А. Бодалева, В.В. Столина]. — М. : Изд-во МГУ, 1987. — 304 с.
27. Орлов В.А. Психологическое профконсультационное собеседование как метод интенсификации профессионального самоопределения старших подростков / В.А. Орлов // Психологические средства выявления особенностей личностного развития подростков и юношества. — М. : АПН, 1990. — С. 131-140.
28. Підготовка учнів до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи) : [навчально-методичний посібник] / Автори: Г.О. Балл, Ю.З. Гільбух, М.М. Левтик [та ін.]; [за ред. Г.О. Балла, П.С. Перепелиці, В.В. Рибалки]. — К. : Наукова думка, 2000. — С. 52.
29. Платонов К.К. Проблемы способностей / К.К. Платонов. — М. : Изд-во Наука, 1972. — 312 с.

30. Профконсультационная работа со старшеклассниками/[подред. Б. А. Федоришина]. — К. : Радянська школа, 1980. — 160 с.
31. Профорієнтаційна робота психолога / [упоряд. Т. Гончаренко]. — К. : Шк. світ, 2007. — 128 с.
32. Процицкая Е. Н. Джон Голланд о выборе профессии // Школа и производство. — 1993. — №4. — С. 20-22.
33. Пряжников Н. С. Теория и практика профессионального самоопределения / Н. С. Пряжников. — М. : МГППИ, 1999. — 108 с.
34. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. — М. : ИПП ; Воронеж : МОДЭК, 1996. — 246 с.
35. Пряжников Н. С. Карточные профконсультационные методики : [учебное пособие] / Н. С. Пряжников. — М. : Профцентр, 1993. — 328 с.
36. Пряжников Н. С. Профорієнтаційні ігри: проблемні ситуації, задачі, карткові методики / Н. С. Пряжников. — М. : Изд-во МГУ, 1991. — 87 с.
37. Пряжников Н. С. Профконсультация как взаимодействие консультанта и оптанта / Н. С. Пряжников // Вестник МГУ. — Сер. 14. — Психология. — 1989. — №2. — С. 54-66.
38. Пряжникова Е. Ю. Профорієнтація : [учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений] / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. — [2-е изд., стер.]. — М. : Издательский центр «Академия», 2006. — 496 с.
39. Рождерс К. Взгляд на психотерапию. Становление человека / К. Рождерс. — М. : Прогресс, Универс, 1994. — 466 с.
40. Синявський В. В. Психологічні основи професійної консультації безробітних : [навч.-метод. посіб.] / Синявський В. В. — К. : ПК ДСЗУ, 2011. — 90 с.
41. Чистякова С. Н. Профессиональная ориентация школьников / С. Н. Чистякова. — М. : Знание, 1983. — 96 с.

Розділ VI. ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР У СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ

6.1. Сутність і основні завдання професійного відбору

Ідеї та своєрідні способи професійного відбору використовувались ще у Давньому Єгипті, Китаї та Греції багато століть тому. Але науково обґрунтовані методи професійного відбору виникли наприкінці XIX століття. Передумови розвитку професійного відбору як наукової проблеми були визначені початком науково-технічної революції, стрімким розвитком у суспільстві соціально-економічних процесів та розвитком науки. Зокрема це було пов'язано з досягненнями у фізіології (І. Сеченов, І. Павлов, В. Бехтерев та ін.), а також з виникненням нових галузей психологічної науки, таких як: експериментальна психологія (В. Вундт, Г. Гельмгольц, І. Мюллер та ін.), диференційна психологія (Д. Кеттелл, Ф. Гальтон), соціальна психологія (Е. Дюркгейм, В. Бехтерев та ін.), психологія здібностей та психодіагностика (Ф. Гальтон).

Масове впровадження заходів професійного відбору було зумовлене початком Першої світової війни (1914-1918). Так, в європейських країнах, що вступили у війну (Англія, Франція, Німеччина, Італія), військові міністерства стали організовувати психологічні лабораторії для відбору льотчиків, шоферів та артилеристів. Також на базі фабрик і заводів було створено приватні лабораторії для підбору робітників, найбільш придатних до кожного окремого виду роботи. Аналогічна ситуація складалася і в США. Америка готувалася до участі в Першій світовій війні особливо активно, тому що до того часу вона не мала такого військового потенціалу, як інші сторони, що воюють. Ще до участі у війні (1917 р.) військова влада звернулася до відомих психологів таких, як Е. Торндайк, Р. Йеркс, Г. Уіппл, з пропозицією вирішити проблеми застосування психології у військовій справі. Американська асоціація психологів і ряд університетів швидко розгорнули діяльність в цьому напрямку. Була створена спеціальна психологічна комісія, що вирішувала питання вивчення військової психології, проведення психологічних випробувань придатності до служби в авіації, загальних випробувань військових з метою дослідження їх інтелекту, відбору людей для військ спеціального призначення та ін.

На початку ХХ століття актуальність професійного відбору суттєво зросла внаслідок виникнення та розвитку психотехніки. Вагомий внесок у розвиток професійного відбору вніс відомий німецький психотехнік Г. Мюнтерберг. Ним було розроблено системи тестів для професійного відбору вагоновожатих трамваю, а також запропоновано установку, що моделює деякі елементи діяльності вагоновожатих, з метою їх відбору: морських штурманів, телеграфістів. Г. Мюнтерберг визначив завдання психотехніки, принципи та методи професіографії, обґрунтував рекомендації щодо проведення профвідбору. Ці ідеї знайшли відгук і в працях вітчизняних психофізіологів та психологів. Практичне застосування досягнень психотехніки з метою професійного відбору в галузях авіації, автомобільного та залізничного транспорту було розпочато у 20-30-х роках. До 1933 року науково-дослідні роботи за цим напрямом поширилася на всі провідні галузі промисловості — металургію, машинобудівництво, гірничу, нафтову, зв'язку, транспортну, текстильну. Що, у свою чергу, викликало потребу суспільства у підготовці великої кількості психотехніків. Підготовка таких фахівців проводилась у Ленінградському педагогічному інституті та у Другому Московському державному університеті на відділеннях педології.

Основними напрямками досліджень психотехніки у сфері професійного відбору були вивчення відповідності можливостей людини вимогам професії; співвідношення між формою діяльності та типом особистості, розвиток методів професіографії та психологічного аналізу діяльності; обґрунтування процесу психологічного відбору.

Упродовж 1933-1934 років були заборонені психотехнічні дослідження у галузі залізничного транспорту та випробування для машиністів підйомних машин у вугільній промисловості. Причиною цього було нехтування психотехніків теорією психологічних вимірювань у професійному відборі, що призводило до грубих помилок у прогнозі придатності людини до діяльності. У 1936 році постановою уряду було заборонено використання психологічних тестів у професійному відборі. Але це не зупинило процес проведення досліджень у сфері професійних здібностей та науково-практичних робіт з медично-трудової та клініко-психологічної експертизи спеціалістів. Продовжувались дослідження з метою розробки професіограм льотчиків та нових експериментально-психологічних

досліджень. Незабаром, у 1958 році під керівництвом К. Платонова було проведено першу після усіх заборон науково-дослідну роботу, що здійснювалася в інститутах і наукових центрах Москви, Ленінграда, Казані, Харкова та інших міст з метою узагальнення десятирічного досвіду та вивчення нових можливостей використання психологічних методів для відбору курсантів до льотних училищ. У цій роботі активну участь брали співробітники Інституту психології ім. Г. Костюка під керівництвом Є. Мілеряна. У 1964 році професійний відбір льотчиків став обов'язковою процедурою комплектування авіаційних училищ ВПС, а згодом транспортних, вертолітних та ін. У цей період (60-70-ті роки) було проведено комплекс досліджень з метою створення системи професійного відбору спеціалістів для ВМФ, Сухопутних військ, ППО та Ракетних військ відповідно до методики його організації в авіації. Починаючи з 60-х років професійний психологічний відбір був актуальною роблемою зарубіжних досліджень, що здійснювалися в галузі організаційної (індустріально-організаційної) психології. Практично в більшості країн організаційні психологи об'єдналися в асоціації та інші громадські організації. Так, у США існує Американська психологічна асоціація (APA) та Товариство індустріально-організаційної психології (SIOP). Аналогічні організації існують у Великобританії та інших країнах, що вирішують проблеми поширення знань і досвіду індустріально-психологічної психології, створюють банк найбільш надійних та валідних методик, розробляють професіограми й психограми.

У 80-90-ті роки вітчизняні наукові дослідження з проблеми професійного відбору були спрямовані на аналіз ефективності і безпеки діяльності військових спеціалістів, уточнення існуючих професійних вимог до кандидатів для навчання на авіаційних та військових спеціальностях, розвиток і впровадження сучасних методів вивчення особистості у практику відбору, дослідження можливостей авоматизації та комп'ютеризації процедури професійного відбору. Приблизно з середини 90-х років виник попит на проведення психологічного тестування персоналу при працевлаштуванні у ОВС, банківські, підприємницькі та інші структури. Виникли багаточисельні психологічні консультації з питань добору та відбору персоналу. Найбільшого поширення професійний відбір знайшов у збройних силах та силових структурах, а також

у державних закладах. Питання професійного відбору висвітлюється у державних документах та програмах.

Так, у Концепції державної системи професійної орієнтації населення наведено таке визначення поняття **«професійний відбір»** — **науково обґрунтована система заходів, що створює умови для встановлення професійної придатності особи до провадження конкретних видів професійної діяльності та посад згідно з нормативними вимогами і конкретним робочим місцем».**

Психологічний словник трактує це поняття, як **систему психодіагностичного обстеження особистості, що спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професій згідно з нормативними вимогами.**

Сутність професійного відбору полягає в науково обґрунтованому визначенні найбільш здібних до певної праці осіб у разі виявлення в них певних задатків, достатньої фізичної та освітньої підготовки. Основною **метою** професійного відбору є визначення професійної придатності особистості, що забезпечується необхідним рівнем загальноосвітньої, професійної підготовки, професійної кваліфікації та відповідними особистісними якостями, а також у здатності людини до успішного та ефективного здійснення професійних завдань при збереженні її здоров'я та особистісно-професійному зростанні.

Професійна придатність — наявність у людини якостей, що забезпечують успішне та ефективне виконання професійних обов'язків при збереженні здоров'я на різних етапах трудового життя.

Професійна придатність визначається в процесі професійного відбору за сукупністю критеріїв, серед яких найбільш значущими є професійно важливі якості, психофізіологічні та медичні показники. Вирішення основних завдань професійного відбору пов'язане з особливостями визначення професійної придатності.

Завданнями професійного відбору є:

- виявлення професійних вимог (вимог професії до особистості);
- встановлення комплексу важливих для даної професії психологічних і психофізіологічних якостей особистості, медичних показників, за якими визначається професійна придатність людини (критеріїв професійної придатності);

- визначення методів виявлення професійної придатності особистості з урахуванням прогностичної цінності методик психологічного, психофізіологічного та медичного обстежень;
- вивчення та оцінка ступеня розвитку психологічних і психофізіологічних, професійно-важливих якостей та індивідуально-типологічних особливостей особистості, стану її здоров'я за критеріями професійної придатності;
- прогнозування успішності професійної підготовки та професійної діяльності особистості.

Обґрунтування системи та процедури професійного відбору здійснюється за певними **етапами**, що визначають якість його проведення та передбачають визначення професійної придатності особистості:

- Психологічний аналіз професійної діяльності.
- Професіографічне дослідження.
- Створення комплексу стандартизованих методик визначення професійної придатності.
- Вивчення професійної придатності особистості.
- Прогнозування успішності професійної підготовки та подальшої професійної діяльності.

Кожен із визначених етапів вирішує одне із завдань професійного відбору особистості. Отже, детальніше розглянемо етапи професійного відбору:

- **Психологічний аналіз професійної діяльності.** Психологічний аналіз професійної діяльності передбачає вивчення її як складного, багатовимірного, багаторівневого та динамічного явища. Відповідно до конкретних практичних завдань, проведення психологічного аналізу професійної діяльності має специфічні особливості (обґрунтування вимог до складу, рівнів розвитку, структури здібностей та професійно важливих якостей особистості). До найбільш відомих концепцій психологічного аналізу професійної діяльності належать функціонально-алгоритмічний підхід Г. Зараковського, метод структурного аналізу В. Зінченка та В. Гордон, узагальнений структурний метод А. Губінського, структурно-алгоритмічний підхід Г. Суходольського, структурно-психологічна концепція В. Шадрікова, концепція аналізу інтегративних психічних процесів В. Карпова та ін. Для вивчення суб'єкт-суб'єктних та суб'єкт-об'єктних взаємодій в процесі профе-

сійної діяльності використовуються загальнопсихологічна концепція діяльності (О. Леонтьєва), концепція суб'єктного підходу (Є. Клімов), а також концептуальні засади аналізу компонентів психологічної системи діяльності (Б. Ломов, О. Конопкін, В. Шадриков). Ці концептуальні конструкти забезпечують вибір об'єкта психологічного аналізу, дозволяють виділити макроструктуру діяльності, вивчити взаємозв'язок специфічних мотиваційних, когнітивних та операційних складових її макроструктури, виявити індивідуальні особливості психічних процесів, що актуалізуються в процесі професійної діяльності. Основні завдання психологічного аналізу професійної діяльності: виявити професійно важливі психічні процеси (здібності), властивості та стани, що сприяють найбільш успішному та швидкому оволодінню професією; визначити динаміку їх формування; виявити психологічні якості, що підлягають розвитку та цілеспрямованому формуванню в процесі професійної підготовки, а також ті, що є сталими та мало змінюються в процесі життєдіяльності; виявити ті психологічні якості, що можуть негативно впливати на процес професійної підготовки та успішність подальшої професійної діяльності. За результатами психологічного аналізу професійної діяльності визначаються професійні вимоги до особистості та розробляється комплекс методичних прийомів вивчення психологічних особливостей майбутніх спеціалістів.

- **Професіографічне дослідження** — комплексний метод вивчення та опису змістових і структурних характеристик професії з метою визначення особливостей взаємовідносин особистості як суб'єкта праці з компонентами професійної діяльності та її функціонального забезпечення. У програмі професіографічного дослідження визначається його мета, об'єм, порядок і методика проведення та форма представлення результатів. За результатами професіографічного дослідження складається професіограма — комплекс відомостей (технічних, технологічних, санітарно-гігієнічних, психологічних) про характерні ознаки процесу праці, його умови та організацію. В ході професіографічного дослідження за результатами психологічного аналізу професійної діяльності визначається психограма професії — її психологічний опис,

що є інтерпретаційним аналізом операційно-технологічного змісту професійної діяльності та характеризується сукупністю професійно важливих психологічних та психофізіологічних якостей, що актуалізуються в процесі цієї діяльності та забезпечують успішність її виконання. Розроблення професіограми та психограми вимагає дотримання таких принципів: конкретність опису професійної діяльності; поетапність вивчення професійної діяльності (послідовність збору та аналізу професіографічного матеріалу відповідно до інформаційного, аналітичного, синтетичного, експериментального та результативного етапів); цілеспрямованість опису професійної діяльності (відповідність меті та практичним завданням професійного відбору); селективність (вибірковість) та багаторівневість об'єкта професіографічного дослідження; динамічність та системність професіографічного дослідження; ідентичність методичних прийомів, програм професіографічного дослідження та опису професії, змісту професійної діяльності; використання якісно-кількісних методів дослідження.

- **Створення комплексу стандартизованих методик визначення професійної придатності.** Цей етап обґрунтування системи професійного відбору є одним з найскладніших та найвідповідальніших. Його основна мета полягає у виборі методик, що найбільше відповідають практичним завданням професійного відбору, дозволяють виявити та охарактеризувати ті психічні властивості, якості та процеси, за якими оцінюється професійна придатність особистості, та сформувані їх комплекс у відповідності з розробленими на попередніх етапах професіограмою та психограмою. В процесі створення комплексу стандартизованих методик визначення професійної придатності необхідно враховувати: 1) прогностичну цінність методики (можливість прогнозувати професійну придатність особистості за результатами її обстеження); 2) надійність методики (стабільність результатів, що отримані з її допомогою, при повторних дослідженнях тієї самої людини); 3) дифференційованість методики (кожна методика повинна оцінювати виключно визначену функцію психіки людини). Існує багато різних методик, наприклад, тести для виявлення інтересів, схильностей, бажаних форм діяльності; тести

для встановлення приналежності людини до того чи іншого психологічного типу, або типу нервової системи, темпераменту; тести для виявлення рівня розвитку певних здібностей, пам'яті, мислення, уваги, сприйняття людини, обдарованості. Однак для точного визначення професійної придатності людини до конкретної професії найбільш ефективним є використання спеціалізованого комплексу методик, підібраних для виявлення рівня розвитку саме тих психологічних якостей та здібностей людини, що є важливими та необхідними для даної професійної діяльності.

➤ **Вивчення професійної придатності особистості.** Вивчення професійної придатності ґрунтується на дослідженні тих психологічних характеристик, що детермінують, програмують та регулюють активність особистості в професійній діяльності, та передбачає як обов'язковий етап попереднє визначення критеріїв психологічної оцінки цих характеристик. Необхідність та доцільність вивчення професійної придатності особистості визначаються індивідуальними відмінностями спеціалістів, ступенем вираженості у них професійно важливих якостей. Процедура оцінки професійної придатності залежить від змісту її конкретних завдань. Під час вирішення завдання відбору до навчання професії, основні критерії професійної придатності визначаються успішністю набуття спеціальних знань та формування деяких професійних навичок, а досягнення їх високого рівня залежить від стану загальних здібностей особистості. При відборі до професійної діяльності в якості критеріїв придатності розглядають показники ефективності, надійності, безпеки трудового процесу, творчої активності особистості, прагнення до професійного удосконалення. В ході вирішення цього завдання вивченню підлягають спеціальні, професійні здібності та інші якості особистості, що забезпечують необхідний рівень досягнень у професійній, соціальній, особистісній сферах.

➤ **Прогнозування успішності професійного навчання та подальшої професійної діяльності.** Психологічний прогноз успішності професійної підготовки та подальшої професійної діяльності здійснюється на основі зіставлення відомостей про вимоги професії до людини й отриманих психодіагностичних даних з акцентом на оцінку особистісних характе-

ристик, прогностичний аналіз можливостей цілеспрямованого удосконалювання і компенсацію професійно значимих якостей (з урахуванням часу, що відводиться на навчання), а також передбаченні ймовірності адаптації до професії. Диференційоване прогнозування професійної придатності особистості до спеціальностей одного професійного профілю є актуальним при вирішенні завдань розподілу випускників вищих навчальних закладів на ті спеціальності, що за своїми професійними вимогами до особистості найбільше відповідають індивідуальним особливостям окремого випускника.

Таким чином, професійний відбір як процес визначення професійної придатності особистості охоплює діагностику індивідуально-психологічних особливостей, здібностей, професійно-важливих якостей особистості та прогнозування на цій основі успішності оволодіння професією та успішності діяльності в окремій професійній галузі, а також є запорукою ефективного професійного розвитку суб'єкта діяльності.

6.2. Види і принципи професійного відбору

У відповідності до окремих завдань професійного відбору розрізняють такі його види, як психологічний, медичний, психофізіологічний і педагогічний профвідбір:

- **Психологічний профвідбір** — спеціалізована процедура, спрямована на визначення стану, ступеня розвитку сукупності психологічних якостей особистості, які визначаються вимогами конкретної професії або спеціальності та сприяють успішному оволодінню й подальшому ефективному виконанню трудової діяльності.
- **Медичний профвідбір** — процедура комплексного медичного огляду та обстеження, що є обов'язковою при прийомі на роботу з шкідливими та небезпечними умовами праці, які можуть мати негативний вплив на стан здоров'я, перебіг та наслідки захворювань, що виявляються у обстежуваних.
- **Психофізіологічний профвідбір** призначений для виявлення професійно-важливих психофізіологічних якостей, що є необхідними для успішного оволодіння професійними знаннями, навичками і вміннями та визначають успішність подальшої професійної діяльності. Процедура психофізіологічного обстеження з використанням тестових навантажень нервової

системи дозволяє швидко й об'єктивно оцінити професійно важливі психофізіологічні якості, виявити тонку структуру індивідуальних особливостей особистості, яку іншими методиками можна визначити лише за допомогою тривалих спостережень за людиною в процесі її професійної діяльності.

- **Педагогічний профвідбір** спрямований на оцінку сформованості спеціальних знань, розвиненості конкретних умінь і практичних професійних навичок особистості.

Реалізація системи професійного відбору передбачає використання наступних принципів:

- **Принцип наукової обґрунтованості.** Розробка системи професійного відбору повинна бути обґрунтована з урахуванням низки наукових положень теоретичного та методичного характеру, а також з урахуванням особливостей професійної діяльності. Критерії визначення професійної придатності особистості для окремої професії (професійної діяльності) не можуть бути використані для інших, навіть близьких за зовнішніми ознаками, професій без спеціальної наукової перевірки та адаптації. Оскільки існують істотні психологічні відмінності в характері, змісті та умовах різних видів професійної діяльності та, відповідно, в особливостях професійних вимог до особистості, методах оцінки професійно-важливих якостей, критеріях придатності.
- **Принцип комплексності** полягає у тому, що для ефективного професійного відбору потрібна оцінка сукупності професійно-важливих якостей особистості за допомогою комплексу валідних і надійних методик. Дотримання цього принципу передбачає всебічне вивчення особистості, її психічних, психофізіологічних, освітніх, соціальних характеристик та характеристик стану здоров'я.
- **Принцип етапності** полягає у послідовному вивченні особистості з виведенням критеріїв на етапах психологічного, психофізіологічного, соціального та медичного профвідбору.
- **Принцип динамічності** визначає необхідність урахування пролонгування, етапності професійного відбору шляхом періодичного проведення психологічного обстеження на етапах первинного набору майбутніх фахівців (виявлення найбільш придатних до навчання); перед початком професійного на-

вчання за фахом — для уточнення прогнозу освоєння даного курсу; по завершенню навчання — з метою раціонального розподілу за спеціальностями; при необхідності визначення доцільності переорієнтації на новий профіль діяльності; висунення на нову посаду; переведення в особливі умови професійної діяльності. Дотримання цього принципу передбачає раціональну послідовність проведення процедури професійного відбору, забезпечує не тільки накопичення та уточнення результатів вивчення індивідуально-психологічних особливостей особистості, підвищення надійності прогнозу професійної придатності, а й можливість диференційованого її прогнозування на різних етапах освітньо-професійного шляху особистості. Оскільки надійність результатів діагностики в процесі професійного відбору і прогнозування рівня професійної придатності визначається ступенем врахування особливостей розвитку особистості в процесі навчання і трудової діяльності та можливих змін професійних вимог до особистості (їх складу і значущості).

- **Принцип диференціювання та групування** передбачає визначення заходів професійного відбору, необхідних для конкретної спеціальності або групи спеціальностей. Диференційований прогноз передбачає розробку засобів відбору не на одну спеціальність, а на групи спеціальностей, які об'єднуються за критеріями спільності основних елементів структури діяльності та професійно-важливих якостей особистості.
- **Принцип активності** визначає стан активності особистості у професійному відборі. Його реалізація дозволяє удосконалити систему професійного відбору, оскільки він включає не тільки вивчення професійної придатності, але й передбачає її можливе формування.
- **Принцип практичності** дозволяє використовувати в процесі професійного відбору діагностичний інструментарій, що відповідає поставленій меті, не потребує великих зусиль для його проведення, а також економить час на його використання. Обґрунтування, розробка і проведення заходів щодо визначення рівня професійної придатності повинні відповідати вимогам економічної, організаційної, технічної доцільності.

6.3. Професійна придатність, її виявлення та формування

Історія появи деяких елементів оцінки професійної придатності людини йде з глибини століть. Це стосується діагностики знань, умінь і здібностей. Уже в середині III тисячоліття до н. е. у Древньому Вавілоні проводили випробування випускників шкіл, що готували переписувачів. Завдяки великим у ті часи знанням, професійно підготовлений переписувач був центральною фігурою месопотамської цивілізації; він умів вимірювати поля, розділяти майно, грати на музичних інструментах тощо. Під час іспитів перевіряли його уміння розбиратися у тканинах, металах, рослинах, а також знання всіх чотирьох арифметичних дій.

Поняття професійної придатності за своєю суттю відтворює як різні індивідуальні особливості людини, що необхідні для успішного виконання професійної або навчальної діяльності (придатність людини до професії), так і характеристики об'єкта праці (змісту, засобів, умов організації діяльності) з точки зору їх відповідності до можливостей людини (придатність праці для людини).

Професійна придатність є властивістю системи «людина-професія», в якій виявляються властивості людини, що набуваються нею у зв'язку з реалізацією себе в діяльності, та властивістю діяльності, що відтворює в її змісті, засобах та умовах структурні й функціональні особливості організму психіки людини.

Сутність категорії професійної придатності полягає в тому, що у ній відтворюється:

- вибір професії, що найбільше відповідає схильностям та здібностям конкретної людини;
- задоволення інтересу до вибраної професії і вдоволеність процесом та результатами конкретної праці;
- станом оцінювання ефективності, надійності, безпеки виконання трудових функцій, індивідуальної міри результативності праці;
- виявленням соціального (професійного) самовизначення особистості, її самоствердженням, самореалізацією, самодосконаленням в праці;
- у розвитку «Я-концепції», зародженні та становленні образу «Я-професіонал», прагненні суб'єкта діяльності до досягнення еталонної моделі професіонала.

Значення професійної придатності, визначення її рівня та активне формування відтворене у висловленому К. Гуревичем положенні: «Кожна людина ... може оволодіти будь-якою професією (або майже будь-якою), але вся справа в тому, скільки на це знадобиться сил та часу. Період трудової активності людини обмежений, а непродуктивна, безрадїсна діяльність не тільки особисте нещастя — вона відтворюється, в кінцевому рахунку, на всьому суспільстві. Тому прогнозування професійної придатності та шляхів її формування ніколи не втрапить свого актуального значення».

Професійна придатність людини визначається співвідношенням вимог професії до індивідуальних особливостей людини; має конкретний об'єкт реалізації — систему «людина-професія».

Професійна придатність розглядається:

- Як сукупність якостей, властивостей людини, що визначають успішність формування придатності до професійної діяльності.
- Як сукупність наявних сформованих професійних знань, навичків, умінь, а також психологічних, фізіологічних та інших якостей та властивостей, що забезпечують ефективне виконання професійних завдань.

З цих позицій властивість професійної придатності зумовлюється сукупністю вихідних (з точки зору включення у діяльність) особливостей людини, а також формується, розвивається на етапах професійного шляху в процесі діяльності. Істотну роль у цьому процесі, особливо у зв'язку, з вивченням індивідуальних передумов гідності до праці та детермінації становлення професіонала на наступних стадіях професіоналізації, грають психологічні особливості людини, і зокрема, вплив структурно-динамічних властивостей особистості на формування, розвиток професійної придатності. Ця проблема є теоретичним підґрунтям усіх інших аспектів психології професійної придатності. Ще один ракурс розгляду проблеми такий, що з професійною придатністю пов'язані два взаємодіючих процеси, що змістовно істотно відрізняються: це процес визначення придатності, її оцінки, контролю, експертизи та процес формування придатності на різних етапах професійного шляху (професійної підготовки, адаптації спеціалістів, реальної трудової діяльності). Поряд з аналізом теоретико-експериментальних матеріалів з питань формування придатності, розвитку і становлення професіонала велике значення мають теоретичні, методичні та практичні

питання визначення придатності у зв'язку з вирішенням завдань професійного відбору спеціалістів, їх розподілу, оцінки психологічної сумісності членів малих груп, психологічної експертизи осіб з функціональними розладами.

Професійна придатність — це наявність природних задатків та здібностей, які необхідні для успішного формування динамічного поєднання різних властивостей особистості, що забезпечує високий рівень ефективності навчання та праці.

Визначення професійної придатності особистості потребує застосування діагностичних методик, що виявляють психічні та психофізіологічні особливості особистості, а також її здібності, мотиви, спрямованість, рівень домагань тощо.

Професійна придатність має складну структуру, що включає психологічний, біологічний та фізіологічний компоненти. У психологічному компоненті професійної придатності провідна роль належить професійній мотивації та професійним здібностям. Від цих складових залежить якість навчання та праці, відповідність чи невідповідність працівника вимогам професії. До психологічного компоненту професійної придатності також відносять моральні якості особистості; ставлення до праці, інтереси та схильності до певної діяльності; загальні здібності; навички, уміння, знання та досвід. Фізіологічний компонент професійної придатності включає здатність до саморегуляції особистості як суб'єкта діяльності; спеціальні здібності, до яких входять індивідуально-психологічні особливості особистості, що забезпечують успіх у конкретній професії при оптимальних нервово-психічних затратах. Біологічний компонент професійної придатності відтворює стан фізичного та психічного здоров'я.

Виділяють два типи професійної придатності: абсолютну (професії такого типу вимагають спеціальних здібностей) і відносну (професії, оволодіння якими доступне практично для будь-якої здорової людини). Оцінюючи профпридатність, у професійному відборі іноді орієнтуються, насамперед, на пошук осіб з високим рівнем розвитку психологічних якостей, що є найбільш важливими для досягнення успіху в навчанні та виконанні професійної діяльності. Але ефективнішим є інший підхід, коли намагаються головним чином виявити й усунути осіб з низькими показниками щодо професійно важливих якостей.

Якщо професія потребує жорстких вимог до психологічних особливостей особистості, до властивостей її нервової системи, то таку професію слід віднести до першої групи професій з абсолютною професійною придатністю. Якщо певним видом діяльності може оволодіти будь-хто, то такі професії належать до групи професій з відносною професійною придатністю. Це професії I та II типів. Якщо до професій II типу можуть бути придатні більшість людей, то професії I типу потребують профвідбору з метою чіткого визначення придатності або непридатності особистості до професійної діяльності. Коло професій I типу досить окреслене, це такі професії, що пов'язані з надмірною напругою у роботі нервової системи (уважність, зосередженість, швидкість реакції та переключення, великий обсяг запам'ятовування, швидкість прийняття рішення тощо).

Професійна придатність до конкретної трудової діяльності відображає особливості процесу вибору, визначення майбутньої професії на основі діагностики і прогнозування можливостей людини успішно її засвоїти і ефективно працювати, а також розвитку комплексу професійно значущих якостей, тобто формування професіонала. Оцінка і формування професійної придатності представляють собою елементи єдиної системи підготовки людини до трудової діяльності та забезпечення успішної її реалізації протягом усього професійного шляху. Процес формування професійної придатності, її розвиток на шляху професіоналізації суб'єкта діяльності, проходить ряд етапів, основними з яких є:

- **трудове виховання і навчання (підготовка до праці та вибору професії)** — виховання у дитини любові до праці, оволодіння найпростішими знаряддями і способами праці, формування готовності до праці, потреби й розуміння її необхідності, розвиток загальноотрудових навичок;
- **професійна орієнтація** — допомога у виборі професії на основі професійної просвіти, консультації, корекції професійних планів;
- **професійний відбір** — визначення ступеня придатності людини до певного виду діяльності на основі зіставлення її індивідуальних особливостей з вимогами професії;
- **професійна підготовка** — обґрунтування рекомендацій до програм, методик і засобів професійної підготовки,

до об'єктивних методів і критеріїв оцінки рівня професійної підготовленості;

- **професійна адаптація** — розробка засобів, методів і критеріїв оцінки особливостей пристосування суб'єкта праці до змісту й умов конкретної діяльності та обґрунтування рекомендацій щодо прискорення цього процесу;
- **професійна діяльність** — забезпечення раціональної організації, умов і процесу трудової діяльності, високої ефективності, якості, безпеки праці, професійного вдосконалення, охорони здоров'я, задоволеності працею;
- **професійна атестація** — періодична оцінка професійної кваліфікації з метою визначення відповідності займаній посаді і обґрунтування рекомендацій за посадовими призначеннями, а також направлення на навчання, перепідготовку;
- **професійна реабілітація** — відновлення функціонального стану організму і психіки після напруженої роботи і перенесених захворювань, при розвитку стійких негативних домінантних станів в результаті частих професійних невдач.

Кожний з перерахованих етапів формування професійної придатності особистості має відповідні мету, методи, засоби і терміни реалізації. Сутність показників, що є критеріями успішності діагностики, прогнозування та формування професійної придатності особистості, визначається характером (метою, методами) заходів на кожному з етапів її формування. На першому етапі (етапі трудового навчання та виховання) ця оцінка здійснюється на основі якісних показників, що носять стимулювальний, спрямовальний і повідомлювальний характер. На другому і третьому етапах (етапи профорієнтації і відбору) діагностується стан компонентів психологічної структури особистості або тільки професійно-важливих якостей для окремої діяльності. На четвертому етапі (профпідготовка) використовуються результуючі показники оцінки виконання конкретних завдань і психофізіологічні показники ступеня напруженості виконання завдань. Рівень професійної адаптації (п'ятий етап) визначається за показниками виконання професійних нормативів і якісними оцінками психологічної та соціально-психологічної адаптації. На етапі професійної діяльності (шостий етап) основними показниками придатності служать дані про ефективність, надійність і безпеку праці та відомості про захворюваність. На сьомому етапі (професійна атестація) профпридатність оцінюється з

точки зору поточних трудових досягнень і передумов для успішного виконання нових професійних функцій. На восьмому етапі (професійна реабілітація) оцінка ефективності заходів проводиться на підставі даних про швидкість, повноту та стійкість відновлення працездатності.

Таким чином, психологічна характеристика професійної придатності особистості значною мірою зумовлює особливості її формування та прояви в майбутньому. В цьому контексті психічний склад особистості, її здатності, спрямованість та інші риси виступають як передумови досягнення того чи іншого рівня професійної придатності, що виявляється в успішності навчання та трудової діяльності, у задоволеності працею та прагненні особистості до професійного самовдосконалення.

6.4. Здібності та професійно-важливі якості особистості

Про здібності вели мову ще давньогрецькі мислителі Арістотель, Піфагор. Початок їх інтенсивного дослідження датується другою половиною XIX ст., коли англійський психолог і антрополог Френсіс Гальтон (1822-1911) розпочав експериментальні та статистичні дослідження людських відмінностей. Тоді бурхливий розвиток капіталістичного виробництва вже показав, що не кожен індивід може успішно оволодіти будь-якою професією, а тому постало питання про відбір людей за їх здібностями. Проблема здібностей і донині є однією з найважливіших як у теоретичному, так і в практичному аспектах. Як зазначається у Концепції державної системи професійної орієнтації населення, виявлення здібностей особистості, її інтересів та можливостей передбачається системою професійної орієнтації, складовою якої виступає професійний відбір, що дозволяє прогнозувати успішність професійної діяльності від наявності індивідуально-психологічних особливостей особистості, а саме її здібностей.

Дитина народжується на світ без психічних властивостей, а лише з можливістю їх набування. У процесі взаємодії з навколишнім природним і суспільним середовищем, яка відбувається в різних видах діяльності, виявляються індивідуально-психологічні якості та особливості розумової діяльності.

Однак учені не одностайні в поглядах щодо прижиттєвого формування здібностей. Одні з них вважають, що у цьому процесі провідну роль відіграє соціальний фактор, а саме, певний спосіб орга-

нізації діяльності. Інші дотримуються думки, що воно ґрунтується на психологічних закономірностях, які виявляються в діяльності, але залежать від спадковості. Обидві точки зору сходяться на тому, що здібності формуються у діяльності людини. Але якщо перша підкреслює роль соціального фактора, то друга визнає велике значення біологічного.

Наукова психологія виступає проти наголошування на абсолютній залежності здібностей людини від вроджених біологічних особливостей. Водночас учені зовсім не заперечують вродженість задатків.

Задатки — природжені анатомо-фізіологічні особливості нервової системи, що є природною основою для розвитку здібностей людини.

Як природні успадковані особливості людини вони мають важливе значення для розвитку здібностей, але не визначають їх. Якщо людина навіть із найвидатнішими задатками не буде займатися певною діяльністю, здібності у неї не розвинуться. Задатки багатозначні, тобто на основі одних і тих самих задатків можуть формуватися різні здібності залежно від інтересів індивіда та сфери його діяльності.

Задатки поділяють на два види. Задатки першого виду впливають на змістовий аспект здібностей, другого — лише полегшують чи ускладнюють їх розвиток. До задатків другого виду належать типологічні властивості нервової системи.

Роль задатків у формуванні здібностей ще далеко не з'ясована. Проте вже теперішній рівень знань про будову і функції мозку дав змогу відкинути деякі необґрунтовані припущення. Так, не підтвердилася гіпотеза Франца Галля про локалізацію задатків у різних ділянках мозку. Не витримали перевірки практикою і припущення про залежність задатків від розмірів мозку, його маси чи кількості звивин у ньому.

Нині найпродуктивнішими є гіпотези, що пов'язують задатки з диференціальними особливостями нервових процесів (силою, врівноваженістю, рухливістю) та з частковими особливостями нервової системи, тобто із своєрідністю типологічних властивостей, які проявляються в одних індивідів у зоровій, у других — слуховій, третіх — у руховій сферах. Тому логічно припустити, що задатки як специфічні морфологічні та функціональні структури підпоряд-

ковані загальним біологічним законам й успадковуються. Однак це зовсім не означає, що успадковуються здібності.

Проблему успадкування здібностей намагався вирішити Френсіс Гальтон. У 1869 р. у книзі «Спадковість таланту» він опублікував результати своїх багаторічних досліджень багатьох поколінь (трьохсот сімей) відомих суддів, державних діячів, полководців, письменників та музикантів. Учений дійшов висновку, що таланти передаються у спадок. Проте його висновки не містять переконливої аргументації про успадкування здібностей судьями, державними діячами, полководцями і письменниками. Разом із тим було встановлено, що в сім'ї відомого німецького композитора Йоганна Себастьяна Баха (1685-1750) протягом 250 років (1550-1800) було 57 музикантів, із яких 20 — видатних, а в роду австрійського композитора Вольфганга Амадея Моцарта (1756-1791) — 5 музикантів і т. ін. Мабуть, це було зумовлено успадкуванням певних задатків і суспільними умовами, що сприяли розвитку музичних здібностей.

Здібності — це індивідуально-психологічні особливості особистості, вони зумовлюють отримання успіху в певній діяльності, допомагають в оволодінні знаннями, навичками, уміннями, але не зводяться до них.

Людські здібності поділяють на види за змістом і характером діяльності, в якій вони виявляються. Тому ведуть мову про літературні, музичні, художні, математичні, організаційні, наукові, конструктивні здібності, здібності до навчання, танцю, скульптури тощо. Їх стільки, скільки існує різних сфер діяльності. Всі вони мають багато спільного між собою і ставлять однакові вимоги до людини. Водночас кожна сфера діяльності має свою специфіку. Тому здібності поділяють на загальні і спеціальні.

Загальними називають здібності людини, які певною мірою виявляються у всіх сферах діяльності. До них належать здібності до навчання, праці, загальні розумові здібності та ін. Їх основою є загальні вміння, необхідні в кожній сфері діяльності — планувати, організовувати виконання завдань тощо. Завдяки загальним здібностям людина може переходити від однієї діяльності до іншої й успішно нею оволодівати.

Спеціальними вважають такі здібності, які виявляються лише в певних видах діяльності. Це вокальні, спортивні, музичні, художні, математичні тощо. Це розмежування є досить умовним, бо між

загальними і спеціальними здібностями існує тісний зв'язок. Загальні здібності виявляються в спеціальних, тобто у здібностях до певного виду діяльності. З розвитком спеціальних здібностей розвиваються і їх загальні аспекти. Високий рівень спеціальних здібностей ґрунтується на високорозвинутих загальних здібностях. Однак за однакового рівня розвитку загальних здібностей люди часто різняться своїми спеціальними здібностями. Так, серед видатних людей минулого є немало діячів із високими загальними та спеціальними здібностями: італійський художник, скульптор, учений Леонардо да Вінчі, російський учений, поет, художник Михайло Ломоносов, український поет і художник Тарас Шевченко, російський хімік і композитор Олександр Бородин та ін.

Беручи за основу особливості реалізації знань і вмінь, розрізняють два ступеня розвитку здібностей: репродуктивний і творчий.

Репродуктивний (відтворюваний) рівень здібностей характеризується високою здатністю людини використовувати на практиці знання і вміння, оволодівати різними видами діяльності. Він властивий усім психічно здоровим людям, виявляється у різних видах діяльності.

Творчий рівень здібностей дає змогу на основі наявних знань і вмінь створювати нові, оригінальні продукти діяльності. Наприклад, конструктор придумує нову машину, скульптор ліпить оригінальну скульптуру тощо. Творчий рівень формується на основі репродуктивного.

Ці рівні взаємопов'язані: репродуктивна діяльність має елементи творчості, а творча діяльність неможлива без репродуктивної. Так, повар, готуючи страви, часто використовує елементи творчості (зміна компонентів страви, тривалості приготування тощо), а конструктор не може створити нову машину без використання наявних знань і вмінь, відомих конструктивних елементів, механізмів тощо.

Здібності належать до найсуттєвіших рис людини. Ними є стійкі особливості чи властивості, що визначають більшу успішність діяльності однієї людини порівняно з іншою. Вони виявляються в різних видах діяльності і сприяють її успішному виконанню. Здійбною до певної діяльності вважають ту людину, яка швидше і легше освоює її, ніж інші, успішно справляється з її вимогами, виявляє в ній ініціативу та творчий підхід.

Здібний той, хто не просто виконує певні завдання, а й володіє засобами, необхідними для цього, технікою роботи в певній галузі. Тому не можна розглядати здібності людини незалежно від її знань, навичок і вмінь. Вони спираються на наявні знання, навички та вміння і розвиваються разом із їх набуттям. Проте це не означає, що здібності можна зводити до знань, навичок і вмінь. Враховуючи це, А. Петровський вважає, що здібності — це такі психічні особливості людини, від яких залежить успішність здобування знань, навичок і вмінь, але які самі до наявності цих знань, навичок і вмінь не зводяться.

Заперечуючи тотожність здібностей і знань, навичок та вмінь, психологи разом із тим вказують на їх тісну єдність. Здібності виявляються не в знаннях, навичках і вміннях, а в динаміці їх здобування, тобто у швидкості, легкості й міцності оволодіння ними.

Здібності людини можуть мати різну спрямованість і відповідати різним видам діяльності. Це дає змогу стверджувати про якісну характеристику здібностей. З точки зору якості, здібності є складним поєднанням різних психічних властивостей і ознак, що взаємно доповнюють одна одну, забезпечують успішне виконання діяльності й допомагають досягти мети різними шляхами. Наприклад, ті самі педагогічні здібності у різних вчителів мають різні складові, що сприяють одержанню однакових результатів. В ансамблі педагогічних здібностей одного вчителя більша зацікавленість дослідницькою роботою з предмета і менша особистісними та індивідуально-психологічними якостями учня, а в іншого великий інтерес до особистості учня, зацікавленість у формуванні його здібностей і менша поінформованість у предметі, який він викладає. Попри те обидва досягають однакового педагогічного ефекту шляхом поєднання різних здібностей.

Якості, з яких складаються здібності, перебувають у постійній динаміці. Дефіцит одних якостей часто посилює розвиток інших. Тому є змога компенсувати одні іншими в процесі розвитку здібностей, наприклад, при навчанні людей, позбавлених зору і слуху. Явище компенсації здібностей розширює можливості людини у виборі професії та вдосконаленні в ній. Якісна характеристика здібностей дає змогу дізнатися, до чого людина здібна, в якій сфері діяльності їй легше виявити себе. Вона тісно пов'язана з кількісною характеристикою, що встановлює, якою мірою розвинута здібність.

Перші спроби вимірювати здібності були зроблені наприкінці XIX та на початку XX ст. у працях Дж. Кеттелла, А. Біне, Т. Сімона, англійського психолога Ч. Спірмена та ін. Вони були спрямовані на виявлення розумових здібностей дітей до навчання, на встановлення професійної придатності до певних видів діяльності, обіймання посад в армії та керівних на виробництві. Для цього використовували запропонований Дж. Кеттеллом метод тестів. За результатами того, як людина виконувала відповідно підібрані завдання, яку кількість балів вона набирала, визначали її професійну придатність і здійснювали професійний відбір.

А. Біне і Т. Сімон розробили тести розумової обдарованості для дітей, які вступали до школи. За їх результатами дітей рекомендували до навчання у звичайній школі або в школі для розумово відсталих. В. Штерн запропонував вікову шкалу, він досліджував розумовий і хронологічний вік, і на цій основі пізніше почали визначати коефіцієнт розумової обдарованості дитини — IQ, вважаючи його кількісною характеристикою здібностей. При цьому мали на увазі, що IQ є незмінним показником. Насправді це не так. Тести визначають наявність певних знань, навичок і вмінь, а не виявляють здібностей.

Для вимірювання здібностей потрібні науково обґрунтовані тести, які б показали динаміку оволодіння знаннями, навичками і вміннями. Поки що проблема об'єктивного кількісного вимірювання здібностей не має задовільного вирішення.

Оволодіння певним видом діяльності передбачає наявність в особистості цілісного комплексу загальних та спеціальних здібностей. За умови відсутності тих чи інших здібностей особистості, що потрібні для виконання певної діяльності, допускається компенсація за рахунок більш розвинених інших здібностей, або технологічних прийомів та засобів. Якщо ж відчувається гостра потреба у певних здібностях особистості, які у неї відсутні, то діагностується професійна непридатність особистості до цієї професії.

Професійні здібності — сукупність досить стійких, але змінюваних під впливом виховання та навчання індивідуально-психологічних якостей особистості, які визначають успішність навчання і конкретної трудової діяльності.

Професійні здібності формуються на основі задатків, загальних та спеціальних здібностей, включають їх елементи до своєї структури в перетвореному вигляді. Професійні здібності визначаються

вимогами, що професія пред'являє до особистості спеціаліста. Усвідомлення необхідності особистісного та професійного зростання призводить до внутрішньої мотивації особистості вдосконалювати власну майстерність, свої професійні здібності.

Будь-яка діяльність вимагає від людини різних якостей. У такий спосіб утворюється єдність різних психічних властивостей, які сукупно забезпечують її успішне виконання.

Професійно важливі якості — комплекс найважливіших індивідуально-психологічних особливостей людини, які визначають успішність освоєння професії та виконання професійної діяльності.

У формуванні психологічної системи діяльності особливе місце належить підсистемі професійно важливих якостей (ПВЯ). Значення ПВЯ в успішності освоєння і реалізації професійної діяльності визначається тим, що в них виявляються всі основні особистісно-діяльнісні характеристики: мотиваційно-потребові, когнітивні, психомоторні, емоційно-вольові та ін.

Професійно важливі якості особистості відіграють неоднакову роль відносно окремої професійної діяльності, а тому розрізняють провідні й допоміжні якості. Так, наприклад, у структурі художніх здібностей провідними ПВЯ виступають:

- творча уява і образне мислення, що забезпечують узагальнення і конкретизацію художнього образу;
- властивості зорової пам'яті, що сприяють формуванню і збереженню яскравих образів;
- розвинуті естетичні почуття, що виявляються в естетичному ставленні до дійсності;
- вольові якості, що дають змогу долати труднощі при втіленні задуму в життя.

Допоміжними ПВЯ художніх здібностей є сенсомоторні якості «руки художника» та ін. Провідні й допоміжні ПВЯ в структурі здібностей перебувають у нерозривній єдності.

6.5. Методи професійного відбору

Профвідбір є системою засобів, за допомогою яких здійснюється прогностичне оцінювання взаємовідповідності індивідуально-психологічних якостей особистості та вимог, що висуває професія до особистості. Процес професійного відбору реалізується за допомогою класичних (традиційних) і сучасних (нетрадиційних)

методів. До **традиційних методів** професійного відбору, що були спеціально розроблені та апробовані на практиці, належать: інтерв'ю, бесіда, співбесіда, анкетування, тестування, аналіз первинної документації (резюме, автобіографія, анкета), спостереження і хронометрування трудових операцій, метод робочих завдань, оцінювання колег, перевірка рекомендацій, медичний огляд, випробувальний термін. До **нетрадиційних методів** належать способи вивчення особистості, що використовуються у астрології, хіромантії, соціоніці, фізіономіці, графології, нумерології. Нетрадиційні методи не можуть використовуватися у практиці профвідбору як основні, вони виступають додатковими методами дослідження на фоні класичних методів.

До методів професійного відбору відносять також: імітаційний експеримент, що дозволяє відчути фрагменти реальної професійної ситуації; лабораторний експеримент, у якому використовуються апаратурні та бланкові методи; індивідуальна психологічна експертиза; аналіз помилкових дій. У процесі профвідбору рекомендується використовувати комплекс методик, що відповідають його основним завданням, а також дозволяють вивчити психологічні особливості особистості, проаналізувати за результатами діагностики доцільність вибору тієї чи іншої професійної діяльності для людини.

Найбільш актуальними серед діагностичних методик, що можуть бути використані з метою профвідбору, є:

- **об'єктивні тести**, до яких належать інтелектуальні тести; тести на виявлення спеціальних здібностей; тести досягнень, що визначають рівень знань, умінь та навичок;
- **тести-опитувальники**, що діагностують риси та спрямованість особистості, а саме: інтереси, установки, ставлення, ціннісні орієнтації;
- **методики самооцінки** — передбачають оцінку особистістю подій власного життя, своєї поведінки та самоствавлення (методика самооцінки Дембо-Рубінштейна, семантичний диференціал, методика ранжування, сортування);
- **інтерактивні методики**, що застосовують під час бесіди, інтерв'ю, рольових ігор, а також до інших корекційно-діагностичних методів. Вони дозволяють безпосередньо взаємодіяти з особистістю та поєднувати збір інформації з психолого-педагогічним впливом;

- **проективні методик** будуються на інтерпретації відповідей особистості щодо нейтральних запитань, її реакції на ситуації, які передбачають багатомірність різних суджень при їх сприйнятті. За цими відповідями та реакціями визначаються глибинні мотиви поведінки, особистісно та професійно важливі події, ціннісно-смыслові пріорітети. До найбільш поширених проєктивних методик можна віднести «Незакінчені речення», «Неіснуюча тварина», «Психогіометрія»;
- **апаратурні методик**, за допомогою яких діагностуються елементарні психічні функції (швидкість реакції, почуття рівноваги, психомоторна реакція), властивості нервової системи та реєструються фізіологічні реакції: дихання, пульс, м'язовий тонус тощо. Різновидом апаратурних методик є тести-тренажери для діагностики певних професійних умінь.

6.6. Професійно-етичні аспекти професійного відбору

Професійно-етичні аспекти професійного відбору стосуються професійних, моральних, етичних питань щодо організації та здійснення його процедури. Здійснення професійного відбору з метою вивчення та прогнозування професійної придатності особистості передбачає професійну та моральну відповідальність фахівців за адекватність прийнятого рішення про придатність чи непридатність людини до професії. Тому необхідно дотримуватися технології обґрунтування і розробки системи професійного відбору для окремої професійної діяльності, коректно її реалізувати на практиці, відповідально та обґрунтовано приймати рішення про ступінь придатності людини до професійної діяльності, а також дотримуватися в процесі здійснення професійного відбору етичних норм та правил поведінки.

За своєю суттю процедура професійного відбору відповідає моральним уявленням суспільства, оскільки в його процесі вирішуються актуальні питання як окремої особистості, так і суспільства. Але, в ході здійснення професійного відбору потенційно існує можливість здійснення дій дискримінаційного характеру. Такі дії, як правило, зумовлені недостатнім рівнем професійної підготовки спеціалістів, що здійснюють обґрунтування і розробку системи професійного відбору та його проведення. Для того, щоб не допустити проявів дискримінації та дотриматися морально-етичних норм, необхідне відповідне кадрове забезпечення профвідбору:

його повинні проводити фахівці, що мають відповідну спеціальну підготовку та досвід практичної діяльності.

Важливим у здійсненні профвідбору є дотримання таких принципів, як:

- **Принцип спеціальної підготовки та атестації.** Відповідно до цього принципу професійній відбір повинні здійснювати тільки кваліфіковані спеціалісти.
- **Принцип особистої відповідальності.** Сутність даного принципу полягає в тому, що кожен із спеціалістів, хто здійснює визначення професійної придатності особистості, несе особисту відповідальність за коректність, достовірність, надійність, точність результатів та обґрунтованість висновків про придатність людини до професійної діяльності.
- **Принцип професійного використання психодіагностичних методик** забезпечує передження непрофесійного, некоректного використання методик психодіагностики на різних етапах професійного відбору. Цей принцип полягає в тому, що психодіагностичні методики повинні бути стандартизованими та можуть поширюватися тільки серед кваліфікованих спеціалістів та сертифікованих психологів.

На сучасному етапі розвитку профвідбору як науково-практичної проблеми особливо підвищилась значущість психологічного вивчення різних аспектів професійної діяльності. В основі формування взаємовідношень психології та праці лежать положення, що визначають спрямованість психологічної науки на забезпечення практики професійного відбору:

- прагнення полегшити працю людини, підвищити ефективність, надійність, безпеку професійної діяльності особистості;
- пристосування професійної діяльності до людини і навпаки, людини до професійної діяльності;
- вітворення значущих індивідуально-психологічних особливостей, відмінностей, що властиві окремій особистості та виявляються опосередковано у професійній діяльності, значущої змінювальності станів психіки під впливом різних чинників професійної діяльності.

Для коректного проведення процедури професійного відбору доцільним є не обмежуватися констатацією «діагнозу» або «прогнозу» щодо професійної придатності особистості, а ще й слід про-

понувати обґрунтовані рекомендації щодо корекції професійних планів, особливо у разі негативних висновків щодо придатності людини до професійної діяльності, та орієнтації на більш адекватний професійний вибір.

Питання для самоперевірки та контролю засвоєння знань

1. Дайте визначення поняття «професійний відбір».
2. Які завдання ставить перед собою професійний відбір?
3. Проаналізуйте етапи професійного відбору, як вони співвідносяться з його завданнями?
4. Назвіть види професійного відбору.
5. Розкрийте сутність принципів професійного відбору, в чому їх особливість?
6. Дайте визначення поняттю «професійна придатність».
7. Назвіть структуру професійної придатності. Проаналізуйте компоненти.
8. У чому полягає суттєва відмінність типів професійної придатності?
9. Які вам відомі основні етапи формування професійної придатності?
10. Що таке задатки людини, назвіть види задатків та на що вони впливають?
11. Надайте визначення поняттю «здібності», які ви знаєте види здібностей?
12. Чи є різниця між загальними та спеціальними здібностями, у чому вона полягає?
13. Охарактеризуйте репродуктивний та творчий ступінь розвитку здібностей.
14. Наведіть приклади такого явища, як компенсація здібностей.
15. Що вам відомо про професійні здібності?
16. Що таке професійно-важливі якості, розкрийте суть провідних та допоміжних професійно-важливих якостей.
17. Охарактеризуйте традиційні та нетрадиційні методи професійного відбору.
18. Перерахуйте етичні принципи професійного відбору.

Список використаної та рекомендованої літератури

1. Бодров В. А. Психология профессиональной пригодности / В. А. Бодров. — М. : ПЭРСЭ, 2001. — 511 с.
2. Введение в психологию / [под общ ред. проф. А. В. Петровского]. — Москва : Издательский центр «Академия», 1996. — С. 469.
3. Гончарова Н. О. Основи професійної орієнтації: [навчальний посібник] / Н. О. Гончарова; [за ред. В. Ф. Моргуна]. — К. : Видавничий Дім «Слово», 2010. — С. 107-110.
4. Дьяченко М. И. Психологический словарь-справочник / М. И. Дьяченко, Л. А. Кандыбович. — Мн. : Харвест ; М. : АСТ, 2001. — 576 с.
5. Збірник нормативно-правових документів психологічної служби системи освіти / В. П. Мушинський, Н. В. Савельєва. — Дніпропетровськ, 2007. — 58 с.
6. Концепція державної системи професійної орієнтації населення : Постанова Кабінету Міністрів України № 842 від 17 вересня 2008 року.
7. Крушельницька Я. В. Фізіологія і психологія праці : [підручник] / Я. В. Крушельницька. — К. : КНЕУ, 2003. — 367 с.
8. Лукашевич Н. П. Психология труда : [учеб. пособие] / Н. П. Лукашевич, И. В. Сингаевская, Е. И. Бондарчук. — К. : МАУП, 2004. — С. 33-34.
9. Орбан-Лембрик Л. Е. Психологія управління / Л. Е. Орбан-Лембрик. — К. : Академвидав, 2003. — С. 499-503.
10. Психологічний словник / авт.-уклад.: В. В. Синявський, О. П. Сергєєнкова ; [за ред. Н. А. Побірченко]. — К. : Наук. світ, 2007. — С. 187-188.
11. Ростунов А. Т. Формирование профессиональной пригодности / А. Т. Ростунов. — Мн., 1984. — 175 с.
12. Теплов Б. М. Проблемы индивидуальных различий / Б. М. Теплов. — М. : Из-дво АПН РСФСР, 1961. — 536 с.
13. Толочек В. А. Современная психология труда : [учебное пособие] / В. А. Толочек. — 2-е изд. — СПб. : Питер, 2008. — С. 298-302.

ПРЕДМЕТНИЙ ПОКАЖЧИК

- Активізуюча профконсультація — с. 163.
Бесіда — с. 74; с. 111; с. 186.
Валідність психодіагностичної методики — с. 97.
Виховна профконсультація — с. 163.
Групова профконсультація — с. 191.
Діагностична профконсультація — с. 162.
Дослідницьке інтерв'ю — с. 189.
Етичний кодекс психолога — с. 200.
Етапи професійного відбору — с. 211.
Задатки — с. 224.
Здібності — с. 223; с. 225.
Індивідуальна профконсультація — с. 184.
Інтерв'ю — с. 185; с. 189.
Класифікація професій — с. 58.
Медичний профвідбір — с. 215.
Надійність психодіагностичної методики — с. 99.
Однозначність психодіагностичної методики — с. 99.
Педагогічний профвідбір — с. 216.
Первинна профконсультація — с. 183.
Поглиблена профконсультація — с. 183.
Попереднє інтерв'ю — с. 189.
Посада — с. 44.
Предмет праці — с. 64.
Принципи професійного відбору — с. 215.
Принципи професіографії — с. 71.
Професійна атестація — с. 222.
Професійна діяльність — с. 166; с. 168; с. 177.
Професійна інформація — с. 15; с. 24; с. 125; с. 128.
Професійна консультація — с. 24; с. 157.
Професійна орієнтація — с. 13; с. 19; с. 21; с. 23.
Професійна підготовка — с. 221.
Професійна придатність — с. 218; с. 219; с. 220.
Професійна реабілітація — с. 222.
Професійне самовизначення — с. 27; с. 166.
Професійний відбір — с. 14; с. 25; с. 210; с. 215; с. 221.
Професійний вибір — с. 28.
Професійний план — с. 29.

Професійні здібності — с. 228.
Професійно важливі якості — с. 229.
Професійно-етичні принципи профконсультації особистості — с. 197.
Професіограма — с. 48.
Професіографічна зустріч — с. 142.
Професіографія — с. 42; с. 56.
Професіографічне дослідження — с. 212.
Професія — с. 44.
Профінформаційний урок — с. 139.
Професіографічна екскурсія — с. 146.
Професіокарта — с. 48.
Профконсультаційна бесіда — с. 186.
Профорієнтаційна технологія — с. 22.
Психограма — с. 48; с. 52; с. 54; с. 71; с. 77.
Психодіагностика — с. 85.
Психодіагностичний метод — с. 93.
Психодіагностична методика — с. 93; с. 103; с. 110.
Психодіагностичне обстеження — с. 89; с. 108.
Психологічний аналіз професійної діяльності — с. 211.
Психологічний діагноз — с. 87.
Психологічний прогноз — с. 85; с. 93; с. 102; с. 108; с. 116.
Психологічний профвідбір — с. 215.
Психотехніка — с. 12; с. 43.
Психофізіологічний профвідбір — с. 215.
Розвивальна профконсультація — с. 163.
Спеціальність — с. 44.
Схема професіографічного вивчення професійної діяльності — с. 56.
Теорія конгруентності Я-концепції і професії Дж. Сьюпера — с. 159.
Теорія прийняття рішень — с. 158.
Теорія рис та чинників професійного вибору — с. 157.
Теорія самоактуалізації А. Маслоу — с. 159.
Теорії соціального навчання — с. 158.
Тести, тестування — с. 104.
Типологічна теорія Дж. Голланда — с. 158.
Точність психодіагностичної методики — с. 99.
Трудове виховання і навчання — с. 221.

ІМЕННИЙ ПОКАЖЧИК

- Абрахам Харольд Маслоу — с. 159.
Борис Олексійович Федоришин — с. 27; с. 45; с. 143; с. 160; с. 164;
с. 171.
Вільгельм Максиміліан Вундт — с. 12; с. 83; с. 207.
Вільям Льюїс Штерн — с. 13; с. 84; с. 228.
Галілео Галілей — с. 9.
Герман Роршах — с. 84, с. 85, с. 106.
Григорій Силович Костюк — с. 20; с. 27; с. 209.
Гуго Мюнстерберг — с. 12; с. 73; с. 208.
Дональд Сьюпер — с. 159.
Джон Генрі Голланд — с. 175.
Джон Френк Парсонс — с. 10-12; с. 43, с. 157; с. 161.
Євген Олександрович Клімов — с. 27; с. 45; с. 57, с. 64; с. 67-69;
с. 131; с. 160-161; с. 164; с. 171; с. 174; с. 182; с. 212.
Елтон Мейо — с. 10.
Енн Роу — с. 61.
Карл Густав Юнг — с. 84.
Карл Ренсом Роджерс — с. 161; с. 173.
Костянтин Костянтинович Платонов — с. 27; с. 45; с. 71; с. 74;
с. 79; с. 171.
Костянтин Маркович Гуревич — с. 45; с. 60; с. 219.
Олександр Павлович Болтунов — с. 15; с. 17; с. 38.
Олексій Миколайович Леонтєв — с. 160; с. 171.
Павло Петрович Блонський — с. 16.
Платон — с. 9.
Раймонд Бернард Кеттелл — с. 96; с. 110.
Станіслав Густавович Струмилін — с. 60.
Федір Романович Дунаєвський — с. 14; с. 17.
Фредерік Вінслоу Тейлор — с. 10; с. 38.
Френсіс Гальтон — с. 10; с. 12; с. 83; с. 207; с. 223; с. 225.
Хуан Уарте — с. 9; с. 38.

Наукове видання

Єгорова Єлизавета Володимирівна, Ігнатович Олена Михайлівна,
Кобченко Валерій Володимирович, Литвинова Надія Іванівна,
Марченко Іраїда Борисівна, Мерзлякова Олена Леонідівна,
Синявський Віталій Васильович, Татаурова-Осика Галина Петрівна,
Шевенко Алла Миколаївна

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ

Підручник

За редакцією *О. М. Ігнатович*

Технічний редактор *О. М. Корнілов*
Комп'ютерна верстка *В. М. Яценко*
Редактор *С. М. Бронза*
Оформлення обкладинки *К. А. Бобровницька*

Видано державним коштом. Продаж заборонено.

Підп. до друку 8.12.2014. Формат 60x90/16.
Папір офсетний. Друк офсетний. Ум. др. арк. 15,0.
Замовлення № 2650. Наклад 300 прим.

Поліграфічно-видавничий центр ТОВ «Імекс-ЛТД»
Свідоцтво про реєстрацію серія ДК № 195 від 21.09.2000.
25006, м. Кіровоград, вул. Декабристів, 29
тел./факс (0522) 22-79-30, 32-17-05
E-mail: design@imex.kr.ua