

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Прикарпатський національний
університет ім. В. Стефаника

ОЛЕСЯ КОРОПЕЦЬКА

ПРОФОРІЄНТАЦІЯ ТА ПРОФПІДБІР

Навчальний посібник

**Рекомендовано Міністерством освіти і науки України
як навчальний посібник
для студентів вищих навчальних закладів**

Івано-Франківськ
2005 р.

ББК 88.411.9
УДК 159.9
К-68

Рецензенти:

Л.Е. Орбан-Лембрик, доктор психологічних наук, професор Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, завідувач кафедри соціальної психології, заслужений діяч науки і техніки України

Т.М. Титаренко, доктор психологічних наук, професор, зав. лабораторії соціальної психології особистості інституту соціальної і політичної психології АПН України

Рекомендовано до друку Вченою радою Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника (Протокол №9 від 22.06 2004року)

**Гриф надано Міністерством освіти і науки України.
(Лист 14/18.2 – 1779 від 26.07.04 р.)**

К-68 Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник.
- Івано-Франківськ, 2005. - 230с.

У навчальному посібнику подано теоретичний і методичний матеріал на допомогу студентам, практичним психологам, вчителям та вихователям, працівникам центрів зайнятості та профконсультантам у здійсненні профорієнтаційної роботи з учнями старших класів загальноосвітніх шкіл та з тими, хто знаходиться у стані пошуку свого місця в професійній структурі суспільства і здійснює свій професійний вибір не вперше.

Детально розроблено плани лекційних і практичних занять. Розглянуто історію розвитку профорієнтації, основні теорії професійного самовизначення, напрями, етапи та методи професійної орієнтації як єдиної системи державних заходів, спрямованих на надання соціальної допомоги людині в її самовизначенні у будь-якому віці.

Плани семінарських занять, які є логічним продовженням теоретичного курсу, орієнтовані на опанування студентами практичних навичок та вмінь.

Додатки містять низку найбільш популярних психологічних тестів та методик вітчизняних і зарубіжних авторів для профдіагностики та профконсультаційної роботи.

ISBN 966-8090-69-1

@ О. М. Коропецька, 2005

@ Прикарпатський національний університет
імені Василя Стефаника

ПЕРЕДМОВА

Упродовж останніх десятиліть серед наукових розробок дослідників, як у галузі теоретичної, так практичної психології, особливе місце займає проблема профорієнтації, вивчення трудової діяльності, її психічних, фізіологічних, соціальних та інших аспектів.

На основі узагальнення досвіду вітчизняних і зарубіжних вчених та з метою надання необхідної допомоги усім, кого стосується проблема професійного вибору, ми намагались розкрити, в чому полягає особливість цього напрямку навчально-виховної роботи в школі, охопити усі найбільш значущі теоретичні підходи та виділити ті головні засади, яких необхідно дотримуватись під час надання профорієнтаційної допомоги.

Керуючись прагненням підвищити рівень професійної зрілості молодих людей, їх здатність зробити правильний вибір, ми детально зупинились на особливостях та значенні кожного етапу профорієнтаційної роботи. Зокрема, ми зосередили увагу на значенні професійної просвіти і виховання, наголосили на ролі професійної консультації та діагностики, ознайомили з особливостями та основними етапами профвідбору та профпідбору, розкрили психологічну сутність та роль адаптаційного періоду.

Оскільки основне завдання психолога полягає не лише в тому, щоб полегшити працю людини, але зробити її більш ефективною, безпечною, творчою, такою, яка б приносила задоволення не лише від результату, але й від самого процесу діяльності, ми детально зупинились на проблемі профпридатності, розкрили її сутність, зупинились на критеріях та типах профпридатності.

Ми намагались забезпечити як теоретичним, так і методичним матеріалом усіх, хто займається профорієнтаційною роботою у різних сферах суспільної практики.

Основна мета навчального посібника - надання допомоги студентам-психологам у вивченні основ профорієнтації та формування у них практичних умінь і навичок організації і проведення профорієнтаційної роботи не лише в школі, але й на підприємствах, в організаціях та центрах зайнятості.

Посібник призначений для студентів та аспірантів, слухачів ФПК, викладачів вузів, вчителів та вихователів, профконсультантів та практичних психологів, випускників шкіл та тих, хто опинився в ситуації вибору не вперше.

Навчальна програма курсу "Профорієнтація та профпідбір" розроблялась згідно з навчальним планом для студентів психологічних спеціальностей вузів України, який передбачає:

1	лекційних	20 год
2	семінарських занять	16 год
3	самостійна робота студента	20 год
4	всього:	56 год

Мета дисципліни – вивчення теоретичних основ профорієнтації, формування у студентів практичних навичок і умінь організації та проведення профорієнтаційної роботи.

Завдання

1. Теоретичні:

- познайомити з історією розвитку профорієнтації як в Україні, так і за кордоном;
- сформувати розуміння основних теоретичних засад дисципліни та розкрити зміст основних напрямів профорієнтаційної роботи: профосвіти та профвиховання, профконсультування, профдіагностики та профадаптації;
- ознайомити з класифікацією та характеристиками професій, ознайомити з основними вимогами, які пред'являє професія до людини, зокрема такими, як вимоги щодо стану її здоров'я, фізичного розвитку, особистісних особливостей та особливостей характеру, рівня культури й освіти тощо

2. Практичні:

- сформувати у студентів уміння і навички організації профосвітньої роботи та профвиховання (організовувати профінформаційні уроки, бесіди, екскурсії, диспути, професіографічні зустрічі тощо);
- проводити профконсультації та діагностику на профпридатність до певної професійної діяльності;
- правильно організовувати та керувати процесом профадаптації;

Навчальна програма курсу "Профорієнтація та профпідбір"

Тематичний план лекційного блоку

№ п/п	Тематика лекцій	К-ть год.
Тема 1	Профорієнтація як навчальна дисципліна	4
Тема 2	Історія розвитку профорієнтації в зарубіжній та вітчизняній психології.	4
Тема 3	Психологічні основи професійного самовизначення особистості. Теорії професійного самовизначення	2
Тема 4	Професійна психологія особистості	2
Тема 5	Професійна просвіта оптантів	2
Тема 6	Професійне консультування і профдіагностика	2
Тема 7	Людина у світі професій. Проблема профпридатності	2
Тема 8	Психологічний супровід вибору професії	2
Всього		20

Тематичний план практичного блоку навчального курсу «Профорієнтація та профпідбір»

№ п/п	Тематика семінарських занять	К-ть год.
Тема 1	Профорієнтація як навчальна дисципліна	2
Тема 2	Психологічні основи професійного самовизначення	2
Тема 3	Вивчення особливостей пізнавальних процесів людини і їх впливу на професійну діяльність.	2
Тема 4	Аналіз та експертна оцінка індивідуально-психологічних особливостей особистості.	2
Тема 5	Експертна оцінка професійно важливих якостей особистості у професіях "людина-людина"	2
Тема 6	Вивчення та експертна оцінка професійно важливих якостей особистості у професіях „людина-знакова система"	2
Тема 7	Виявлення та аналіз професійно важливих якостей особистості у професіях «людина-природа», "людина-техніка"	2
Тема 8	Виявлення та аналіз професійно важливих якостей особистості у професіях "людина-художній образ"	2
Всього годин		16

Зміст лекційного курсу

ТЕМА №1

Профорієнтація як навчальна дисципліна

Предмет, об'єкт, основні підходи та завдання профорієнтації. Функції профорієнтації. Категоріальний апарат профорієнтації. Структура та основні напрями профорієнтаційної роботи. Основні методологічні принципи профорієнтації. Форми та методи профорієнтаційної роботи зі школярами. Навчально-методичний кабінет профорієнтації. Профільне навчання.

Література:

1. Балл Г.О. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів //Професійна діагностика /Упорядник Т.Гончаренко. –К.:Ред. Загальнопед. газ., 2004.– С.4-19. - (Бібліотека «Шкільного світу»).
2. Концепція профільного навчання в старшій школі //Газета «Завуч», №16, 2004, -С. 3-19.
3. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.1. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. - К.: МЗУУ, 1993. -С.3-9, 33-39.
4. Готовність учня до профільного навчання / Упорядник В.Рибалка. За заг. ред. С. Максименка, О.Главник. –К.: Мікрос, СВС. 2003. – 112 с.
5. Грищенко Н.А., Головей Л.А. К разработке теоретических и прикладных проблем профориентации //Психологический журнал. -1987. -Т.8 -№1. - С. 99-109.
6. Закон України «Про вищу освіту». Науково-практичний коментар / За заг. Ред.. В.Г.Кременя. – К., 2002. – С.10.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
8. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Изд. центр "Академия", 2001. - С. 328.
9. Психологический словарь (под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова). -М.: Педагогика - Пресс, 1996. – 440 с.
10. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом /Науч. ред. А.А. Деркач/. - М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. - С.34-35.
11. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
12. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Ростов н/Д: изд. "Феникс", 2000, - С. 385-387.

Історія розвитку профорієнтації у зарубіжній та вітчизняній психології.

1. Історія розвитку професійної орієнтації в зарубіжній психології.

Розвиток профорієнтації в педагогічних та психологічних теоріях. Виділення профорієнтації як самостійної галузі знання та її розвиток в кінці ХІХ на початку ХХст. Розвиток профорієнтації в 40-60-х роках ХХ ст. Основні тенденції та напрями розвитку профорієнтації в сучасних умовах.

II. Профорієнтація у дослідженнях вітчизняних учених.

Початок системного вивчення проблеми професійної орієнтації та профпридатності у дореволюційній Росії (В.Абрамов, Н.Кіреєв, І.Ріхтер, М.Рикачев, М. Рибнікова, І.Рибніков, А.Шор та ін.). Розвиток психотехніки в 20-30-х роках ХХ ст. та відкриття перших вітчизняних лабораторій з професійного консультування (В.Бехтерев, П.Блонський, А.Колодна, Г.Костюк, І.Кузьмін, А. Нечаєв, С.Мінц, С.Шацький, І. Шпільрейн та ін). Розвиток профорієнтації у вітчизняній психології в радянський період. Сучасні дослідження у галузі профорієнтації та профпідбору.

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. -С.45-70.
2. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-методическое пособие. - К.: МЗУУ, 1993. - С.3-5.
3. Ждан. А. Н. История психологии: от античности до современности. Учебник для студентов психологических факультетов университетов. Изд. 2-е, переработанное. - М.: Изд. «Российское педагогическое агенство», 1997. – 442 с.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
5. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. - М., 1992.
6. Климов Е.А. Психология профессионала. Психологи Отечества. - М: Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда. - М., 1998.
8. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологическое обоснование зарубежных теорий профессионального развития //Вопросы психологии. -1989. -№5. - С. 158-164.
9. Крайг Грейс. Психология развития - СПб.: Изд. "Питер", 2000. - 992 с.
10. Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917-1957). - М., 1997.

11. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Изд центр "Академия", 2001. -С.25-53.
12. Сахаров В.Ф., Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация школьников: Учебное пособие для студентов пединститутков. -М.: Просвещение, 1982. - С.7-40.
13. Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности.: Пер. с англ. -М.: "КСП+", 1997. -720 с.
14. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Пер. с англ. - СПб.: "Питер Пресс, 1997. - 608с.
15. Щекин Г.В. Начала психологии кадровой работы. - К., 1992.
16. Д. Шульц, С. Е. Шульц История современной психологии. - СПб. Евразия, 1998. - 528 с.
17. Ярошевский М. Г. История психологии. От античности до середины XX века. Учебное пособие для высших учебных заведений. -М.: Изд центр "Академия", 1996. - 416 с.

ТЕМА №3

Психологічні основи професійного самовизначення особистості. Теорії професійного самовизначення особистості

Психологічний зміст професійного та особистісного самовизначення. Підходи до проблеми професійного самовизначення. Типи, рівні та етапи професійного самовизначення. Теорії професійного самовизначення. Психодинамічні теорії (З.Фрейд, А.Адлер, К.Хорні). Теорія батьківських установк Еллі Роу. Сценарна теорія Еріка Берна. Теорія професійного розвитку Дж.С'юпера. Теорія рис особистості Дж.Холланда. Теорія компромісу з реальністю Е. Гінзберга.

Література:

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. - М., 1991.
2. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии: Перевод с нем. - М., 1995. – 296 с.
3. Берна Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. - СПб., 1992. – 400 с.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. - М.: ПЕР СЭ, 2001. - С.164-192.
5. Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема //Вопросы психологии. -1988. №2. -С. 20-26.
6. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения //Вопросы психологии. -1994. №3.

7. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. -К., 1988. – 142 с.
8. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
9. Зимняя И.А. Педагогическая психология. - Ростов н/Д. 1997.
- 10.Климов Е.А. Как выбирать профессию. - М. 1990.
- 11.Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов на Дону: Феникс, 1996.
- 12.Кон И.С.Психология ранней юности: Кн. для учителя. -М.: Просвещение, 1989. -С. 185-205.
- 13.Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологическое обоснование зарубежных теорий профессионального развития //Вопросы психологии. -1989. -№5. -С.158-164.
- 14.Крайг Грейс Психология развития -СПб.: Изд. "Питер", 2000. -С.716-721.
- 15.Кулагина И.Ю., Колюцкий В.Н. Возрастная психология. -М. 2001. - С.321-327.
- 16.Кудрявцев Т.В. Сухарев А.В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения //Вопросы психологии. -1985. -№1. -С. 86-94.
- 17.Немов Р. С. Психология. В 3-х книгах. К. 1, 2. - М.: Просвещение, Владос., 1995.
- 18.Орбан Л.Э. Становление личности. - М.: Луч, 1992.
- 19.Основи практичної психології / В.Панок, Т.Титаренко, Н. Чепелева та ін.: Підручник. К.: Либідь, 1999. – 536 с.
- 20.Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. -М.: Ин-т практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК». 1996.
- 21.Пряжников Н.С. Имитационная игра как средство формирования у оптантов умения строить личные профессиональные планы (ЛПП): - М.: МГУ, 1988.
- 22.Пряжников Н.С. Деловая игра как способ активизации учащихся в профессиональном самоопределении. // Вопросы психологии. 1987. № 4.
- 23.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш.учеб. заведений. - М.: Изд центр "Академия", 2001. - С. 330-353.
- 24.Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
- 25.Степанский В. И. Психологические проблемы выбора профессии. -М., 1995.
- 26.Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". Ростов н/Д: "Феникс", 2000. - С.392-394, 400 – 415.
- 27.Хорни К. Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию: Пер. с англ. СПб., 1997. – 316 с.

28. Хорни К. Наши внутренние конфликты. Конструктивная теория невроза. -СПб.: Лань, 1997. – 240 с.
29. Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности.: Пер. с англ. - М.: "КСП+", 1997. – 720 с.
30. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Пер. с англ. -СПб.: "Питер Пресс, 1997. – 608 с.
31. Федоришина І.Л. Умови забезпечення вибору професії як життєвої цінності //Психологія: Наук-метод.Зб. -К.: Освіта. -Вип.40. - 1993. - С.53-63.
32. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. -М.: Педагогика, 1981. - С.8-26, 76-89.
33. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи. -М.: Ин-т профессионального самоопределения молодежи РАО. 1993.
34. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. - М., 1996. – 344 с.
35. Юнг К. Психологические типы. М., 1992. – 718 с.

ТЕМА №4

Професійно обумовлена структура особистості. Здібності, інтереси схильності. Професійно важливі якості особистості

Структура професійно обумовленої особистості. Професійна спрямованість та її складові. Професійно компетентність та її основні компоненти. Професійно важливі якості. Зміст понять "задатки" і "здібності". Загальні, спеціальні і професійні здібності. Професійно значущі психофізіологічні властивості.

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. - С.193-244.
2. Введение в психологию /Под ред А.В.Петровского. -М.: "Академия", 1998. - С.468-488.
3. Витиньш В.Ф. Реформа школы и профессиональная ориентация школьников. -М.: Педагогика, 1988. -С.16-39.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
5. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. -Ростов н/Д, 1996.
6. Психология: Підручник/Л.Ю. Трофимов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за ред Ю.Л. Трофімова. -К.: Либідь, 1999. -С.100-122.

7. Психологія особистості : Словник-довідник /За ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. - К.: Рута. 2001. – 320 с.
8. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии -СПб.: Питер Ком, 1998. (Серия "Мастера психологии"). -С. 518-534, 535-550.
9. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. -СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
10. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". Ростов н/Д: "Феникс", 2000. -С.392-394, 400-415.

ТЕМА №5

Професійна мотивація.

Поняття мотивації. Професійна мотивація. Основні критерії вибору професії. Теорія мотивів А. Маслоу. Двофакторна теорія мотивації Ф. Херцберга. Теорія мотивації Д. Мак-Клелланда. Теорія "уникнення невдач" Д. Аткинсона та Х. Хекхаузена. "Теорія сподівань" В. Ворума. Теорія мотивації Л. Портера та Е. Лоулер. Теорія "Х", "теорія Y" та "теорія Z" Д. Мак-Грегори, О.Шелдона та В. Оучі.

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. -С. 234-244.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
3. Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора //Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. -1987.
4. Зимняя И.А. Педагогическая психология. - Ростов н/Д, 1997.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы -СПб.: Изд-во "Питер", 2000. -512с.
6. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
7. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. -Ростов н/Д: "Феникс", 2000, -С425-432.
8. Психологія особистості: Словник-довідник /За ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. -К.: Рута, 2001. -320с.
9. Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности.: Пер. с англ. -М.: "КСП+", 1997. – 720 с.
- 10.Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Пер. с англ. -СПб.: "Питер Пресс, 1997. – 608 с.

ТЕМА №6

Соціально-психологічний аналіз професійної діяльності.

Структура професійної діяльності. Взаємозв'язок професійних вимог та індивідуально-психологічних особливостей працівника. Професійна придатність. Структурна профпридатності.

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. -С.73-98, 150-164.
2. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. - К.: МЗУУ, 1993. -194с. – С.12-25, 54-61.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
4. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. –Обнинск: МГУ, Центр «Детство». 1993.
5. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. Пособие для студ. высш. учеб. заведений. -М.: Изд центр "Академия", 2001. -С.54-86.
6. Психология професійної діяльності і спілкування /За ред Л.Е.Орбан, Д.М. Гриджука. -К.: "Преса України", 1997. – 192 с.
7. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. -С.278-280. /Науч. ред. А.А. Деркач/.
8. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
9. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". Ростов н/Д: "Феникс", 2000. -С.392-400.

ТЕМА №7

Основи професіоргафії та класифікації професій

Поняття „професія”, „спеціальність”, „кваліфікація”. Класифікації професій: Є.О. Клімова, класифікація Дж. Холланда, класифікація Кьюдера. Основні принципи вивчення професії. План опису професії. Структура професіограми. Методи професіографічних досліджень.

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993.. -194с.
3. Гамезо М.В., Домашенко И.О. Атлас по психологии. -М.: Просвещение, 1986.
4. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
5. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. -400с. /Науч. ред. А.А. Деркач/.
6. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
7. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Ростов н/Д: "Феникс", 2000, -544 с.

ТЕМА №8

Професійна консультація та психодіагностика.

1. Сутність і завдання професійної консультації.
2. Психодіагностика професійної діяльності.
3. Класифікація методів психодіагностики.

Література:

1. Абрамова Г.С. Практическая психология. -М.: Изд. Центр "Академия", 1997. -368с. -С.58-101, 140-186, 273-385.
2. Абрамова Г.С. Практикум по психологическому консультированию. -М, 1996.
3. Айзенк Г. Проверьте свои способности. Пер. с англ. А. Лука и И. Хорола /Оформ. А. Гончаров. - СПб.: Издательство "Лань", 1998. – 160 с.
4. Анастаси А. Психологическое тестирование. -Кн.1.2. -М., 1982.
5. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. -С.310-351.
6. Борисова Е.М., Гуревич К.М. Психологическая диагностика в школьной профориентации //Вопросы психологии. -1988. № 1.
7. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной

- ориентации: Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993.. -194с. -С.25-33, 47-53.
8. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.2. Методики профориентационной работы (приложения): Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -164с.
 9. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. - Киев: Наукова думка. -1989.
 - 10.Иванова Е.М. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров// Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. 1989, № 3.
 - 11.Климов Е.А. Личность. Профессия и научно-практическая профконсультация. Молодежь и труд. - М.: Молодая гвардия. -1970.
 - 12.Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. -М.: Знание, сер. «Педаг. и психол.». – 1983.
 - 13.Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. -М.: Знание, 1983. -95с.
 - 14.Методика индивидуальной профконсультации. -М.: Высш. школа, 1982. -175 с.
 - 15.Методические рекомендации по проведению профконсультационной работы. Сост. Кузнецова И.В. - Ярославль, 1986.
 - 16.Методика индивидуальной профконсультации. Под ред. В.Г.Каневец. -М., 1982.
 - 17.Методические рекомендации в помощь профконсультанту службы занятости. //Человек и труд. - 1993. - №9.
 - 18.Общая психодиагностика: Учебное пособие/А.А. Бодалев, В.В.Столин, В.С. Аванесов и др.-М.: Изд. Моск. Ун-та, 1987. -304 с.
 - 19.Основи практичної психології / В.Панок, Т.Титаренко, Н. Чепелева та ін.: Підручник. К.: Либідь, 1999. -С.267-282.
 - 20.Профессиональный кодекс этики для психологов. Бонн, ФРГ, 1986// Вопр. психологии. -1990, -№ 6.
 - 21.Пряжников Н.С. Профконсультация как взаимодействие консультанта и оптанта//Вестн. Моск. Ун-та. Сер. 14. Психология. -1989, № 2
 - 22.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. Пособие для студ. высш. учеб. заведений. -М.: Изд центр "Академия", 2001. -480с -С.362-365.
 - 23.Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. -400с. -С.49-59, 70-79. /Науч. ред. А.А. Деркач/.
 - 24.Сахаров В.Ф., Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация школьников: Учебное пособие для студентов пединститутов. -М.: Просвещение, 1982. С.101-117.
 - 25.Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: Владос пресс. 2001.

26. Уніят С., Комінко С. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. - Тернопіль: Підручники і посібники, 1997. -87с.

Тематика семінарських занять

Заняття №1

Профорієнтація як навчальна дисципліна

План

1. Профорієнтація як система. Напрями профорієнтації (профпросвіта та виховання, профдіагностика, профконсультація (профвідбір та профвідбір), та профадаптація.
2. Основні поняття, категорії та завдання профорієнтації.
3. Основні методологічні принципи профорієнтації.
4. Структура та основні напрями профорієнтаційної роботи.
5. Форми та методи профорієнтаційної роботи зі школярами.
6. Навчально-методичний кабінет профорієнтації.
7. Профільне навчання.

Основна література

1. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -С. 3-9, 33-39.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
3. Основы практичної психології /В.Панок, Т.Титаренко, Н. Чепелева та ін.: Підручник. -К.: Либідь, 1999. - С.440-454.
4. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. -М.: Изд центр "Академия", 2001. -С.328, 353-362.
5. Психологический словарь (под ред. В.П.Зинченко, Б.Г. Мещерякова). -М.: Педагогика-Пресс, 1996. -440с.
6. Сахаров В.Ф., Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация школьников: Учебное пособие для студентов пединститутков. -М.: Просвещение, 1982. - С.41-52, 56-63, 145-148.
7. Система профорієнтаційної роботи в школі /Під ред. Сметаніна Д.А. та ін. -К.: Рад. школа, 1975. -С.3-12.

Додаткова література

1. Грищенко Н.А., Головей Л.А. К разработке теоретических и прикладных проблем профориентации // Психологический журнал. -1987. -Т.8 -№1. -С.99-109.
2. Демина Л.Д. Ярошенко А.И. Супрун А.П. Психологические аспекты индивидуальной профориентации. – Барнаул: АГУ, 1990.
3. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навчальний посібник. - Івано-Франківськ: "Плай", 2001. -695с.
4. Организационная психология /Сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. - СПб.: Питер, 2001. -512с.
5. Сазонов А.Д., Калугин Н.И. Профессиональная ориентация молодежи -М.: Высшая школа, 1989.
6. Учебно-методический кабинет профессиональной ориентации / Кн. для учителя. -М.: Просвещение, 1986. -112с.
7. Школа и выбор профессии /Под ред. В.А. Полякова, С.Н. Чистяковой, Г.Г. Агаповой. -М.: Педагогика, 1987. -176с.

Заняття №2

Психологічні основи професійного самовизначення

План

1. Психологічний зміст самовизначення. Професійне та особистісне самовизначення.
2. Теорії професійного самовизначення.
3. Типи, рівні та етапи професійного самовизначення.
4. Вивчення професійної орієнтації старшокласників:
 - методики виявлення професійних інтересів і схильностей (анкета інтересів, «карта інтересів», ДДО, методика Йовайши)
 - методики вивчення мотивів професійної діяльності (орієнтаційно-діагностична анкета «ОДАНИ», методика визначення основних мотивів вибору професії).

Основна література

1. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.1. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -С. 13, 160).
2. Р. Бернс. Развитие Я-концепции и воспитание. - М.: Прогресс, 1986. - С.169-224.
3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. -С.164-172.
4. Возрастная и педагогическая психология: Хрестоматия. Учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений /Сост. И. В. Дубровина, А. М. Прихожан, В.В.Зацепин. -М. Изд. центр "Академия", 2001. -С.321-326.
5. Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема //Вопросы психологии. -1988. №2. - С. 20-26.

6. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения //Вопросы психологии. -1994. -№3.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
8. Кон И.С. Психология ранней юности: Кн. для учителя. -М.: Просвещение, 1989. - С.185-205.
9. Кулагина И.Ю., Колюцкий В.Н. Возрастная психология. -М. 2001. -С.321-327.
10. Кудрявцев Т.В. Сухарев А.В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения //Вопросы психологии. -1985. -№1. -С.86-94.
11. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. Пособие для студ. высш. учеб. заведений. -М.: Изд центр "Академия", 2001. -С.54-86.
12. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
13. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. -Ростов н/Д: "Феникс", 2000. -С.392-394.
14. Федоришина І.Л. Умови забезпечення вибору професії як життєвої цінності //Психологія: Наук-метод. зб. -К.: Освіта. -Вип.40. -1993. -С.53-63.
15. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. -М.: Педагогика, 1981. -С.8-26, 76-89. -91с.

Додаткова література

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. -М., 1991.
2. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. -К., 1988. -142с.
3. Климов Е.А. Как выбирать профессию. -М. 1990.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. Ростов/Дону : Феникс, 1996.
5. Немов Р. С. Психология. В 3-х книгах. К. 1, 2. -М.: Просвещение. Владос, 1995.
6. Орбан Л.Э. Становление личности. -М.: Луч, 1992.
7. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. -М.: Ин-т практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК». -1996.
8. Пряжников Н.С. Деловая игра как способ активизации учащихся в профессиональном самоопределении //Вопросы психологии. -1987. -№4.
9. Степанский В. И. Психологические проблемы выбора профессии. -М., 1995.
10. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи. – М.: Ин-т профессионального самоопределения молодежи РАО. -1993.

Заняття №3

Вивчення особливостей пізнавальних процесів людини і їх впливу на професійну діяльність

План

1. Сприйняття та його значення для професійної діяльності. Методики вивчення особливостей сприйняття
2. Особливості уваги та методики її вивчення. Вивчення уваги за методикою Г. Мюнстенберга.
3. Пам'ять і її значення для професійної діяльності. Методики вивчення особливостей пам'яті.
4. Розвиток мислення та його діагностика:
 - оцінка рівня розвитку логічного мислення (тест "Кількісні відношення");
 - визначення базових типів мислення і рівня креативності за методикою Дж. Брунера в інтерпретації В. А Ганзен, К.Б. Малишева та Л.В. Огінець.

Основна література

1. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн. II. Методики профориентационной работы (приложение): Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. - С.146-159.
2. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. -К.: Наукова думка. -1989. -528с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
4. Немов Р. С. Психология. В 3-х книгах. К. 3. -М.: Просвещение. Владос, 1995.
5. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. - 400с. -С.278-280. /Науч. ред. А.А. Деркач/.
6. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
7. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд. /Под ред Г.С. Никифорова,

- М.А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. -СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2001. -С. 159-166.
8. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом /Науч. ред. А.А. Деркач/. -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. -С.85-95.
 9. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. -М.: Владос, 1996. -104-126.
 10. Практикум по возрастной психологии: Учеб. Пособие /Под ред. Л.А.Головей, Е.Ф.Рыбалко. –СПб.: Речь, 2002, -694 с.
 11. Столяренко Л.Д. Основы психологии. - Ростов н/Д: "Феникс", 1997. -С.391-397, 398-407, 408-432.
 12. Уніят С., Комінко С. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. - Тернопіль: Підручники і посібники, 1997. –С.50-70.

Додаткова література

1. Гамезо М.В., Домашенко И.А. Атлас по психологии. -М., 1986.
2. Климов Е.А. Основы психологии. Практикум: Учебное пособие для вузов. -М.: ЮНИТИ, 1999. -175с.
3. Павлютенков Е.М. Кем быть? -К. Изд. "Молодь", 1989. – 200 с.
4. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. -М., Институт прикладной психологии. 1998. - 512 с.

Заняття №4

Аналіз та експертна оцінка індивідуально-психологічних особливостей особистості та їх впливу на професійну діяльність

План

1. Типологія особистості у контексті професійного самовизначення. (К.Юнг, Дж. Холланд та ін.).
2. "Я-концепція" і професійне самовизначення.
3. Темперамент і професійна діяльність. Визначення типу темпераменту (за методикою Г. Айзенка, Яна Стреляу, за допомогою теплінг-тесту).
4. Дослідження характеру особистості і його впливу на професійну діяльність

Основна література

1. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.П. Методики профориентационной работы (приложение): Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -164с.

2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
3. Коропецька О.М., Хрущ О.В. Психологічні основи профорієнтації. –Ів-Франківськ, 2003. – 96 с.
4. Практикум по возрастной психологии: Учеб. Пособие /Под ред. Л.А.Головей, Е.Ф.Рыбалко. –СПб.: Речь, 2002, -694 с.
5. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд. /Под ред Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В. М.Снеткова. -СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2001. -С.36-41.
6. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом /Науч. ред. А.А. Деркач/. -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. -С.85-95.
7. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. -М.: Владос, 1996. С.-104-126.
8. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. -СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
9. Уніят С., Комінко С. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. - Тернопіль: Підручники і посібники, 1997. -С.45-50, 74-86.

Додаткова література:

1. Немов Р. С. Психология. В 3-х книгах. К. 3. -М.: Просвещение. Владос, 1995.
2. Павлютенков Е.М. Кем быть? -К. Изд. "Молодь", 1989. – 200 с.
3. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. -М., Институт прикладной психологии, 1998. -512с.
4. Столяренко Л.Д. Основы психологии. -Ростов н/Д: "Феникс",1997. -544с.

Заняття №5

*Дослідження та аналіз професійно важливих якостей персоналу.
Експертна оцінка професійно важливих якостей особистості у професіях "людина-людина"*

План

1. Методика виявлення "комунікативних і організаторських здібностей (КОС-2).
2. Багаторівневий особистісний опитувальник "Адаптивність" (МЛО-АМ)
3. Опитувальник діагностики емпатії

Основна література

1. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.П. Методики профориентационной работы (приложение): Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -С.21-27, 45-49.
2. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. - К: Наукова думка. - 1989. – 528 с.
3. Коропецька О.М., Хрущ О.В. Психологічні основи профорієнтації. –Ів-Франківськ, 2003. – 96 с.
4. Практикум по возрастной психологии: Учеб. Пособие /Под ред. Л.А.Головей, Е.Ф.Рыбалко. –СПб.: Речь, 2002, -694 с.
5. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд. /Под ред Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В. М.Снеткова. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2001. -С.36-41.
6. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом /Науч. ред. А.А. Деркач/. -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. -С.85-95.
7. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. -М.: Владос, 1996. -104-126.
8. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. СПб.: Питер, 2003. – 224 с.

9. Уніят С., Комінко С. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. - Тернопіль: Підручники і посібники, 1997. -С.45-50, 74-86.

Додаткова література

1. Гамезо М.В., Домашенко И.А. Атлас по психологии. - М., 1986.
2. Павлютенков Е.М. Кем быть? -К. Изд. "Молодь", 1989. -200с. -С.138-152.
3. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом) -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. -С. 99-131, 280-290. -400с.
4. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. -М.: Владос, 1996. -529с.
5. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. -М., Институт прикладной психологии. 1998. -512с.
6. Столяренко Л.Д. Основы психологии. -Ростов н/Д: "Феникс", 1997. – 544с.

Заняття №6

Вивчення та експертна оцінка професійно важливих якостей персоналу у професіях «людина-знакова система»

План

1. Характеристика професій типу «людина-знакова система».
2. Виділення та аналіз професійно важливих якостей, необхідних представникам професії «людина -знакова система».
3. Діагностика професійно важливих якостей персоналу у професіях «людина-знакова система» ("таблиці Шульте", методика «Профіль мислення», методика оцінки пам'яті та уваги, активності уваги та стійкості уваги).

Основна література

1. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн. II. Методики профориентационной работы (приложение): Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -С. 56-106 146—147.
2. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. -К: Наукова думка. -1989. -528с.
3. Коропецька О.М., Хрущ О.В. Психологічні основи профорієнтації. –Ів-Франківськ, 2003. – 96 с.
4. Немов Р. С. Психология. В 3-х книгах. К. 3. -М.: Просвещение. Владос, 1995.

5. Практикум по возрастной психологии: Учеб. Пособие /Под ред. Л.А.Головей, Е.Ф.Рыбалко. – СПб.: Речь, 2002, -694 с.
6. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд. /Под ред Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В. М.Снеткова. -СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2001. -С.36-41.
7. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом/Науч. ред. А.А. Деркач/. -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. -С.85-95.
8. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. -М.: Владос, 1996. -104-126. -529с.
9. Уніят С., Комінко С. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. - Тернопіль: Підручники і посібники, 1997. -С.45-50, 74-86.

Додаткова література

1. Гамезо М.В., Домашенко И.А. Атлас по психологии. -М., 1986.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
3. Павлютенков Е.М. Кем быть? -К. Изд. "Молодь", 1989. -С.138-153-160.
4. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
5. Собчик Л.Н. Введение в психологию индивидуальности. Теория и практика психодиагностики. -М., Институт прикладной психологии, 1998. -512с.
6. Столяренко Л.Д. Основы психологии. -Ростов н/Д: "Феникс", 1997. -544с.

Заняття №7

Виявлення та аналіз професійно важливих якостей особистості у професіях "людина-техніка" та "людина-природа"

План

1. Вивчення та аналіз професійно важливих якостей у професіях "людина-техніка" та "людина -природа".
2. Методики виявлення та вивчення професійно важливих якостей персоналу у професіях "людина-техніка" та "людина природа" (діагностичний опитувальник "людина-машина",).

Основна література

1. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.П. Методики профориентационной работы (приложение): Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -164с.
2. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. -К.: Наукова думка. 1989. -528с.
3. Коропецька О.М., Хрущ О.В. Психологічні основи профорієнтації. –Ів-Франківськ, 2003. – 96 с.
4. Практикум по возрастной психологии: Учеб. Пособие /Под ред. Л.А.Головей, Е.Ф.Рыбалко. –СПб.: Речь, 2002, -694 с.
5. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд. /Под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В. М.Снеткова. -СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2001. - С.36-41.
6. Психологічна діагностика мислення, інтелекту, креативності дитини /Упорядник С.Д.Максименко, Д.Кондратенко, О.Главник. – К.: Мікрос-СВС, 2003. – С. 32-38.
7. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом /Науч. ред. А.А. Деркач/. -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. -С.85-95. -400с.
8. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. -М.: Владос, 1996. -104-126.
9. Уніят С., Комінко С. Вибір професії або задача з багатьма невідомими.- Тернопіль: Підручники і посібники, 1997.

Додаткова література:

1. Гамезо М.В., Домашенко И.А. Атлас по психологии. -М., 1986.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
3. Климов Е.А. Введение в психологию. Пособие для работников службы занятости. -М.,1992.
4. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. СПб.: Питер, 2003. – 224 с.

Заняття №8

Виявлення та аналіз професійно важливих якостей особистості у професіях "людина-художній образ"

План:

1. Вивчення та аналіз професійно важливих якостей у професіях "людина-художній образ".
2. Методики виявлення та вивчення професійно важливих якостей персоналу у професіях "людина-художній образ" (опитувальник «Ваш креативний потенціал», короткий тест творчого мислення-КТТМ Торренса за адаптацією О.І.Щебланової, методика визначення типу мислення та рівня креативності)

Основна література

1. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн. II. Методики профориентационной работы (приложение): Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -164с.
2. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. -К: Наукова думка, 1989. -528с.
3. Коропецька О.М., Хрущ О.В. Психологічні основи профорієнтації. –Ів-Франківськ, 2003. – 96 с.
4. Практикум по возрастной психологии: Учеб. Пособие /Под ред. Л.А.Головей, Е.Ф.Рыбалко. –СПб.: Речь, 2002, -694 с.
5. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд. /Под ред Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В. М.Снеткова. - СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2001. -С.36-41. -240с.
6. Психологічна діагностика мислення, інтелекту, креативності дитини /Упорядник С.Д.Максименко, Д.Кондратенко, О.Главник. – К.: Мікрос-СВС, 2003. – С. 32-38.
7. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов,

работающих с персоналом /Науч. ред. А.А. Деркач/. -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. -С.85-95. -400с.

8. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. -М.: Владос, 1996. -104-126.
9. Уніят С., Комінко С. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. -Тернопіль: Підручники і посібники, 1997. -С.45-50, 74-86.

Додаткова література

1. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
2. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности 2-е изд. - СПб.: Питер, 2003. – 224 с.

КОНСПЕКТ ЛЕКЦІЙ

ТЕМА №1

Профорієнтація як навчальна дисципліна

ПЛАН

1. Предмет, об'єкт, завдання та основні підходи профорієнтації
2. Функції профорієнтації
3. Категоріальний апарат профорієнтації.
4. Структура та основні напрями профорієнтаційної роботи
5. Основні методологічні принципи профорієнтації
6. Форми та методи профорієнтаційної роботи зі школярами
7. Навчально-методичний кабінет профорієнтації.
8. Профільне навчання як основний шлях професіоналізації старшої школи

Предмет, об'єкт, завдання та основні підходи профорієнтації

Профорієнтація є самостійною галуззю наукового знання, яка сформувалась на межі між психологією, педагогікою, соціологією, економікою, філософією, медициною та правом.

Профорієнтація розглядається як один із видів соціальної допомоги, яка надається людині в процесі її самовизначення у будь-якому віці і гарантується Конституцією.

Профорієнтаційна робота в Україні, як і в інших державах СНД, пройшла складний шлях становлення. Про це, перш за все, свідчить різний підхід щодо визначення предмету профорієнтації. Так, у 60-х і першій половині 70-х **профорієнтація** трактувалась як **система державних науково-обґрунтованих психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на формування в учнівської молоді готовності до вибору професії на основі потреб суспільства і з урахуванням інтересів, здібностей та нахилів учня (8).**

Таким чином, **основною функцією профорієнтації в той час була турбота про інтереси суспільства**, а врахування психологічної структури особистості учня, його нахилів та здібностей здійснювалось «на основі інтересів та потреб суспільства». Державне управління процесом підготовки учня до вибору професії було спрямоване на формування у молоді психологічної готовності до вибору саме тих професій, які замовляло суспільство, тобто на певне коло професій і на певні галузі виробництва(1).

В умовах незалежної держави українські психологи розробили нову концепцію професійної орієнтації, яка знайшла широке визнання у наукових колах та в практичній діяльності в процесі безпосередньої роботи з учнівською молоддю

Згідно з цією концепцією, **об'єктом профорієнтації є процес професійного самовизначення особистості, а предметом - суб'єкт, що визначається у світі професій.** Це означає, що особистість учня з об'єкта

зовнішнього впливу та програмування стає рівноправним учасником взаємодії, **суб'єктом самовизначення та саморозвитку (2)**.

У даному контексті і самі засоби професійної орієнтації набувають нових якісних змін. Якщо раніше вони розглядалися як засоби маніпуляції, то тепер вони виступають в якості умов, що стимулюють особистість до **саморозвитку, самопізнання і самокреації**.

Таким чином, згідно з новою концепцією, розробленою сучасними українськими психологами, **профорієнтація - це система науково обґрунтованих психолого-педагогічних і медичних заходів, що спрямовані на підготовку молодої людини до вибору професії, а особистісні особливості учня, його інтереси та здібності займають центральне місце у цьому процесі**.

Профорієнтаційна робота є складовою частиною цілісної системи шкільної навчально-виховної роботи, метою якої є підготовка учня до самостійного життя після закінчення школи.

Для правильного вибору професії недостатньо лише бути обізнаним у світі професій або знати особливості свого характеру та здібностей.

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

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

Це означає, що молодій людині, що визначається у виборі професії необхідно не просто мати певний об'єм інформації про усі існуючі професії. Їй необхідно навчитися поєднувати всі перелічені вище вимоги в єдине ціле, сформувати в собі професійну зрілість, щоб бути здатною самостійно обирати свій шлях у житті. Для цього їй необхідно не лише володіти максимумом знань про ті професії, якими вона цікавиться, але й вивчити себе, свої індивідуальні психічні та психофізіологічні особливості, особливості характеру та темпераменту, сформувати бажання та певну установку на обрану професію, спланувати свої подальші дії для досягнення мети, націлитись на реалізацію своїх планів незалежно від обставин та впливів інших людей, усвідомити і дати об'єктивну оцінку як перевагам, так і негативним сторінам обраної професії.

Щоб охопити усі перелічені вище вимоги, реалізацію профорієнтації необхідно здійснювати з урахуванням психологічного, педагогічного, економічного та соціологічного підходів.

Психологічний підхід передбачає комплексне вивчення особистості, діагностику на виявлення індивідуальних психологічних і психофізіологічних особливостей, здібностей, інтересів і схильностей школярів до тієї чи іншої професії, у формуванні умінь співвідносити свої особистісні якості з тими вимогами, які висувають до людини професія і спеціальність.

Педагогічний підхід передбачає виявлення і розвиток здібностей, інтересів та нахилів дитини, формування важливих для майбутньої трудової діяльності особистісних рис характеру, мотивів професійного вибору тощо. Педагогічний підхід передбачає не лише розв'язання проблеми "ким бути", але й "яким бути". Реалізація педагогічного підходу передбачає виховання школяра, формування його характеру, особистісних рис, як найбільш загальних, які допоможуть стати успішним у будь якій сфері діяльності, (цілеспрямованість, відповідальність, самостійність, організованість, ініціативність, поведінкова гнучкість, творче ставлення до обраної діяльності та ін.) так і тих, які необхідні для самореалізації себе в тій професії, яку обирає молода людина.

Економічний підхід передбачає урахування матеріальних витрат, заощадження часу та сил в процесі професійного становлення. Правильний вибір забезпечує швидке оволодіння професією, стимулює до професійного вдосконалення, забезпечує можливість швидкого повернення матеріальних затрат та економію часу в процесі професійного становлення.

При неправильному виборі професії виникають труднощі під час оволодіння професією, що є причиною продовження тривалості адаптаційного періоду, відмови від професійного росту, частої зміни місця роботи або професії. Крім того, в ситуації, коли здібності людини залишаються не реалізованими або частково не реалізованими, людина переживає певний внутрішній дискомфорт, що може бути причиною виникнення професійних захворювань, виробничих травм, може призвести не лише до втрати активності, морального незадоволення, але й до серйозних порушень у здоров'ї.

Соціологічний підхід передбачає урахування в профорієнтаційній роботі змін, що відбулися в суспільстві, на ринку праці та у складі населення під впливом науково-технічної революції, зокрема відмирання старих професій та виникнення нових, актуальних і необхідних в суспільстві в даний час.

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

Наприклад, в епоху патріархального рабства в Греції було всього близько **десяти професій**: гончарі, будівельники, майстри по обробці металу та ін. В період розквіту грецької цивілізації, за царювання Перикла (V-IV століття до н.е.) кількість професій збільшилась до **50**.

В ХІУ ст. згідно з переліком професій, який проводився у Франкфурті-на-Майні, було виділено уже близько **200 професій**.

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

В наш час, за підрахунками спеціалістів, нараховують понад 50 тис. професій.

Поява нових професій обумовлюється:

- розвитком науково-технічного прогресу, зокрема таких процесів у сфері виробництва, як механізація і автоматизація, електроніка, кібернетика тощо;
- виникненням нових галузей виробництва. Кількісне зростання видів праці і їх якісні зміни є наслідком безперервного, швидкого вдосконалення виробництва, його інтеграції, ускладнення технологій та форм організації праці, умов підготовки робітників.

За підрахунками вчених, щорічно виникає більше 500 нових професій, причому процес природного відмирання старих професій проходить значно повільніше, ніж народження нових.

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

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

Таким чином, поєднання людини з професією є динамічним процесом, який залежить від розвитку суспільства в цілому, від виробничих і соціальних умов, які не можна не брати до уваги.

Розв'язати ці завдання можна лише з урахуванням усіх виділених вище підходів, у злагодженій праці та завдяки спільним зусиллям психологів, педагогів, соціологів і лікарів.

Лише такий підхід забезпечить можливість задовільнити індивідуальні, а, особливо, духовні потреби молодої людини.

Завдання профорієнтації:

- формування суб'єкта самовизначення;
- вивчення мотивів, які обумовлюють вибір суб'єкта у процесі професійного самовизначення;
- вивчення факторів та умов, що впливають на вибір професії суб'єктом самовизначення;
- вивчення нахилів, здібностей та інтересів суб'єкта самовизначення, його індивідуальних особистісних особливостей;

- вивчення вимог, які висуває професія до людини з метою виявлення її професійної придатності до того чи іншого виду діяльності;

Завдання профорієнтації полягає не лише в тому, щоб знайти молодій людині професію, яка б відповідала її здібностям, інтересам та здоров'ю, але і **застерегти людину від вибору професії, яка могла б призвести до швидкого виснаження та знесилення, а при наявності захворювання - підшукати таку професію, яка б мінімально була небезпечною для здоров'я людини.**

Функції професійної орієнтації.

Головною метою профорієнтації є підготовка учня до виходу в самостійне життя після закінчення школи. Її спрямованість на виявлення, корекцію, розвиток і задоволення інтересів і потреб особистості, кінцевою метою якої є правильний вибір професії, передбачає новий погляд не лише на предмет, об'єкт та завдання профорієнтації, але й нове розуміння її основних функцій.

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

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

Медико-фізіологічна – передбачає реалізацію вимог до здоров'я та фізіологічних якостей людини, які необхідні їй для виконання тої чи іншої професійної діяльності.

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

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

3. Категоріальний апарат профорієнтації.

Як навчальна дисципліна, профорієнтація має свій категоріальний апарат. Серед найбільш вживаних понять виділяють такі: професія, професійне самовизначення, професіограма, психограма, оптант, професійна діагностика, професійна консультація, професійна придатність, професійні здібності та схильності, професійна мотивація, професійні установки,

професійна адаптація, професійна самоактуалізація, професійна мобільність тощо. Розглянемо деякі з них.

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

Професійне самовизначення - процес пошуку молодою людиною "своєї професії", тобто такої сфери діяльності, яка б відповідала її інтересам, покликанням, схильностям, здібностям тощо.

Професійна самоактуалізація - це пошук "себе в професії", власної професійної ролі, образу "Я" в професії, професійного іміджу, індивідуального стилю професійної діяльності, визначення для себе професійних перспектив, їх досягнення, встановлення нових професійних цілей, прагнення гармонійного розкриття і утвердження свого природного творчого потенціалу.

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

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

Професійна придатність - це сукупність психічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення успіхів в певній професійній діяльності.

Професійна придатність не є даною людині від народження, вона формується в процесі навчання і подальшої професійної діяльності індивіда при наявності позитивної мотивації.

Профвідбір і профпідбір - це система засобів, що забезпечують найпростіше оцінювання взаємовідповідності людини і професії.

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

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

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

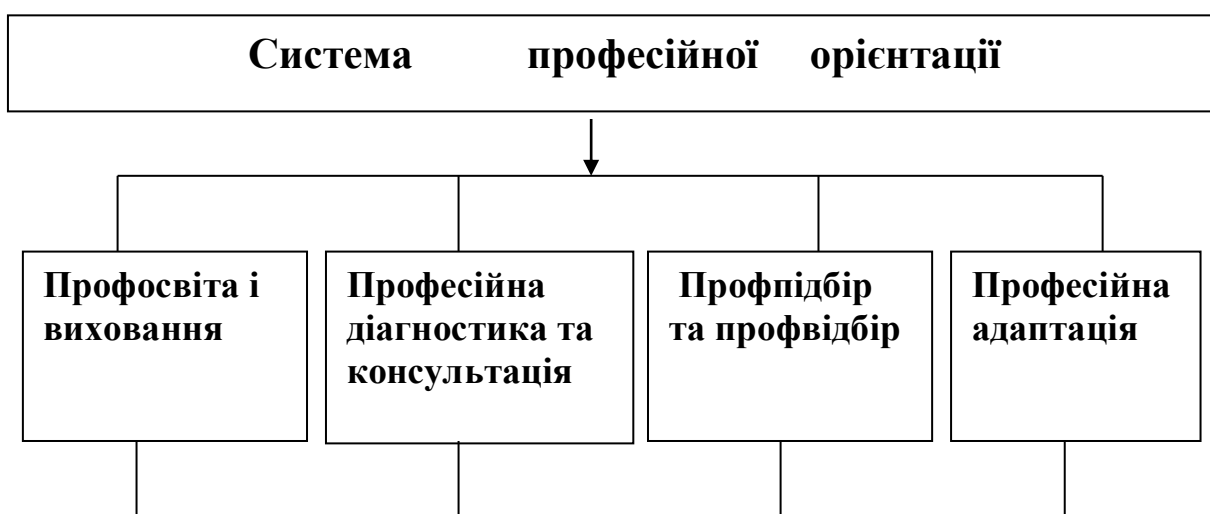
Оптанта - людина, що визначається у світі професій.

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

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

Структура та основні напрями профорієнтаційної роботи

Профорієнтація - це складна система науково обґрунтованих психолого-педагогічних і медичних заходів, складовими елементами, і, одночасно, напрями та етапами діяльності якої є: **професійна просвіта та виховання, професійна консультація та діагностика, профпідбір та профвідбір і професійна адаптація.**



1. Професійна просвіта і виховання.

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

Мета профпросвіти - доведення до відома учнів знань про всі існуючі професії (відомі і маловідомі), про те, як оволодіти ними (3).

Професійне виховання передбачає задоволення і подальший розвиток пізнавальних потреб учня, створення необхідних умов для його саморозвитку, кінцевою метою якого є формування майбутнього суб'єкта професійного самовизначення, активного, цілеспрямованого, свідомого, позитивно орієнтованого у майбутнє будівника власного життєвого шляху.

Професійне виховання одночасно включає в себе і такий важливий аспект у профорієнтаційній роботі, як формування у молоді людини **професійно важливих якостей особистості**, таких, наприклад, як

особистісна спрямованість, поведінкова гнучкість, самостійність, творчість, ініціативність, відповідальність, які необхідні у будь-якій професійній діяльності, а також, що особливо важливо, виховання у молодій людини тих особистісних характеристик, які стануть найбільш необхідними у конкретній, обраній нею професійній діяльності. Наприклад, якщо це професія вчителя, то необхідно розвивати любов до дітей, організаторські та комунікативні здібності, емпатію та ін.

Для того, щоб інформація профорієнтаційного змісту була ефективною, необхідно, щоб вона була доступною для розуміння учнів, об'єктивною і всебічною і, що особливо важливо, носила професіографічний характер.

Професіографічний характер профінформації передбачає розкриття психологічного змісту професії, тобто погляд на професію з точки зору здібностей молодій людини. Це означає, що в розмові з учнями необхідно розкривати не лише соціально-економічну значущість професії та її виробничу технологію, але й розкривати ті об'єктивні і суб'єктивні фактори, що обумовлюють успішність у професійній діяльності. Ідеться про вивчення вимог, які ставить перед людиною професія, а також про необхідність дослідження учнями своїх особистісних якостей з тим, щоб визначити свою придатність до обраної майбутньої професійної діяльності (2).

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

2. Професійна консультація та діагностика

Профконсультація розглядається як один з елементів і, одночасно, як один з етапів і напрямів профорієнтації, основним завданням якого є **формування професійної спрямованості**, формування мотивації до певної професійної діяльності, стимуляція та активізація внутрішніх сил молодій людини на розвиток своїх потенційних можливостей і на досягнення поставленої мети.

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

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

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

Медична - це консультація, під час якої виявляють стан здоров'я молодій людини, особливості її психофізіологічних властивостей у контексті взаємовідношення до обраної професії.

Окремі дослідники розглядають профконсультацію як єдиний з профдіагностикою процес, який у такому випадку поділяють на **три етапи**:

підготовчий, який до певної міри співпадає з довідковою консультацією, *основний*, під час якого здійснюється психодіагностика та встановлюється стан здоров'я молодшої людини, та *заключний*, коли після обстеження надається кваліфікована порада щодо майбутнього професійного вибору.

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

Уся профорієнтаційна робота здійснюється з метою профпідбору або профвідбору

При проведенні профвідбору вибирають найбільш придатного для даної професії кандидата. При здійсненні профвідбору до уваги береться конкретна професія з її вимогами до психологічної та психофізіологічної сфери людини. При цьому перевага надається тому, хто задовільняє вимоги професії, тому, хто має більш високий рівень професійно важливих якостей, властивостей і кращі перспективи їх розвитку в даній професійній діяльності.

Профпідбір розглядається як система заходів, яка здійснюється з метою надання допомоги людині, що прагне знайти професію, яка б максимально відповідала і суб'єктивним, і об'єктивним умовам професійного вибору. *В центрі профпідбору стоїть конкретна людина з її потребами*, для якої необхідно серед численної кількості професій вибрати саме ту, яка б найбільше відповідала її здібностям та інтересам (2).

Професійна адаптація - елемент і, одночасно, етап і напрям профорієнтації, яку трактують як систему заходів, що сприяють успішному пристосуванню людини до нових для неї умов, пов'язаних з першими кроками у професійній діяльності, адаптації до нового колективу і досягнення особистістю за оптимально короткий період часу необхідної продуктивності праці (3).

Цей важливий етап профорієнтаційної роботи виходить за межі навчально-виховного процесу. Він пов'язаний з початком трудової діяльності молодшої людини, з труднощами, які виникають на початковому етапі трудової діяльності.

Весь процес адаптації триває близько 3-х років.

Профадaptaцію поділяють на:

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

та функціональних обов'язків, до виробничих вимог, режиму праці, до особливостей свого робочого місця та засвоєння професії. На цьому етапі налагоджується вивчення технологічного процесу та здійснюється налагодження виробничих контактів з членами колективу.

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

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

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

Основні методологічні принципи профорієнтації

Щоб профорієнтаційна робота зі школярами була ефективною, кожен психолог повинен дотримуватись таких **методологічних принципів**:

- **принцип свідомості**, який передбачає аналіз як об'єктивних, так і суб'єктивних умов вибору професії. Вільний вибір - це самостійно прийняте особистістю рішення. Реалізація даного принципу передбачає обізнаність молодій людині у всьому, що стосується обраної нею професії, усвідомлення того, що необхідно знати й уміти, щоб успішно реалізувати себе в професійній діяльності. Вона повинна знати, які психічні та психофізіологічні вимоги пред'являє до неї професія, наскільки її індивідуальні психологічні та психофізіологічні особливості відповідають вимогам обраної нею професії. Людина, яка обирає ту чи іншу професію або спеціальність, повинна бути обізнана з умовами праці та рівнем заробітної плати, з перспективами професійного росту та можливістю задоволення житлово-побутових потреб, а також з тим, де і протягом якого часу можна здобути дану професію. Людині, яка професійно визначається, бажано попередньо спробувати себе в обраній професії, відчути себе в процесі діяльності, ознайомитися з відповідною літературою, щоб зорієнтуватися, чи зможе вона протягом тривалого часу займатися даним видом діяльності.
- **принцип самостійності** передбачає право кожної молодій людині самостійно, без втручання сторонніх, обирати майбутню професію. Згідно з принципом самостійності, **педагогічне керівництво і контроль** сім'ї, школи, професійних навчальних закладів, виробництв, громадськості **здійснюється лише на рівні порад**. Надаючи допомогу молодій людині у вивченні її інтересів, схильностей і здібностей, ніхто з них не втручається в сам процес самовизначення. Остаточне право у виборі професії залишається за молодістю.

людиною. Рішення вона приймає самостійно. Розумне педагогічне керівництво дорослих покликане допомогти молодій людині збалансувати свої потреби і можливості з потребами держави.

- **принцип свободи вибору** передбачає право кожного на власний вибір професії, рівність у можливостях, які **держава** повинна гарантувати кожній людині.

Свобода вибору немає нічого спільного зі стихійністю і самоплином. Професійний вибір передбачає, з одного боку, урахування **індивідуально-психологічних особливостей** та **стану здоров'я** молодої людини, а з другого - **урахування потреб народного господарства та інтересів суспільства**. В кінцевому результаті, дитина, за допомогою дорослого, усвідомивши сильні та слабкі сторони своєї особистості та зваживши свої власні потреби та потреби суспільства, скориставшись своєю свободою, має можливість самостійно прийняти рішення.

Форми та методи профорієнтаційної роботи зі школярами

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

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

Дослідження психологів вказують, що 50% здібностей людини передається по спадковості (окремі вчені вважають, що 80%). Інтелект дитини формується до 10-12 років, тому психологу чи вихователю необхідно знати все, що може впливати безпосередньо чи опосередковано на розвиток дитини. Психолог повинен мати інформацію про батьків дитини, про умови, в яких зростає дитина, про взаємини в сім'ї, соціальні установки, духовно-моральну атмосферу тощо.

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

Для успішного здійснення профорієнтації, зокрема для реалізації виділених вище завдань, необхідно, щоб профорієнтаційна робота проводилась комплексно, у тісному взаємозв'язку сім'ї, школи, вузу тощо.

Відповідальність за організацію профорієнтаційної роботи в школі несе директор, який відповідає за:

- планування та прогнозування розвитку профорієнтації, її актуальності в умовах сучасної школи;
- розробку змісту профорієнтаційної роботи з учнями;
- готовність випускників школи до свідомого професійного вибору;
- створення кабінету профорієнтації;
- вивчення професіограм;
- вивчення особистості кожного учня з метою надання допомоги у його подальшому професійному самовизначенні;
- налагодження контактів з батьками для вироблення спільного рішення щодо майбутньої долі кожної дитини.

В кожній школі створюється рада з профорієнтаційної роботи, яка працює під безпосереднім керівництвом директора. До цієї ради входять заступник директора з навчально-виховної роботи, класні керівники та вчителі-предметники випускних класів, представники підшефних підприємств та профтехучилищ, з якими співпрацює школа.

Завідувач кабінетом (як правило психолог), підтримує зв'язок з усіма вчителями школи, проводить з ними семінари та консультації.

Профорієнтаційну роботу на різних рівнях у школі проводять:

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

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

Профорієнтація як важлива складова усієї навчально-виховної роботи в школі повинна проводитися усім педагогічним колективом. Вчителі-предметники повинні включати в систему опитування та під час пояснення нового матеріалу відомості професійного характеру, зокрема, вчителі розповідають, де можна застосувати знання з даного предмету, людям яких професій вони необхідні, ознайомлюють учнів з різними видами трудової діяльності.

Так, в процесі широкої загальної політехнічної та гуманітарної підготовки, протягом усіх 11 років навчання в школі, відбувається підготовка учнів до вибору професій, з урахуванням їх особистісних схильностей, здібностей та суспільних потреб.

Профорієнтаційна робота в школі повинна проводитись систематично і поетапно, починаючи з I по XI клас.

Перший етап – знайомство зі світом професій (1-III класи), основне завдання якого – сформуванню правильне емоційне ставлення до праці, сформуванню бажання займатися корисною справою, відповідально ставитися

до дорученої справи, якісно виконувати доручену роботу; діти знайомляться з найбільш популярними професіями, професіями своїх батьків;

Другий етап - знайомство з професіями свого регіону (У- УІІ класи), де основним завданням є врахування специфічних, характерних для даного економічного регіону потреб у кадрах та задоволення цих потреб. Діти повинні знати, де і які знання вони зможуть застосувати у своєму регіоні, щоб не лише задовольняти потреби регіону у спеціальностях, але й сприяти його розвитку у тих галузях, які ще мало розвинені.

Третій етап – формування стійких професійних інтересів (8-9 класи), надання допомоги у виборі навчання після закінчення середньої школи ІІ ступеня (9 класів), зокрема, чи продовжувати навчання в профтехучилищі або в будь-якому іншому середньому спеціальному навчальному закладі, чи в 10-11 класах середньої загальнотехнічної школи і правильно вибрати профіль навчання в старіших класах.

Особливе значення на цьому етапі має курс „Основи вибору професії”, під час якого учні знайомлять з класифікацією професій Клімова і за допомогою тестування з’ясовують, до якої сфери професійної діяльності вони мають схильність.

Четвертий етап - Вибір профілю навчання та вивчення предметів за вибором, допоможуть з’ясувати, наскільки правильним був вибір учнів, чи професійно важливі якості та стан здоров’я учня відповідають вимогам тієї професійної діяльності, яку вони планують обрати. Основне завдання – надання допомоги учням в самооцінці своїх психофізіологічних якостей, здібностей і інтересів з метою остаточного самовизначення у професійному виборі.

Таким чином, форми профорієнтаційної роботи зі школярами можуть бути найрізноманітніші, зокрема це:

- 1. профінформаційна, профагітаційна та профпропагандистська діяльність учителів-предметників в процесі викладання своїх дисциплін**, коли учитель будує викладання своєї навчальної дисципліни під кутом зору її можливого застосування в тій чи іншій професії. Учитель зосереджує увагу дітей на тому, де і в яких сферах людської діяльності можна застосувати знання з дисципліни, яку він викладає. Такий вид профорієнтаційної роботи має великі можливості, оскільки формування у школярів стійкого інтересу до того чи іншого предмету чи навчальної дисципліни має безпосередній вплив на вибір професії в майбутньому. Формування інтересу позитивно впливає на розвиток пізнавальних здібностей дитини, спонукає до глибшого вивчення самої навчальної дисципліни, відвідування факультативних занять тощо.
- 2. Профінформаційний урок**, під час якого здійснюється:
 - а) активізація інтересу до вивчення і вибору професії;
 - б) виховання активного і відповідального ставлення та здійснення свідомого самостійного вибору професії;

в) стимулювання до самовиховання професійно значущих якостей особистості.

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

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

а) Чим приваблює професія?

б) Чому ця професія не кожному до вподоби?

в) Які вимоги висуває професія до того, хто збирається обрати ту чи іншу професію?

г) Чому не всі можуть справлятися з завданнями, які ставить перед ними професійна діяльність?

д) Якими особистісними рисами необхідно володіти та які індивідуальні якості необхідно розвивати, щоб успішно працювати в даній сфері?

4. Професіографічна екскурсія - це елемент профінформаційної роботи, який

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

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

а) загальні відомості про професію;

б) характеристика процесу праці;

в) санітарно-гігієнічні умови праці;

г) вимоги професії до фізичної та психічної сфери людини;

д) вимоги до професійної підготовки.

6. Організація вечорів-зустрічі з представниками різних професій;

7. Бесіди, диспути, усні часописи, присвячені вивченню професій;

8. Організація конкурсів "Кращий за професією";

9. Виготовлення фотоальбомів, підготовка рефератів;

10 Демонстрація й обговорення фільмів та телепередач профінформаційного змісту;

- 11. Участь школярів у факультативах та предметних гуртках, пов'язаних з професіями, які діти збираються обрати у майбутньому;**
- 12. Організація виробничо-господарських об'єднань школярів, шкільних ферм, трудових об'єднань старшокласників тощо.**

Профорієнтаційні методи вивчення школярів :

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

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

Навчально-методичний кабінет профорієнтації.

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

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

В зміст роботи кабінету входить:

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

- встановлення зв'язку з трудовими колективами та громадськістю з питань профорієнтації та ін.

Матеріальне забезпечення кабінету:

- 1) стенди, які містять опис найбільш поширених професій, інформацію про потреби народного господарства країни, матеріали про учнів старших класів, які відображають їх навчання, позакласну громадсько-корисну працю, успіхи в певних видах діяльності;
- 2) папки з професіограмами;
- 3) бібліотека з профорієнтаційною літературою;
- 4) відеомагнітофон та касети з розповідями про найбільш поширені професії;
- 5) комп'ютер для збору банку даних інформаційного характеру та для діагностики школярів чи працівників з метою вивчення їх схильностей та здібностей; в комп'ютері повинен бути створений файл на кожного учня, який би вмщував наступну інформацію: демографічні дані, відомості про сім'ю, про зміни в інтересах та захопленнях, починаючи з VII по X клас, участь у гуртках, семінарах, факультативах, а також відомості про особливі успіхи дитини (в навчанні, участь та перемоги на олімпіадах, змаганнях тощо) та психолого-педагогічну характеристику за кожен рік навчання. Ці матеріали можуть використовуватися під час довідкової та індивідуально-психологічної консультації.
- 6). Сценарії семінарів, практикумів, наприклад, " Профорієнтаційна робота в процесі викладання літератури, історії, математики тощо", "Сценарій вивчення особистості учня з метою профорієнтації" тощо.

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

Профільне навчання як основний шлях до професіоналізації старшої школи.

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

орієнтованого навчання, що значно розширить можливості учня під час професійного вибору в майбутньому.

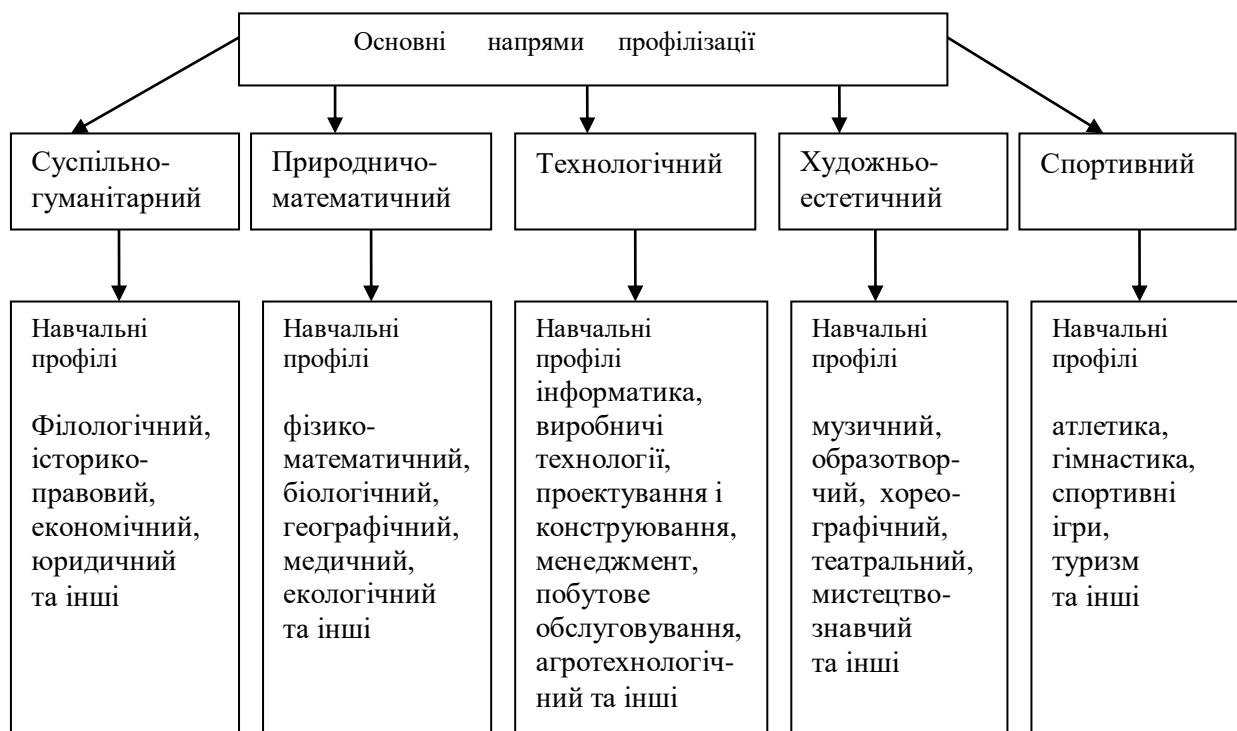
Загальною тенденцією розвитку старшої профільної школи є її орієнтація на диференціацію, варіативність, багатопрофільність, інтеграцію загальної і допрофесійної школи.

Профільне навчання у 10-12 класах здійснюється за такими напрямами: **суспільно-гуманітарний, природничо-математичний, технологічний, художньо-естетичний та спортивний.**

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

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

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



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

Профільне навчання може проводитися у найрізноманітніших формах: як на рівні внутрішкільних профільних класів в загальноосвітніх і багато-профільних школах, так і на рівні індивідуальних навчальних планів і

програм, а також в так званих динамічних групах, коли протягом навчального року учні мають право переходити з однієї профільної групи в іншу.

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

Контрольні запитання:

1. Дайте визначення та назвіть основні підходи профорієнтації.
2. Назвіть основні напрями профорієнтаційної роботи.
3. Назвіть основні методологічні принципи профорієнтації.
4. Які основні форми профорієнтаційної роботи зі школярами?
5. Назвіть основні структурні компоненти профорієнтації.
6. В чому полягає завдання профосвіти і виховання?
7. Назвіть основні види профконсультації та охарактеризуйте особливості кожного з них.
8. Які основні завдання профорієнтації?
9. Яким повинно бути матеріальне забезпечення кабінету профорієнтації?
10. Назвіть основні напрями профільного навчання в сучасній загальноосвітній школі.

Література:

1. Балл Г.О. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів //Професійна діагностика /Упорядник Т.Гончаренко. –К.:Ред. Загальнопед. газ., 2004. - 120с. – С.4-19. - (Бібліотека «Шкільного світу»).
2. Концепція профільного навчання в старшій школі //Газета «Завуч», №16, 2004, -С. 3-19.
3. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.1. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. - К.: МЗУУ, 1993. -С.3-9, 33-39.
4. Готовність учня до профільного навчання / Упорядник В.Рибалка. За заг. ред. С. Максименка, О.Главник. –К.: Мікрос, СВС. 2003. -112с.
5. Грищенко Н.А., Головей Л.А. К разработке теоретических и прикладных проблем профориентации //Психологический журнал. - 1987. -Т.8 -№1. -С.99-109.
6. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).

7. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Изд. центр "Академия", 2001. -С.328, 353-362.
8. Психологический словарь (под ред. В.П.Зинченко, Б.Г.Мещерякова).
9. -М.: Педагогика - Пресс, 1996. -440с.
- 10.Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом /Науч. ред. А.А. Деркач/. - М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. - С.34-35. -400с.
- 11.Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Ростов н/Д: изд. "Феникс", 2000, -С425-432. -544с.
- 12.Учебно-методический кабинет профессиональной ориентации /Кн. для учителя. -М.: Просвещение, 1986. -112с.
- 13.Щекин Г.В. Психология взрослого человека: три блока личности. -К., 1992.

ТЕМА №2

Історія розвитку профорієнтації в зарубіжній і вітчизняній психології

ПЛАН:

I. Історія розвитку професійної орієнтації в зарубіжній психології

1. Розвиток профорієнтації в педагогічних та психологічних теоріях.
2. Виділення профорієнтації як самостійної галузі знання та її розвиток в кінці ХІХ на початку ХХст.
3. Розвиток профорієнтації в 40-60-ті роки ХХ ст.
4. Основні тенденції та напрями розвитку профорієнтації в сучасних умовах.

II. Профорієнтація та проблема профпридатності у дослідженнях вітчизняних учених

1. Початок системного вивчення проблеми професійної орієнтації та профпридатності у дореволюційній Росії (В.Абрамов, Н.Кіреєв, І.Ріхтер, М.Рикачев, М. Рибнікова, І.Рибніков, А.Шор та ін.).
2. Розвиток психотехніки в 20-30-ті роки ХХ ст. та відкриття перших вітчизняних лабораторій з професійного консультування (В.Бехтерев, П.Блонський, А.Колодна, Г.Костюк, І.Кузьмін, А. Нечаєв, С.Мінц, С.Шацький, І. Шпільрейн та ін).
3. Розвиток профорієнтації у вітчизняній психології в радянський період.

4. Сучасні дослідження у галузі профорієнтації та профвідбору.

Історія розвитку професійної орієнтації в зарубіжній психології

Проблеми профорієнтації та профвідбору хвилювали людство з давніх часів. В 3 тисячолітті до н.е. в стародавньому Вавілоні уже проводились випробування випускників шкіл, де готували писарів. Професійно підготовлений писар вважався головною особою в Месопотамському царстві. Рівень компетентності майбутнього писаря оцінювався за такими показниками: знання чотирьох арифметичних дій, уміння вимірювати площу, складати і розподіляти раціони, ділити майно, уміння співати і грати на музичних інструментах.

У Стародавньому Єгипті лише той міг навчатися мистецтву жреця, хто витримував цілу низку випробувань:

- 1) співбесіду, під час якої з'ясовувались біографічні дані, рівень освіченості. Обов'язково бралися до уваги зовнішні дані, уміння вести бесіду, поводитися в товаристві;
- 2) перевірку працездатності та вміння слухати і мовчати;
- 3) випробування вогнем, водою, здатність подолати страх під час перебування наодинці у темних підземеллях.

Всі ці випробування доповнювались загрозою смерті, якщо людина не була впевнена у своїх силах та здібностях до навчання. Вона добре мала подумати, перш ніж зважитись на такий крок.

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

У стародавньому Китаї ще за 2200 років до н.е. існувала система перевірки здібностей осіб, які бажали зайняти посади урядових чиновників. Раз на три роки вони особисто екзамінувались самим імператором за такими критеріями: музика, стрільба з лука, верхова їзда, уміння читати, рахувати, знання ритуалів і церемоній. Це була система відбору, в якій надавали перевагу людям здібним, ерудованим і лояльним у ставленні до влади.

Відомий філософ Платон, запропонував здійснювати професійний відбір відповідно до свого уявлення про душу. Так, поділяючи душу людини на розумну, мужню і пристрасну, Платон доводив, що люди, у яких переважає розумна душа, народжені бути або філософами, або правителями. Люди, у яких домінує мужня душа, покликані стати воїнами, а ті, у кого переважає пристрасна душа, можуть стати лише ремісниками або землеробами. Платон, наголошував на важливості тестування дітей, яке дасть можливість визначити не лише інтелектуальний рівень дитини, але й її схильності і здібності до майбутньої професійної діяльності. Вчений вважав, що визначення професійної придатності та проектування майбутнього соціального статусу кожної дитини необхідно починати з дитинства з тим,

щоб уже з дитинства організувати навчання і виховання відповідно до майбутнього призначення підростаючої особистості. Вимоги щодо професійної ідентифікації та необхідності формування понятійного мислення і довільної свідомої регуляції поведінки є одними з найважливіших у його теорії колективного виховання, які Платон виклав у діалозі „Про державу”.

Хоча перші професії з'явилися разом з виникненням людського суспільства, перші емпіричні дослідження в цій галузі ми знаходимо лише у 1575 в праці іспанського вченого, лікаря за фахом *Хуана Уарте (1533-1592) "Вивчення здібностей до наук"*, яка принесла автору визнання і славу не лише в Іспанії, але в багатьох європейських країнах.

Це була перша в історії психології праця, яка ставила завдання дослідити індивідуальні відмінності у здібностях з метою професійного відбору.

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

Вчений вважав, що існує **взаємозалежність між зовнішніми тілесними ознаками та внутрішніми здібностями**, тому намагався встановити цю взаємозалежність. Так, він стверджував, що такими зовнішніми ознаками, за якими можна виділити індивідуальні відмінності між людьми, є товщина волосся, особливість сміху тощо. Хоча його особисті спостереження виявились досить примітивними, проте сама **ідея кореляції між зовнішніми і внутрішніми факторами була досить раціональною**.

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

Кожна здібність пояснювалась певним темпераментом мозку. Темперамент визначався шляхом встановлення пропорції між головними соками, що змішані в організмі: крові, слизу, чорної та жовтої жовчі).

Уарте мріяв про організацію професійного відбору на загальнодержавному рівні, вважав, що державі необхідно виділити уповноважених компетентних фахівців, які б відкривали кожній людині її обдарування, вказували на здібність до певного виду діяльності ще в дитинстві. Саме вони повинні допомагати молодим людям знайти той вид наукового, мистецького чи практичного знання, який необхідно розвивати кожному, починаючи з дитинства.

Так, Уарте ще у XVI ст. пропонує на загальнодержавному рівні з дитячих років здійснювати профілізацію навчання.

З розвитком капіталістичних відносин проблема здібностей людини і можливостей їх реалізації привертає ще більшу увагу. Зокрема, дана проблема стала предметом дослідження Джона Локка, Вольтера, Жан-Жака Руссо та ін.

Джон Локк, наприклад, наголошував, що кожна людина від природи наділена різними здібностями, талантами і вміннями, які необхідно

розвивати з дитинства. у цьому люди відрізняються один від одного. Тому у навчанні і вихованні, спираючись на природну допитливість кожної дитини, наголошує Локк, необхідно вивчати індивідуальні задатки і здібності та розвивати їх.

Промислова революція призвела до виникнення ринку праці і розширення світу професій в епоху Нового часу. Важкі умови праці стали причиною частих випадків виробничого травматизму та плинності кадрів. Виникла гостра потреба у вузькоспеціалізованих робітниках, які здатні до виконання монотонної, напруженої і важкої роботи, причому протягом тривалого періоду часу. Але свободи вибору професії на той час ще не існувало. Можливості вибору професії обмежувались суспільним становищем людини, її походженням, становими традиціями та патріархальним суспільним устроєм. Проблема вільного професійного вибору стала актуальною лише на початку ХХ ст.

Перші літературні джерела, присвячені питанням профорієнтації молоді, з'являються у західній Європі. Зокрема, перша книга з профорієнтації "Керівництво у виборі професії" була видана в 1849 році у Франції.

У 1883 році Ф.Гальтон запропонував використовувати для оцінки особистісних якостей індивіда тестові методики. На чолі з Ф. Гальтоном в Англії, Дж. Кеттелом в США, А.Біне у Франції, Е.Крепеліном в Німеччині, все більша кількість психологів у своїх дослідженнях починає використовувати тести для вивчення індивідуальних відмінностей у здібностях. Так починається ера активного використання тестів не лише з метою профвідбору, а й психології в цілому.

В США *систематичне експериментальне тестування з метою профвідбору* почали проводити приблизно з середини ХІХ ст., а під кінець століття 60% персоналу федеральних відомств США пройшли випробування на „загальний інтелект”, рівень грамотності, уміння виконувати арифметичні дії тощо.

Перша профорієнтаційна лабораторія з'явилась також у Франції в 1903 році у м. Страсбург.

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

У 1907 році на ХІУ міжнародній конференції з питань гігієни та демографії в Берліні вперше була поставлена проблема професійної перевтоми. Зокрема, доктор Рот звернув увагу на ряд нещасних випадків, які сталися саме від перевтоми. Він висловив думку, що необхідно ввести профвідбір, завдяки якому кожен робітник зможе займатися роботою, яка буде відповідати його індивідуальним можливостям.

Професор Женевського університету Едуард Клапаред в результаті аналізу значної кількості аварій на морському та залізничному транспорті

прийшов до висновку, що їх причиною була нездатність стернових та машиністів, які страждали від дальтонізму, розрізняти кольори, тобто правильно приймати світлові сигнали. Коли причина була з'ясована, у кандидатів на ці професії стали обстежувати зір.

В якості об'єкта наукового дослідження психологічні проблеми профвідбору починають активно вивчатись з першого десятиліття ХХ ст.

У становленні профорієнтації як самостійної галузі знання виділяють три етапи:

1. Виникнення в кінці ХІХ ст. психотехніки.

Психотехніка – напрямок в психології, який покликаний допомогти розв'язати психологічні проблеми, пов'язані з науковою організацією праці.

Завдання психотехніки:

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

Її засновниками вважають німецьких психологів Х'юго Мюнстенберга та Вільяма Штерна.

Завдання психотехніки, принципи і методи професіографії були розроблені і втілені у практику Х.Мюнстенбергом, а термін „психотехніка” був введений у психологію В.Штерном в 1903 році. Дослідження Х.Мюнстенберга у галузі профвідбору, констатує В.А.Бодров, займають таке ж місце у розвитку психотехніки, як праці Ф.Тейлора з теорії і практики організації праці.

Найбільшого свого розквіту психотехніка досягла завдяки розробкам Вільяма Штерна, Х'юго Мюнстенберга, Фредеріка Тейлора, Уолтера Ділла Скотта, Фредеріка Парсонса та ін.

Фредерік Тейлор (1856-1915), відзначився тим, що вперше в умовах виробництва науково обґрунтував і розробив основні засади теорії управління людським потенціалом. Тейлор відверто говорив, що основним завданням створеної ним системи є турбота про забезпечення максимального прибутку для підприємця, але він також не менш відверто додавав, що цього можна досягнути лише за умови створення максимального добробуту для кожного робітника.

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

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

Ф. Тейлор запропонував ввести максимально рівний розподіл праці та відповідальності між робітником та керівником.

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

У 1908 році у Бостоні Ф.Парсонс організував бюро, метою якого було надання допомоги школярам у професійному самовизначенні. Діяльність бюро зводилась до розв'язання наступних завдань:

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

Завдання профконсультанта полягало в тому, щоб на основі тестування з'ясувати, яка професія забезпечить конкретній людині задоволення і успіх.

У своїй профорієнтаційній роботі Ф.Парсонс використовував метод інтерв'ю, опитування, самоаналізу. В 1909 році для проведення психологічного тестування клієнтів Парсон запросив Х. Мюнстенберга.

Серед основних принципів професійного відбору Парсон виділяв принцип свідомості та раціональності. Сам процес професійного відбору розглядав як певний компроміс між здібностями, інтересами та цінностями індивіда та можливістю їх реалізації в різних професіях.

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

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

Активно розвивається профорієнтація і в країнах Європи. В 10-х роках ХХ ст. в Англії був прийнятий закон, який давав право шкільній адміністрації з дозволу міністерства освіти відкривати заклади, де б учні (молодші 17 років) могли отримувати допомогу під час вибору професії. Зокрема, їм надавалась інформація про стан справ на ринку праці, умови роботи в різних професіях тощо.

У 1911 році в Англії починає видаватися спеціальний циркуляр, основним завданням якого стало налагодження спільної діяльності між біржами праці та шкільними закладами. Згідно з цим циркуляром в містах Англії створювались спеціальні комітети, які займались наданням допомоги

у виборі професії та шкільні комітети з метою надання допомоги молодим людям у реалізації професійного вибору.

Перед закінченням навчання в школі комітети звертались до учнів та їх батьків з особливими листами, в яких наголошувалось на важливості вибору професії та пропонувалась допомога. Обстеження проводилось, як правило, анкетним методом опитування та за допомогою тестів. Школа намагалась не втрачати зв'язок з випускниками, а в деяких містах протягом трьох років після закінчення школи випускники знаходились на обліку. Їх відвідував вдома і на роботі один із шкільних радників.

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

Розвитку професійної орієнтації та профвідбору сприяла перша світова війна. Німецьке військове відомство користувалось послугами психологів для визначення придатності на посади військових водіїв, пілотів, телефоністів. В Італії і Франції розроблялись методи відбору в авіацію. Але найбільш ґрунтовно і з найбільшим розмахом дослідження в цій галузі були зроблені в США.

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

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

Для психологічного відбору використовували тест А.Біне. З появою тестів А.Біне в американську психологію ввійшов термін „коефіцієнт інтелектуальності” (IQ). Сам термін був введений в психологію трохи раніше, в 1911 році,

В.Штерном, який запропонував його вживати для вираження співвідношення між розумовим і фактичним віком людини. Активно цей тест почав застосовуватись в США з метою профвідбору в роки першої світової війни.

Протягом першої світової війни в США з метою профвідбору було досліджено 1700 тисяч солдатів та 40 тисяч офіцерів.

Серед психологів, які активно співпрацювали з урядом США під час першої світової війни був **Уолтер Ділл Скотт (1869-1955)**. Він один з перших запропонував військомим застосовувати психологію під час підбору персоналу для служби в армії. За свою допомогу в кінці війни вчений одержав медаль "За відмінну службу" - найвищу військову нагороду США, яку може одержати цивільна особа.

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

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

Всі бажали вдосконалити свою систему підбору персоналу та застосувати принципи психологічного тестування під час найму працівників на роботу.

Відкривши власну консалтингову фірму в 1919 році, **У. Д. Скотт активно почав застосовувати психологію у сфері управління та профвідбору.** "Компанія Скотта", яка займалась пошуком персоналу для багатьох найбільш відомих і наймогутніших корпорацій США, стала однією з найпопулярніших в Америці.

Для відбору працівників Скотт розробив спеціальні шкали і сконструював на їх основі групові тести, за допомогою яких він вивчав якості (психофізичні та особистісні характеристики) людей, що досягли успіхів у певному виді діяльності. Йому доводилось звертатись з проханням до керівників комерційних фірм, армійських чиновників та ін. з проханням оцінити зовнішність, манери, щирість, характер, життєві цінності найуспішніших працівників на підприємствах та організаціях.

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

Скотт розробив психологічні тести, які використовувались не лише для вивчення однієї людини, але які були придатні для одночасної оцінки здібностей великої аудиторії, що особливо було цінним для кадрових служб на великих підприємствах та в армії, де потреба давати швидко й адекватну оцінку здібностей великої кількості людей була особливо необхідною.

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

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

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

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

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

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

V. **Якості, необхідні для виконання даного виду діяльності.**

Професійні знання, навички і досвід, адміністративні і організаторські здібності, здатність бути наставником та здатність добиватися результатів.

Кожна з цих якостей оцінювалася за п'ятьма критеріями:

Найвища оцінка - 15 балів

Висока оцінка - 12 балів;

Середня оцінка - 9 балів;

Низька оцінка - 6 балів;

Найнижча оцінка - 3 бали.

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

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

Початком його діяльності в цій галузі вважається вихід в 1909 році статті "Психологія і ринок", в якій Мюнстенберг виділяє ті галузі виробництва, де можна було б використовувати знання з психології: професійно-технічна підготовка, реклама, управління персоналом та ін. Зокрема, під час профвідбору він рекомендує проводити тести на інтелект, наголошує на необхідності вивчення мотивації найманих робітників, займається дослідженням впливу монотонності на результативність праці.

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

Мюнстенберг проводив дослідження з представниками різних професій, демонструючи, як техніка психологічного відбору впливає на підвищення продуктивності праці у різних видах діяльності.

В 20-ті роки ХХ ст.. Х.Мюнстенберг виділив три основні проблеми, розв'язанням яких повинна займатись психотехніка:

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

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

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

Активне впровадження тестів мало позитивний вплив і для профорієнтації, і для розвитку суспільства, оскільки акцентуючи увагу саме на індивідуальних здібностях людини, тести автоматично стали сприйматися як засіб боротьби з привілеями тої категорії населення, яка вважала себе вищою за походженням, спадковістю чи особистими зв'язками. Можна сказати, що вони до деякої міри утверджували демократичні принципи у суспільстві (1, с.61).

Розвивається психотехніка і в Європі. Найбільшого розвитку серед європейських держав вона досягла в Німеччині. Перший Інститут Індустріальної психотехніки був створений в Німеччині. Очолив цей інститут відомий соціальний психолог В.Меде. Однією з найбільш популярних тем, якими займались в цьому інституті, стало вивчення рис характеру особистості. Зокрема були розроблені тести на виявлення таких особистісних характеристик як мужність, егоїзм, мстивість, хитрість, брехливість, терпеливість, альтруїзм та ін., проте їх надійність і валідність виявились досить низькими. З усіх європейських держав саме в Німеччині було видано найбільшу кількість підручників з психотехніки.

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

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

- проводити планову підготовку підлітків до професійного самовизначення;

- надавати допомогу й інформацію як випускникам шкіл, так і людям старшого віку, коли вони були змушені робити цей вибір вразі або й втретє через обставини, що сталися;
- проводити психологічне діагностування;
- давати направлення на роботу або навчання.

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

В подальшому розуміння психотехніки звузилось до сучасного розуміння психології праці. Як галузь практичної психології, психотехніка проіснувала приблизно до 1939 року. За увесь період її розвитку було організовано і проведено вісім міжнародних психотехнічних конференцій. Сьома міжнародна психотехнічна конференція була проведена в 1931 році в Москві М.І.Шпільрейном. Це був один з найбільш популярних напрямків у психології.

II. Другий етап розвитку профорієнтації пов'язаний з розвитком самостійної наукової галузі знання – психології праці.

Найбільш яскраві представники цього періоду: Фредерік Парсон Макс Вебер, Анрі Файоль, Дж.Муни, Елтон Мейо, Абрахам Маслоу, Ф. Херцберг, Д.Макгрегор та ін.

Завдання профорієнтації на цьому етапі пов'язані з розв'язанням таких проблем:

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

У 30-х роках ХХ ст. посилюється критика „класичних” підходів, що пов'язана з загостренням соціально-економічних суперечностей, коли на перше місце все більше висуваються не лише проблеми, що стосуються організації праці, але в більшій мірі людські (психологічні) фактори трудової діяльності.

Зокрема, особиві актуальності набувають такі фактори, як задоволення працею, лідерство, згуртованість. Проблеми праці, що пов'язані з вищеназваними факторами намагались розв'язати представники *концепції „людських взаємовідносин” Е. Мейо, Ф.Ротлісберг, А.Маслоу, Ф. Херцберг, Д.Макгрегор.*

Розвиток концепції „людських взаємовідносин” бере свій початок від знаменитих Хотторнських експериментів *Елтона Мейо*, які тривали з 1927 до 1932 року і завдяки яким з'ясувалось, що на продуктивність праці визначальний вплив мають не об'єктивні, а так звані „неконтрольовані” раніше фактори, наприклад, перерви для відпочинку робітників, другий

сніданок за рахунок компанії, скорочений робочий день тощо. Проте наступний етап експерименту продемонстрував, що ще більш вагомий вплив на продуктивність праці мають міжособистісні взаємовідносини між членами групи, зокрема тиск групи, під впливом якого формується позиція і статус кожного, хто входить в дану групу.

Нову концепцію трудової мотивації створив *А.Маслоу*. Згідно з його теорією, можливість задоволення людиною своїх потреб впливає на мотивацію самої діяльності. Задоволення фізіологічних, сексуальних, екзистенційних потреб, наприклад, в безпеці і стабільності (в тому числі і у ставленні до своєї роботи), соціальних (в симпатії, любові, приналежності до колективу, потребі у спільній діяльності), в престижі (службове зростання, статус, повага), вищих духовних потреб (наприклад, у самовираженні, творчості). Слід зауважити, що дана концепція узгоджується з поглядами З.Фройда, згідно з якою, якщо потреба не задовольняється на вищих рівнях, то вона буде задовольнятися на більш нижчих рівнях.

В цей час також виникають теорії, які, з одного боку, акцентують увагу на проблемі наукової організації праці, а з другого – на „людських взаєминах”, проте з урахуванням традиційних для певної країни форм організації трудового і суспільного життя.

Наприклад, в Японії розвивається концепція колективістських взаємовідносин, згідно з якою стратегічні рішення щодо діяльності фірми приймаються колегіально. Особлива система прийняття рішень – рінгісьо (рін – пропозиція керівника, „гі” – обговорення), коли пропозиція керівництва обговорюється усіма працівниками фірми. Такий підхід забезпечує впевненість кожного робітника у своїй значущості, піднімає статус кожного, зводить до мінімуму наявність розбіжностей та конфліктів. Проте, як зазначає А.С.Федосєєв, такі демократичні способи управління є не більше, ніж ілюзія, яка дає можливість «створити атмосферу зацікавленості у персоналу, а рішення все одно керівник приймає сам».

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

Крім використання відомих, на основі досвіду, здобутого протягом двох світових воєн, починають створюватися нові тестові методики. Зокрема, створюються комплексні батареї тестів для визначення різнобічних здібностей піддослідних.

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

До 1964 року 80% приватних компаній з метою розв'язання проблем, що стосувались профвідбору, використовували тести. Найбільш

популярними серед них стали тести на виявлення офісних (канцелярських), інтелектуальних та механічних здібностей, особистісні опитувальники, такі як ММРІ, 16-Pf опитувальник Р.Кеттелла, опитувальники Айзенка, Тейлора, Спілбергера, тест на визначення схильностей К'юдера, тест на визначення інтересів Стронга, а також проєктивні методи дослідження особистості, зокрема тест Роршаха, тест тематичної аперцепції (ТАТ) та ін., за допомогою яких намагались виявити скриті або неусвідомлені аспекти поведінки.

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

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

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

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

III етап розвитку профорієнтації пов'язаний виникненням нової галузі знання – профпсихології або психології професій. Її розвиток починається в 70-х роках ХХ ст., коли в психології праці та в індустріальній психології виділяється особлива група проблем, яка займалася вивченням взаємовідносин між людиною і професією. Виділення психології професій як окремої галузі знання пов'язують з тим, що на сучасному етапі відбувається зміна акцентів у взаємовідносинах між людиною і професією. Зокрема, якщо раніше у цих відносинах важливою була проблема пристосування людини до професії, то на сучасному етапі - постає ***проблема взаємозв'язку людини як з конкретною професією, так і зі світом професій в цілому. Основним завданням профпсихології на сучасному етапі є виховання у молоді здатності до самостійного професійного вибору.***

В межах профпсихології об'єднуються дослідження, пов'язані з профконсультацією, вибором професії та професіографією. Зокрема, це - опис і аналіз професійної поведінки людини, її професійної біографії, опис

розвитку особистості з початку професійної діяльності і до завершення професійної кар'єри.

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

Багатолітній досвід застосування професійного відбору в промисловості та армії США показав, що його ефективність є надзвичайно високою. Так, відсів «непридатних» до певної професійної діяльності в процесі навчання скоротився з 30-40% до 5-8%, аварійність з вини персоналу зменшилась на 40-70%, надійність систем управління зросла на 10-25%, витрати на підготовку спеціалістів зменшилися на 30-40%.

Застосування професійного відбору в авіаційні училища дає 6 млн. доларів економії на кожних 100 підготовлених пілотів, а кожен долар, витрачений на розробку тестів, створює економічний ефект в 1000 доларів (1,69).

Досить інтенсивно розвивається система профорієнтації та профвідбору в школах США, яка здійснюється шкільними інструкторами з профорієнтації, або як їх ще називають – профрадниками. В їх компетенцію входить виявлення та розвиток здібностей учнів, ознайомлення учнів з особливостями різних професій, надання допомоги у виборі професії та пошук найбільш придатної для учня спеціальності. Крім цього, профрадник протягом усього періоду навчання в школі займається збором даних про кожного учня, проводить експериментально-психологічне дослідження. Починаючи з 9, а іноді і з 7 класу, за порадою профрадника, учні, крім загальноосвітніх дисциплін, обирають для навчання спеціальний курс, метою якого є підготовка дитини до майбутньої діяльності. Він може мати різне спрямування: комерційне, промислове, академічне, господарське та ін.

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

Цікавим є те, що в США активно дбають про організацію профінформації. З цією метою видаються для молоді „Словник професій”, „Довідник професій”, „Довідник молодого робітника”, „Довідник найбільш необхідних професій” тощо. В них міститься опис кількох тисяч спеціальностей, їх особливостей, вимог, що пред'являються до робітника, величина зарплати, умови підготовки тощо.

З викладеного вище бачимо, що в країнах США та Західної Європи склалась досить чітка система професійного відбору, яка ґрунтується на чіткій організаційній структурі та має можливість залучати широке коло спеціалістів.

Ще однією особливістю профорієнтації на сучасному етапі є і той факт, що тестування, як один із способів діагностики на профпридатність втрачає популярність. В розвинених країнах, в тому числі і в США, більшої

популярності набуває індивідуальне профконсультування. Тестування процвітає лише у країнах з невисокою психологічною культурою (11, 48).

Розвиток профорієнтації у дослідженнях вітчизняних учених

Розвиток вітчизняної профорієнтації починається з дослідження психофізіологічних особливостей людини та їх можливого впливу на її діяльність. Зокрема, в дореволюційній Росії ці дослідження пов'язані з розвитком повітроплавання. У 1882 році М.Рикачов описав якості особистості, якими необхідно володіти людині, щоб вправно керувати повітряною кулею: уміння швидко мислити і приймати рішення, зберігати кмітливість у будь-яких ситуаціях, обачність, спритність та ін. [1, 46].

У 1895 році вийшла монографія І.Ріхтера "Використання психології на залізничному транспорті", в якій на основі матеріалів вивчення індивідуальних відмінностей сприйняття сигналів, розпізнавання світлових команд та оцінки швидкості реакцій піднімається питання про необхідність визначення професійної придатності для роботи машиністом на залізниці.

А в 1909 році, після трагічної загибелі Мінкевича, першої жертви російського військового повітроплавання, Рада всеросійського аероклубу вперше у світі підняла питання про необхідність спеціального підбору кандидатів на цю професію.

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

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

Загально відома теза, згідно з якою "не кожен може стати пілотом", вперше була висловлена теоретиком авіації М.Жуковським, який ще у 1910 році стверджував, що при сучасному розвитку літакобудування, далеко не кожен може літати. Для цього необхідно мати добре розвинену увагу, координацію рухів, винахідливість і уміння володіти собою [1,46].

Перша світова війна також продемонструвала, що не кожна фізично здорова людина може стати хорошим пілотом. Для успішного оволодіння цією професією вона повинна володіти певними психофізіологічними якостями. Усі наведені вище факти доводять, що назріла необхідність проведення професійного відбору в авіації. В 1917 році в Петрограді вперше була створена спеціальна комісія для вивчення праці пілотів та для планового психологічного відбору кадрів в авіацію.

Зростає інтерес до проведення психологічних досліджень кандидатів не лише у військовій галузі, але й на виробництві, і в сфері транспорту. Цьому сприяє зародження і розвиток психотехніки в країнах Європи та Америки на початку ХХ ст. Активно починають вивчатися професії, розроблятися тестові

методики, за допомогою яких визначалась професійна придатність до різноманітних професій.

В 20-х роках за зразком західних держав почала створюватися психотехніка та профорієнтація в колишньому Радянському Союзі. Проте, не проіснувавши і 10 років, вона була заборонена, а її засновник - Ісак Нафтулієвич Шпільрейн, який одержав освіту в університетах Гейдельберга і Ляйпціга - був арештований і звинувачений у контрреволюційній пропаганді та троцькізмі і розстріляний в 1937 році.

У вітчизняній психології в цей період гостро постала проблема переорієнтації науки, що було пов'язано з відбудовою промисловості, індустріалізацією та проблемою підвищення продуктивності праці.

В Росії психотехніка, як галузь практичного застосування психологічних знань, яка в основному займалась проблемами професіографії та профвідбору, інтенсивно почала розвиватися з 1921 року. Саме цього року в Москві була організована Перша Всеросійська ініціативна конференція з наукової організації праці, яка проводилась під керівництвом В.М. Бехтерева та при активній участі І.М.Шпільрейна. Створивши з групою однодумців-ентузіастів лабораторію, І.М.Шпільрейн почав проводити перші експериментальні дослідження в галузі профвідбору.

Значущість проблеми психофізіологічного забезпечення трудової діяльності призвела до того, що в різних відомчих організаціях та на підприємствах з'явилися відділи наукової організації праці, які займалися проблемами профвідбору персоналу, проблемами охорони здоров'я та вивченням професійних захворювань тощо. В цей час були створені також Центральний інститут праці, Інститут охорони праці, Центральна психофізіологічна лабораторія у транспортній галузі (керівник - А.І.Колодна), Центральна психотехнічна лабораторія у поштово-телеграфному відомстві (керівник - І.О.Кузьмін) та ін. Загалом, до 1930 року таких лабораторій налічувалось близько 150.

Для багатьох видів діяльності були складені професіограми і психограми. Опис професійно важливих якостей, властивостей і умінь проводився у взаємозв'язку з завданнями, ситуаціями та з професією в цілому. При цьому поряд з текстовим описом професії у психограмі подався перелік якостей, здібностей із зазначенням ступеня важливості кожної якості для професії, яка описувалась.

В 20-ті роки в центральному інституті праці був розроблений метод трудових прийомів для вироблення вправності та пристосування окремих органів до виконання певних видів робіт в конкретному виді праці.

З 1922 р. почалось активне використання тестів для визначення профпридатності. Застосування тестів у встановленні профпридатності почалось у сфері автомобільного та залізничного транспорту, а до 1933 року такі дослідження проводились практично в усіх провідних галузях промисловості - металургії, машинобудуванні, гірничо-видобувній, нафтовій, текстильній, зв'язку та ін. Випробування професійно важливих якостей

проводились за допомогою тестів, шляхом моделювання професійних ситуацій та задач.

В 1927 році в Москві відбулась перша Всесоюзна конференція, присвячена проблемі психофізіології праці і профвідбору. Психофізіологи, профконсультанти та психотехніки створили в цьому ж році Всеросійське товариство психотехніки та прикладної психофізіології, яке очолив І.М.Шпільрейн. Товариство видавало свій часопис "Психотехніка і психофізіологія праці", а з 1932 по 1934 - "Радянська психотехніка".

Підготовка спеціалістів-психотехніків проводилась Ленінградським педагогічним інститутом та Другим Московським державним університетом на відділеннях педології. Крім того, були організовані 3-4-місячні курси з підготовки психотехніків для осіб, які мали медичну або педагогічну освіту.

Найбільшого розвитку психотехніка одержала в військовій промисловості, зокрема в авіації. Піонерами досліджень в авіації були відомий військовий лікар С.Є. Мінц та відомий психолог **А.П.Нечаєв, якого по праву вважають засновником вітчизняної психотехніки.** Профвідбір на військові професії та в авіацію проводився за результатами виконання завдань із застосуванням технічних засобів і шляхом заповнення бланкових тестів. Для дослідження психологічних та психофізіологічних якостей використовували так звані батареї тестів, зокрема тести на гостроту зору, швидкість виконання доручень, оцінку просторових відношень, узгодження рухів обох рук, технічну кмітливість тощо.

На основі практичних досліджень семи якостей, які необхідні для роботи в авіації (вивчення об'єму уваги та адаптивності, емоційності, податливості до навчання, визначення різниці часу при прямій і зворотній лічбі, визначення середньої швидкості написання чисел та на основі визначення середньої швидкості роботи в звичайних та екстремальних умовах) А.П. Нечаєв робить висновок про можливість визначення „коефіцієнта авіаздібностей”.

В 1924 році для розв'язання практичних завдань та для розробки теоретичних проблем професійного відбору була створена Центральна психофізіологічна лабораторія ВВС СРСР, після створення якої при авіаційних училищах та округах були організовані подібні психологічні лабораторії, які здійснювали психологічний відбір на навчання в авіаучилищах, експертизу причин поганої успішної в училищах, відрахувань, помилкових дій. В 1935 році Центральна психофізіологічна лабораторія ввійшла до складу Інституту авіаційної медицини ім. академіка І.П.Павлова і отримала новий статус - психологічного відділу.

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

В 1933 році було видано „Керівництво з проведення медичного та психофізіологічного відбору кандидатів, що вступають на навчання в школи ВВС” До вступників пред'являлись такі вимоги: класова свідомість,

логічність мислення, швидкість реакції, технічне мислення, уміння добре розподіляти об'єм і стійкість уваги, добре розвинена моторика, гострота і точність зору, сила волі, сміливість, фізична сила, вправність, витривалість

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

В методах психологічного відбору на той час, зазначав С.Г.Геллерштейн, виділились два напрями: синтетичний і аналітичний. Представники синтетичного вважали за необхідність вивчати здібності в умовах цілісної діяльності, тобто під час польоту. З цією метою конструювалось складне технічне обладнання, установки, тренажери тощо, які на землі намагались максимально імітувати умови польоту.

Представники аналітичного напрямку А.П.Нечаєв, К.К.Платонов та ін. основну увагу приділяли пошуку оптимальної сукупності окремих психологічних якостей, які б відігравали визначальну роль у виявленні здібностей до професії пілота, та пошуку методик для їх оцінки.

В цілому, розвиток профорієнтації та профвідбору в 20-30-ті роки проводився з метою вивчення співвідношення між вимогами, які пред'являлись кожним видом професійної діяльності до людини та індивідуальними особливостями кожної людини, між формою діяльності та типом особистості, трудовим процесом та працездатністю особи. Профорієнтаційні дослідження були важливими ще й тому, що на основі їх даних велика робота проводилась у напрямку боротьби з професійним виснаженням та явищами травматизму на виробництві.

Проте психотехніка як галузь психологічного знання мала ряд недоліків, серед яких найбільш суттєвими були зневага теоретичними дослідженнями та фетишизація цифрових результатів без спроби виявити закономірності, що стояли за цифрами. "Механістичні" позиції у профвідборі стали причиною грубих помилок у прогнозуванні придатності до діяльності. Саме за ці недоліки вона була піддана гострій критиці багатьма поважними посадовцями та психологами.

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

Вказані вище недоліки були усвідомлені психотехніками, а провідні вітчизняні вчені, серед яких С.Г.Рубінштейн, Б.Г.Ананьєв, О.М.Леонт'єв, Б.М.Теплов, К.К.Платонов, С.Г.Геллерштейн та ін., накреслили шляхи їх подолання та звільнення психотехніки від цих недоліків.

Однак, незважаючи на спроби вчених виправити ситуацію, що склалася, в 1936 році вийшла сумнозвісна Постанова ЦК ВКП(б), яка заборонила використання психологічних тестів під час профвідбору, проте вона не зупинила проведення досліджень професійних здібностей та науково-практичних розробок у галузі лікувально-трудової, зокрема клініко-психологічної експертизи спеціалістів.

Л.С.Виготський висунув тезу, згідно з якою в основі трудової діяльності лежать не механічні функції, вивченням яких за допомогою тестів займались психотехніки, а вищі психічні функції. Вчений доводив, що праця

- це діяльність, яка опосередкується не лише знаряддями праці, але й свідомою поведінкою, тобто трудовий акт являє собою органічну єдність мислення та умінь, "теорії і практики".

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

Серед нових завдань, які висувуються перед профорієнтацією, стає проблема професійної майстерності, зокрема виявлення закономірностей формування і вдосконалення трудових умінь і навичок, ведеться пошук нових раціональних методів професійного навчання, вивчаються умови навчання, зокрема ті, які б забезпечували розвиток здібностей та професійно важливих якостей. В цей час проводиться велика кількість експериментальних досліджень з метою вдосконалення змісту і форм виробничого навчання, розробляються інструкції по формуванню трудових навичок, вивчається їх динаміка.

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

В перші післявоєнні роки психологічні методи використовувались для вивчення індивідуальних відмінностей між відмінниками в навчанні та невстигаючими курсантами в авіаційних училищах.

В 1955 році вийшли перші „Методичні вказівки щодо вивчення індивідуально-психологічних якостей курсантів та пілотів”.

В 1958 році під керівництвом К.К. Платонова була проведена перша після 1936 року науково-дослідна робота з метою вивчення можливості застосування психологічних методів для відбору курсантів на навчання в авіаційні училища, а в 1961 році був здійснений експериментальний психологічний відбір кандидатів для вступу в авіаційні училища з використанням цілого комплексу психометричних тестів.

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

Щодо розвитку профорієнтації в системі освіти та навчання, то вона була реабілітована лише в 70 роках ХХ ст. завдяки працям відомого психолога Євгена Олександровича Клімова, який на той час працював у Санкт-Петербурзі в Інституті профтехосвіти. Клімов серйозно зайнявся вивченням теоретичних і методологічних основ професіографії та вибору професії. Його класифікація професій по сьогоднішній день є актуальною і слугує стандартом, за яким вивчають професії. Створена ним методика ДДО (диференційно-діагностичний опитувальник) для виявлення професійних

інтересів по сьогоднішній день залишається однією з найпопулярніших як в Росії, так і в Україні.

80-ті роки знамениті тим, що в цей час з'являються профорієнтаційні центри молоді у великих містах СРСР. Це були спеціалізовані міжгалузеві науково-методичні центри, керівництво та фінансування якими здійснювали Міністерство освіти та Міністерство праці. Спеціалісти Ленінградського міського центру профорієнтації молоді під науковим керівництвом співробітників факультету психології Ленінградського університету займались не лише безпосередньо профорієнтацією школярів, але й розробляли нові підходи в організації та методиці профконсультування. Ленінградський центр профорієнтації став головною експериментальною та навчальною базою профорієнтаційного руху. Тут навчались і підвищували кваліфікацію велика кількість психологів-профконсультантів з усього Радянського Союзу.

Контрольні запитання:

1. Коли з'явилися перші ідеї щодо вивчення придатності людини до професійної діяльності?
2. Хто і коли вперше почав емпірично досліджувати здібності людини з профорієнтаційною метою?
3. Коли з'явилася перша профорієнтаційна лабораторія і де?
4. З розвитком якої галузі знання пов'язують виділення профорієнтації в окрему галузь знання?
5. На які важливі періоди поділяють розвиток профорієнтації як окремої галузі знання. ?
6. Назвіть засновників вітчизняної та зарубіжної психотехніки?
7. Яка роль в розвитку профорієнтації Ф. Ф.Тейлора та Ф.Парсонса?
8. Хто з вчених представляє другий період розвитку профорієнтації та які основні проблеми досліджуються в цей період?
9. Чому профорієнтація була заборонена в СРСР?
10. Коли відродилася профорієнтація в Радянському Союзі?
11. Назвіть основні завдання профорієнтації на сучасному етапі.
12. Назвіть найбільш відомих сучасних вітчизняних вчених у галузі профорієнтації та основні проблеми, які вони досліджують

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. -С.45-70. -511с.
2. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-методическое пособие. - К.: МЗУУ, 1993.. -С.3-5. -194с.

3. Ждан. А. Н. История психологии: от античности до современности. Учебник для студентов психологических факультетов университетов. Изд. 2-е, переработанное. - М.: Изд. «Российское педагогическое агенство», 1997. – 442с.
4. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. -М., 1992.
5. Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях: Учебное пособие. -М.: МГУ, 1995.
6. Климов Е.А. Психология профессионала. Психологи Отечества. -М: Воронеж: НПО "МОДЭК", 1996.
7. Климов Е.А. Введение в психологию труда. -М., 1998.
8. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологическое обоснование зарубежных теорий профессионального развития //Вопросы психологии. -1989. -№5. -С.158-164.
9. Носкова О.Г. История психологии труда в России (1917-1957). -М., 1997.
- 10.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. - М.: Изд центр "Академия", 2001. -С.25-28, 42-49. .
- 11.Сахаров В.Ф., Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация школьников: Учебное пособие для студентов пединститутов. -М.: Просвещение, 1982. - С.7-40.
- 12.Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности.: Пер. с англ. -М.: "КСП+", 1997. – 720 с.
- 13.Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Пер. с англ. -СПб.: "Питер Пресс, 1997. -608с.
- 14.Щекин Г.В. Начала психологии кадровой работы. - К., 1992.
- 15.Д. Шульц, С. Е. Шульц История современной психологии. -СПб. Евразия, 1998. -528 с.
- 16.Ярошевский М. Г. История психологии. От античности до середины XX века. Учебное пособие для высших учебных заведений. -М.: Изд центр "Академия", 1996. -416 с.

ТЕМА №3

Психологічні основи професійного самовизначення особистості. Теорії професійного самовизначення

ПЛАН

1. Психологічний зміст професійного та особистісного самовизначення.
2. Підходи до проблеми професійного самовизначення
3. Типи, рівні та етапи професійного самовизначення.
4. Теорії професійного самовизначення
 - Психодинамічні теорії (З.Фройд, А.Адлер, К.Хорні);
 - Теорія батьківських установок Еллі Роу;
 - Теорія професійного розвитку Дж.С'юпера;
 - Теорія компромісу з реальністю Е.Гінзберга.
 - Сценарна теорія Еріка Берна;

Професійне самовизначення – це процес активного і свідомого пошуку людиною свого місця у світі професій, вироблення свого ставлення до усіх професій в цілому і до конкретної, обраної нею самою, майбутньої професійної діяльності. Цей процес пошуку триває протягом усього життя людини: від виникнення професійних спрямувань та намірів до виходу з трудової діяльності.

Клімов Є.О., наголошуючи на тривалості процесу професійного самовизначення, стверджував, що вибір професії здійснюється за формулою „*мій плюс усе життя, що залишилось*”. Такі важливі аспекти професійної діяльності як вибір професії, пошук свого власного місця та самоутвердження в обраній професії, аналіз та рефлексія власних професійних досягнень, поточення і корекція кар'єри та ін. вимагають уваги та вирішення на різних етапах професійного становлення.

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

Професійне самовизначення є важливою складовою соціально-психологічної зрілості людини і в значній мірі залежить від того, наскільки сильно виражена в ній потреба в самореалізації та самоактуалізації.

А.Маслоу, який розглядав професійний розвиток особистості у контексті самоактуалізації, наголошував, що самоактуалізацію слід розуміти як *прагнення людини до самовдосконалення, самовираження і самовияву у значущій для неї сфері діяльності*.

Самовизначення означає не лише самореалізацію, але й, «самотрансценденцію» (В.Франкл), тобто здатність виходити за межі самого себе, а головне - уміння людини знаходити нові смисли у конкретній справі протягом усього життя.

Отже, сутність *самовизначення детермінується його смислом.*

В умовах творчого підходу людина створює кожен раз інший смисл. Саме завдяки цьому вона перетворюється в суб'єкт самовизначення.

Власне, пошук смислу є одним з найскладніших і, одночасно, найбільш творчих завдань, які стоять перед людиною протягом усього професійного, а досить часто, і життєвого шляху.

Більшість дослідників розглядають самореалізацію та самоактуалізацію у контексті трудової діяльності. Так, А.Маслоу вважає, що само актуалізація проявляється «у захопленні значущою працею», *К.Ясперс* – «пов'язує самореалізацію із справою, якою займається людина. *І.Кон* стверджує, що самореалізація проявляється у праці і спілкуванні.

Самоукіна Н.В., наголошує, що професійна самоактуалізація – це пошук «себе в професії», власної професійної ролі, індивідуального стилю в діяльності, прагнення до гармонійного розкриття й утвердження свого природного творчого потенціалу. Вона стверджує, що процес професійного самовизначення здійснюється через самоаналіз, самопізнання і самооцінку власних здібностей і ціннісних орієнтацій, розуміння, наскільки відповідають власні індивідуальні особливості вимогам професії, та цілеспрямоване формування в собі тих якостей, які необхідні для успішного виконання майбутньої професійної діяльності.

Самоукіна Н.В. стверджує, що коли людина ставить певні цілі і намагається їх реалізувати, а умови соціальної ситуації вона намагається змінити і привести у відповідність із своїми цілями, її професійне самовизначення є активним.

Коли ж людина вступає у залежність від обставин або цілей інших людей і нехтує своїми власними цілями заради інших, її професійне самовизначення є пасивним.

Проблема професійного самовизначення розглядається з різних теоретичних підходів:

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

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

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

Центральним моментом у процесі професійного самовизначення є усвідомлення людиною своїх особистісних особливостей та можливостей,

обізнаність щодо вимог, які ставить професія перед людиною та розуміння соціально-економічних умов, в яких здійснюється **свідомий вибір професії**.

Серед факторів, що впливають на процес професійного самовизначення, можна виділити: вік, стать, раса, соціально-економічні умови, вплив батьків, рівень інформованості, Я-концепція, рівень домагань, практичні міркування.

Професійне самовизначення здійснюється протягом усього професійного життя: особистість постійно рефлексує, переосмислює своє професійне буття, самостверджується в професії.

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

Професійне самовизначення є важливою характеристикою і показником соціально-психологічної зрілості особистості, її потреби у самовдосконаленні, самореалізації і самоактуалізації.

Як уже зазначалося вище, професійне самовизначення триває протягом усього трудового життя людини.

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

Між ними є дуже багато спільного, а у вищих своїх проявах вони майже взаємопоєднуються, зливаються в єдине ціле. Наприклад, професіонал, який бачить в професійній діяльності смисл усього свого життя, реалізує себе не лише як фахівець, але й як особистість. З іншого боку, людина у своєму захопленні, наприклад, в складанні віршів або створенні пісень, може досягнути таких успіхів, яким міг би позаздрити професіонал.

Проте, як наголошує М.С.Пряжніков, між ними є певна відмінність.

Особистісне самовизначення - це більш складне поняття, яке виражається в активному пошуку можливостей розвитку, наприклад, формування себе як повноцінного члена спільноти, творця чогось нового, корисного. Особистісне самовизначення залежить від самої людини. Оформити його офіційно – неможливо, наприклад, отримати диплом на звання «особистості».

Професійне самовизначення це - більш конкретне поняття. Його простіше оформити офіційно, формально. Формалізм відображається у дипломах, сертифікатах, трудовій книжці, результатах праці. Професійне самовизначення залежить від зовнішніх умов. Для його реалізації необхідні сприятливі умови, такі, наприклад, як соціальний запит. Актуалізація професійного самовизначення ініціюється певними подіями в житті особистості, наприклад, закінчення загальноосвітньої школи, профтехучилища, підвищення кваліфікації, зміна місця проживання, атестація або звільнення з роботи.

Аналізуючи потенційні можливості самореалізації особистості, **Пряжніков М.С. пропонує виділити сім типів самовизначення:**

- 1) самовизначення в межах певної трудової діяльності, в процесі виконання конкретних трудових операцій,** коли людина знаходить смисл своєї діяльності у якісному виконанні трудових операцій (робота на конвеєрі);
- 2) самовизначення на певній трудовій посаді, наприклад, токаря,** яка передбачає значно ширший діапазон функцій та завдань (робота токаря може бути різною за своїм характером, наприклад, токар-верстатник, токар-фрезерувальник);
- 3) самовизначення на рівні конкретної спеціальності,** яка передбачає зміну різних трудових посад і тим самим розширює можливості самореалізації особистості, наприклад, водій автотранспорту легко може керувати будь-якими іншими видами транспорту;
- 4) самовизначення в конкретній професії,** коли робітник може виконувати суміжні види діяльності, оскільки професія передбачає об'єднання суміжних спеціальностей в межах певної професії (вибір спеціальності, а не просто місця праці);
- 5) життєве самовизначення, або самовизначення в житті,** куди поряд з професійною діяльністю відносять навчання, відпочинок, вимушене безробіття тощо, тобто йдеться про **вибір способу або стилю життя людини.** Деякі бачать смисл життя поза професійною діяльністю. В даному випадку професія може стати засобом реалізації певного способу життя;
- 6) особистісне самовизначення** – коли людина сама творить своє життя. Особистість, у даному випадку, - найважливіша. Вона ніби піднімається над професією, над соціальними ролями та стереотипами. Особистісне самовизначення – це пошук власного образу „Я”, розвиток цього образу та його утвердження серед оточуючих людей;
- 7) самовизначення особистості в культурі – вищий рівень особистісного самовизначення** – внутрішня активність, спрямована на продовження себе в інших людях, ідеться про досягнення соціального безсмертя (виробництво, наука, релігія, культура тощо).

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

Духовне самовдосконалення*
за межами буденних уявлень

*Рівні можливостей
професійного
самовизначення*

*Рівні можливостей
життєвого
самовизначення*

Поєднання з
культурою

Поєднання з глобальними
соціокультурними і еколо-
гічними проблемами та
ідеями

Поєднання з
професією

Захоплення складною та
значущою ідеєю (за
межами конкретного
хоббі чи заняття)

Поєднання зі
спеціальністю

Захоплення конкретною
ідеєю в межах свого
хоббі чи заняття

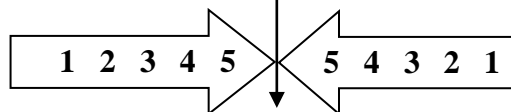
Поєднання зі своєю
посадою та трудовим
постом

Вирішення окремих
життєвих проблем

Поєднання з
конкретними
трудовими функціями
та завданнями

Реалізація себе в окремих
вміннях та талантах (не
обов'язково пов'язаних з
вирішенням важливих
життєвих проблем)

*Рівні реалізації
можливостей
професійного
самовизначення*



*Рівні реалізації
можливостей
життєвого
самовизначення*

Духовна деградація

Схема 1. Типи і рівні професійного, життєвого і особистісного самовизначення. Цифрами позначені рівні реалізації можливостей: 1 - агресивне неприйняття діяльності, яку виконує людина; 2 - прагнення мирно уникнути даної діяльності; 3 - виконання діяльності за

зразком, за шаблоном; 4 - прагнення вдосконалити, виконати по-своєму окремі елементи діяльності; 5 – прагнення збагатити, вдосконалити діяльність в цілому

*(Схема подається: Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш.учеб. заведений. -М.: Изд центр "Академия", 2001).

В кожному з виділених вище типів самовизначення Пряжников Н.С. виділяє п'ять рівнів самореалізації, окремо для професійного і окремо для особистісного самовизначення. За критерій автор бере внутрішнє прийняття людиною професії та ступінь творчого ставлення до професії і виділяє такі рівні реалізації можливостей людиною:

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

II рівень – прагнення мирно уникнути даної діяльності;

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

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

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

На схемі вище даний процес зображений у вигляді спрямованих одна до одної стрілками (схема 1).

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

1. Гностичний, який передбачає перебудову свідомості і самосвідомості;
2. практичний – реальні зміни соціального статусу людини.

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

- життєве – детермінується загальнолюдськими критеріями пошуку сенсу в житті;
- особистісне – критерії становлення особистості;
- соціальне – критерії приналежності до певних соціальних груп та встановлення певних взаємин на рівні цих груп;
- професійне – пошук себе відносно вироблених у суспільстві критеріїв професіоналізму;
- індивідуальне – визначення себе відносно встановлених у суспільстві критеріїв людини, поняття людяності;
- сімейне - визначення себе відносно встановлених у суспільстві критеріїв щодо сім'ї та формування себе як сім'янина.

Професійне самовизначення на різних стадіях розвитку має свої особливості.

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

1. Дошкільне дитинство - етап дитячої гри (емоційно-образний), коли граючись, діти наслідують дорослим, відтворюють їх дії та діяльність. У процесі сюжетно-рольових ігор вони ніби «приміряють» кожен з них до власної особи, випробовують різні професії: лікарів, продавців, вихователів, водіїв транспортних засобів тощо. Як правило, це професії батьків, від яких діти отримують інформацію про особливості кожної професії. На цій стадії вони знайомляться з професіями лише за назвами та зовнішніми ознаками, наприклад, за формою одягу, манерами поведінки, на основі оцінок ближніх.

2. Молодший шкільний вік (пропедевтичний етап). Це етап первинного вибору професії, коли у дітей ще не виникає запитань щодо змісту професії, умов праці тощо.

Дитина не має чіткого уявлення про світ професій, про свої внутрішні ресурси, вона більше орієнтована на значущого дорослого, прагне наслідувати його, а тому й орієнтація на професії у значній мірі залежить від цього дорослого: батька, вчителя, когось із родичів, близьких знайомих.

У дітей формується уявлення про бажану професію на основі трудової, ігрової та навчальної діяльності, коли вони починають усвідомлювати свої здібності та можливості. Це період формування любові та сумлінного ставлення до праці. Професійні інтереси проявляються слабо і відзначаються нестійкістю. На цьому етапі іноді затримуються підлітки.

3. Підлітковий вік (пошуково-зондуєчий етап) - період підліткової фантазії. Хлопчики досить часто ідентифікують себе з романтичним образом „справжнього чоловіка”, для якого характерні такі риси як сильна воля, мужність, витримка, сміливість (космонавт, спортсмен, пілот-випробовувач тощо). Дівчатка орієнтуються на красивих і популярних жінок (топ-модель, телеведуча, естрадна співачка тощо).

Динаміка формування професійних інтересів у підлітковому віці поділяється на ряд стадій:

Спочатку молода людина оцінює різні види діяльності на основі інтересів («я люблю історичні романи, тому буду істориком»), трохи згодом – на основі здібностей («мені вдається математика, чи не стати мені математиком») і, насамкінець - цінностей (наприклад, «я хочу допомагати людям, чи не стати мені лікарем», або «хочу заробляти багато грошей, ким мені бути?»).

Вияв інтересу сприяє прояву здібностей, тому їх диференціація відбувається майже паралельно і взаємопов'язано. Цінності формуються значно пізніше.

4. Рання юність (14-15 років) – етап формування професійної спрямованості. Це кульмінаційний момент у професійному самовизначенні, бо в цей період відбувається вибір професії, який пов'язаний із закінченням навчання у школі. Найважливішими факторами, які впливають на вибір школярів, є усвідомлення дитиною своїх інтересів, здібностей та цінностей, рівень домагань, який включає оцінку своїх об'єктивних можливостей.

5. Юність (16-23) – етап формування професійної свідомості,

професійного навчання, коли в процесі самовизначення молода людина знаходить свій особистісний сенс, коли вибір професії співвідноситься з її ідеалами і здійснюється з урахуванням психологічних та психофізіологічних ресурсів. **В цьому віці** формуються професійні наміри та початкова орієнтація у різних сферах праці.

На цьому етапі молоді люди здобувають професійні знання або в навчальних закладах, або на підприємстві. Це - час, коли бажане майбутнє стає днем сьогоднішнім. Відбувається процес кристалізації професійної спрямованості або корекції професійного старту, якщо він був зроблений невдало.

6. Молодість (до 27 років). Це етап професійної адаптації, соціально професійної активності, професійного росту.

7. Зрілість (до 45 років) це – етап **самореалізації в праці**, який пов'язаний із здійсненням або нездійсненням професійних сподівань, період реалізації свого професійно-психологічного потенціалу, реалізації себе як особистості або період вторинної професіоналізації.

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

Теорії професійного самовизначення.

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

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

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

- психодинамічні теорії (З.Фройд, А.Адлер, К.Хорні);
- теорія оперотропізмів У.Мозера;
- теорія батьківських установок Еллі Роу;
- теорія професійного розвитку Дж.С'юпера;

- теорія компромісу з реальністю Е.Гінзберга;
- сценарна теорія Еріка Берна;
- вітчизняні теорії самовизначення.

Теорія З. Фрейда базується на положенні, що професійний вибір та задоволення людини своєю професією залежить від раннього дитячого досвіду. Зокрема, професійний розвиток особистості пов'язується з проявом структури несвідомих потреб і мотивів, які виникають в ранньому дитинстві.

Професійний вибір особистості, згідно з теорією З.Фрейда, детермінується такими факторами:

- 1). структурою основних потреб, що склалися в ранньому дитинстві;
- 2). досвідом ранньої дитячої сексуальності;
- 3). сублімацією, з одного боку, як суспільно-корисним способом вивільнення агресивної енергії, а з іншого - як механізм захисту через незадоволення основних потреб особистості;
- 4) комплексом маскулітності.

Структура основних потреб, таких, як потреба у догляді, турботі, необхідність у вивільненні оральної агресії, маніпулювання з предметами та маніпуляції з людьми, задоволення анальної та генітальної потреб, ексгібіція, фіксація на течії води, ритмічні рухи (наприклад під час колисання), які закладаються в ранньому дитинстві, впливають на майбутній професійний розвиток особистості.

Обравши професію військового – людина задовільняє свої потреби в наступі, атаці. Потреба підглядати в більш зрілому віці переростає в пристрасть до пізнання. Потреба у вивільненні оральної агресії (гризти, кусати, різати) може реалізуватися безпосередньо в процесі маніпуляції з предметами, наприклад, робота з гайковим ключем, скальпелем, бор-машиною, або маніпуляції словами (символічна реалізація оральної агресії), наприклад, у таких професіях як, екскурсовод, диктор, вчитель тощо.

Сублімація агресивного впливу може проявитися у виборі таких професійних занять, як хірургія, землеробство, спортивні змагання, різьба по дереву, живопис або драматичне мистецтво тощо.

Люди, у яких спостерігається фіксація енергії лібідо на анальній стадії, виділяються трьома рисами: охайністю, ощадливістю і впертістю.

Акуратність, пише Фрейд, означає не лише фізичну чистоплотність, але добросовісне ставлення до будь-яких дрібних доручень. На таких людей можна покластися в будь-якій справі. Вони хороші виконавці. Протилежні в цьому відношенні риси: безлад, непорядність, недбалість.

Проте ощадливість може доходити до скупості, впертість іноді переходить в наполегливість, яку легко доповнюють схильність до гніву та помсти.

Ощадливість і впертість найбільш тісно пов'язані між собою. Ці риси характеру виступають як сублімація продуктів анальної еротики. Фрейд був переконаний, що здатність до сублімації обмежується статевими ознаками, тобто вона у жінок слабша, ніж у чоловіків. **К.Хорні** погоджувалась з поглядом Фрейда щодо труднощів у прояві сублімацій у жінок, проте вона наголошувала, що дане явище має місце виключно через вплив соціально-

культурних традицій, зокрема через те, що більшість звичайних професій завжди були орієнтовані на чоловіків, а не на жінок. Крім того, Хорні констатує, що заздрість чоловіків до материнства є однією з рушійних сил, що спонукає чоловіків до створення культурних цінностей і спонукає чоловіків обирати професії художника, скульптора, письменника та ін.

Заздрість дівчаток до чоловічого статевому органу (комплекс маскулінності) проявляється через несвідоме прагнення дівчинки користуватися перевагами, які дає становище чоловіка у суспільстві. У зв'язку з цим пояснюються і особливості жіночого характеру, і особливості професійної поведінки жінки, і прагнення жінки зробити кар'єру тощо. Прагнення жінок до керівних посад, вибір професії батька або професії, що спонукає постійно змагатися з представниками протилежної статі, пояснюється несвідомою реалізацією заздрості жінки до чоловічого статевому органу. Вплив цього комплексу проявляється як у практично здорових, так і у невротичних жінок. Виникнення комплексу маскулінності зумовлюється в більшій мірі культурно-історичними традиціями, вважає К.Хорні, що може бути причиною формування у жінок заниженої самооцінки, проявлятися у порушеннях їх статево-рольової поведінки, проявлятися у вираженому почутті невпевненості навіть у обдарованих та успішних жінок.

Проблема вибору професії, покликання поряд з проблемами соціального життя, любові та шлюбу розглядалося **А.Адлером** як одна з трьох найважливіших у житті людини. Основні поняття в його теорії, такі, як почуття неповноцінності та прагнення переваги, які розглядаються автором як загальні фактори, що визначають поведінку людини, впливають також і на вибір професії та обумовлюють розвиток артистичних, художніх та кулінарних здібностей.

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

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

Психодинамічні теорії спираються на твердження, згідно з яким центральна роль у професійному виборі та у професійному житті в цілому залежить від потреб, а саме, якщо базальні потреби через певні соціальні перешкоди залишились незадоволеними, у поведінці індивіда виникає особлива форма заміщення дійсності – оперотропізм. Розгорнуте обґрунтування вчення, що стосується взаємозв'язку між професійним вибором та незадоволеними потребами, що мали місце в дитинстві, належить

У.Мозеру. Вчений виділив чотири форми оперотропізмів, кожна з яких може бути основою для формування певного типу професійного розвитку:

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

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

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

4) інтегральний оперотропізм - форма поведінки, яка поєднує в собі усі три вище названі;

Теорія батьківських установок Еллі Роу.

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

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

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

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

Теорія професійного розвитку Доналда С'юпера.

Згідно з С'юпером, професійне самовизначення - це багатовимірний і багатоступеневий процес.

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

Період професійного вибору припадає на другий етап, який охоплює вік від 14-до 25 років і характеризується тим, що людина пробує свої сили в різних ролях, але при цьому орієнтується на свої реальні професійні можливості.

Професію людина повинна обирати з урахуванням :

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

Вибір професії вчений пов'язує з Я-концепцією суб'єкта. На думку С'юпера, індивідуальні професійні переваги та типи кар'єр можна розглядати як спробу людини реалізувати свою Я-коцепцію, яка представлена усіма твердженнями, які людина хоче висловити про себе. Усі твердження, які людина може висловити відносно професії, визначають її професійну Я-концепцію.

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

Проте одну і ту ж професію ми можемо сприймати по-різному: професія інженера може сприйматися одними молодими людьми як можливість проводити дослідження, іншими - як джерело матеріального достатку, третіми - як така, що забезпечує соціальний статус, тому кожен з них прийме на себе ту роль в професії інженера, яка відповідатиме його цінностям.

Утверджуючи себе в професії, яка відповідає її Я-концепції, людина тим самим досягає самоактуалізації.

Сьюпер виділив такі стадії професійного розвитку:

1. *Стадія пробудження, або розвитку (0-14).* Розвиток Я-концепції починається з того, коли в дитинстві в іграх діти апробують різні ролі, пробують себе у різних видах занять, з'ясовуючи, що їм подобається, що найбільше вдається. У них з'являються свої інтереси, які можуть мати вплив на вибір професії в майбутньому. Я-концепція розвивається через ідентифікацію себе із значущим дорослим, оскільки діти в першу чергу знайомляться з тими видами занять, якими займаються батьки, рідні, знайомі.
2. *Стадія пошуку (15-24).* Це період, коли юнаки і дівчата намагаються розібратися і визначитися у своїх потребах, інтересах, здібностях, цінностях і можливостях. Спираючись на результати такого самоаналізу, вони намагаються підібрати для себе майбутню професію і починають її освоювати. В цей період вони роблять спробу відчувати себе в різних професійних ролях, орієнтуючись при цьому на свої реальні професійні можливості.
3. *Стадія консолідації, або зміцнення кар'єри, період професійного росту (25-44)* В цей період працівники намагаються зайняти стійке становище в обраній ними діяльності. На початку трудової діяльності вони можуть змінювати місце роботи, навіть спеціальність. В другій половині цього періоду спостерігається прагнення утвердити себе в обраній професії, забезпечити у знайденому професійному полі стійку особистісну позицію. Цей період виявляється найбільш творчим в житті людини.
4. *Стадія стабілізації або збереження того, що вдалося досягнути (45-64).* Працівники намагаються зберегти те становище, якого вони досягнули на попередньому етапі.
5. *Стадія спаду (після 65).* Це період, коли фізичні і розумові сили починають погіршуватися. Змінюється характер роботи, коли людина намагається привести її у відповідність зі своїми послабленими можливостями. Можуть з'являтися нові ролі, частково участь в професійному житті може продовжуватися у формі спостереження за діяльністю інших людей. Проте в кінцевому результаті все закінчується тим, що її трудова діяльність припиняється.

Теорія компромісу з реальністю Е.Гінзберга

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

У процесі професійного вибору Гінзберг виділяє три стадії:

- 1) стадія фантазії – триває до 11 років, коли діти уявляють собі, ким би вони хотіли бути. Незалежно від реальних потреб, здібностей, підготовки, можливості діти мріють стати лікарем, вчителем, космонавтом тощо.
- 2) гіпотетична стадія – триває з 11- 17 років і поділяється на чотири періоди. Протягом *першого періоду*, який називають *періодом інтересів* (11-12 років) діти роблять свій вибір відповідно до своїх нахилів та інтересів. *Другий період* (13-14 років) – це період *здібностей*, коли діти починають думати про вимоги, які висуває професія до людини, про способи і шляхи підготовки, про матеріальні блага, які може дати професія і починають думати про свої здібності, наскільки вони відповідають вимогам професії. *Протягом третього періоду – оцінювання*, який триває з 15 до 16 років, молоді люди починають «приміряти» різні професії до своїх власних цінностей й інтересів, спів- ставляють вимоги професії із своїми цінностями та реальними можливостями. *Четвертий період – перехідний*, який триває до 17 років, коли молода людина закінчує навчання в середній загальноосвітній школі і змушена під впливом ровесників, батьків, колег, школи та інших обставин зробити свій вибір у житті. Це період, протягом якого здійснюється перехід від гіпотетичного підходу до вибору професії до реалістичного.
- 3) реалістична стадія (від 17 і вище): час, коли підлітки намагаються прийняти остаточне рішення – обрати професію. Ця стадія поділяється на період дослідження (17-18 років), коли підліток активніше докладає зусиль для одержання глибших знань і розуміння себе і свого вибору. Наступний період – кристалізації (19-21), коли значно звужується діапазон вибору і визначається основний напрямок майбутньої діяльності. Третій період цієї стадії – це період спеціалізації, коли загальний вибір, наприклад, професія фізика, поточнюється вибором конкретної вузької спеціалізації.

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

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

Сценарна теорія Еріка Берна

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

Засновник цієї теорії – Е.Берн констатує, що зовсім незначна кількість людей досягає повної автономії в житті, а такі важливі кроки, як одруження, виховання дітей, вибір професії і кар'єра, розлучення і навіть прийняття смерті та ін. люди здійснюють під впливом сценарію, тобто згідно з програмою поступального розвитку, своєрідним життєвим планом, сформованим в ранньому дитинстві (до 6 років) під впливом батьків, який є визначальним у поведінці людини.

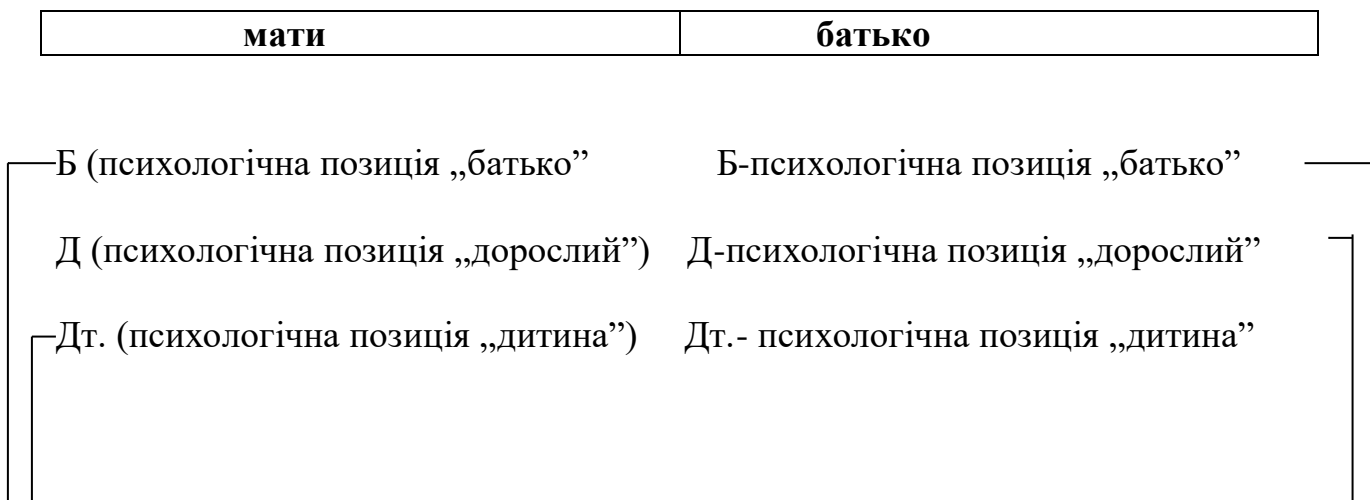
Хоча життя за сценарієм має свої переваги, зокрема, сценарій пояснює мотиви найважливіших наших життєвих рішень, завдяки сценарію користуємось виробленим батьками готовим досвідом, маємо готову життєву мету та прийнятний спосіб структурування часу, але головним недоліком сценарію є те, що він не дає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

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

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

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

Схема впливу батьків на вибір професійного сценарію дітьми.



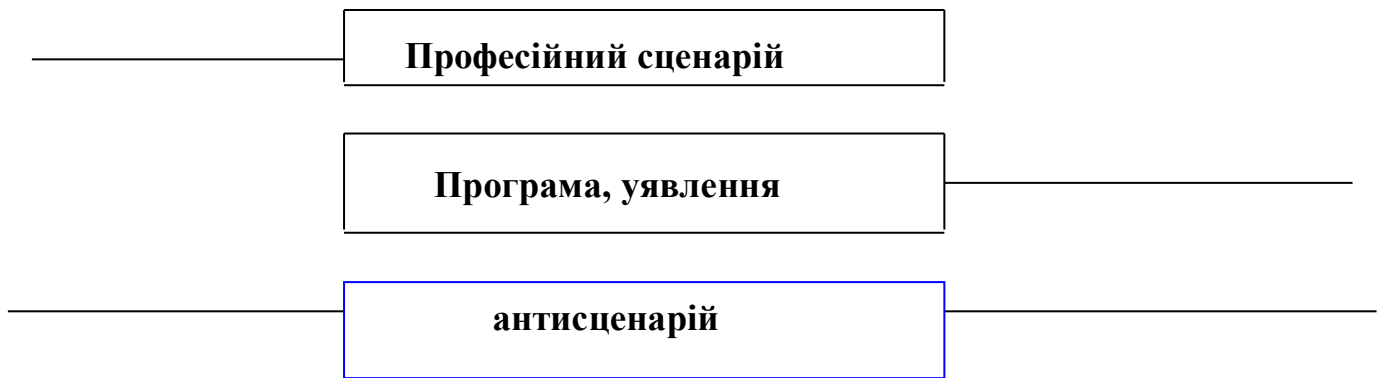


Схема 2.

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

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

У свою чергу, стан Батька обох батьків (і батька, і матері хлопчика) вказує, що необхідно стати хорошим лікарем, а Дорослий стан батька розкриває секрети професійної підготовки лікаря (див. схему 2).

Якщо хлопчик, який має певні здібності до професії, і сприйняв сценарій, то в кінцевому результаті, кар'єра хлопчика буде успішною.

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

- 1) щоб батьки мали бажання передати, а дитина була готова, схильна прийняти сценарій батьків;
- 2) щоб дитина мала певні здібності до професії, сценарій якої батьки пропонують, і події, що відбуваються в житті дитини, не повинні суперечити сценарію;
- 3) обоє батьків повинні мати власні сценарії „переможців” (їх власні сценарії та антисценарії повинні співпадати).

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

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

У структурному відношенні будова особистості суб'єкта, зокрема домінування одного із станів Я (дитини, дорослого або батька) є визначальним у виборі професії та стає „основною характеристикою професії

людини”: священники в основному батьки, діагности – дорослі, клоуни, артисти – діти.

Батько може бути двох типів:

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

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

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

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

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

Згідно з поглядами вітчизняних психологів, рушійною силою розвитку спеціаліста є суперечності між вимогами праці, які постійно ускладнюються та індивідуальним стилем, досвідом і здібностями людини. Важливе значення має внутрішньо особистісна суперечність між «Я-діючим» і «Я-відзеркаленим». Переживання цієї суперечності спонукає людину до пошуку нових засобів самореалізації.

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

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

З цього приводу Т.М.Титаренко констатує, що навіть найнесприятливіші умови життя не спроможні істотно загальмувати потенціал особистісного саморозвитку, який одвічно закладений у кожній людині. У людини завжди є вибір траєкторії життєвого шляху, вибір самотворення. Саме в акті особистісного вибору есплікується, виявляється її суб'єктивність. Якщо людина уникає вибору, не робить його вчасно, вона потрапляє у кризову життєву ситуацію, яка все одно примушує її стати перед

цим самим вибором, але вже у максимально загостреній , екстремальній формі.

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

Контрольні запитання:

1. В чому полягає сутність професійного самовизначення?
2. В чому полягає відмінність між професійним і особистісним самовизначенням?
3. Яка основна мета професійного самовизначення?
4. Аналізуючи потенційні можливості самореалізації особистості, М.С.Пряжніков виділив сім типів професійного самовизначення. Назвіть і поясніть, як ви розумієте кожен з них.
5. Назвіть рівні самореалізації за М.С. Пряжніковим.
6. Назвіть рівні самовизначення, виділені Є.О. Клімовим
7. Які типи самовизначення виділяє А.К.Маркова?
8. Які теорії професійного самовизначення Ви знаєте?
9. Назвіть психодинамічні теорії професійного самовизначення та охарактеризуйте кожен з них.
10. В чому полягає суть теорії батьківських установок Еллі Роу?
- 11.Що лежить в основі теорії самовизначення Д.С'юпера?
- 12.Назвіть етапи професійного самовизначення в теорії Д. С'юпера.
- 13.Дайте загальну характеристику теорії професійного самовизначення Е.Гінзберга.
- 14.В чому полягає суть сценарної теорії Е.Берна?

Література:

1. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии: Перевод с нем. - М., 1995. – 296 с.
2. Берна Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. -СПб., 1992. -400с.

3. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. - С.164-187.
4. Возрастная и педагогическая психология: Хрестоматия: Учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений /Сост. И.В. Дубровина, А.М. Прихожан, В.В. Зацепин. -М.: Изд. центр "Академия", 2001. -С.321-326.
5. Гинзберг М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема //Вопросы психологии. -1988. -№2. -С. 20-26.
6. Гинзберг М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения //Вопросы психологии. -1994. -№3.
7. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. -К., 1988. -142с.
8. Климов Е.А. Как выбрать профессию. -М., 1990.
9. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов на Дону: "Феникс", 1996.
10. Кон И.С. Психология ранней юности: Кн. для учителя. -М.: Просвещение, 1989. -С. 185-205. -255с.
11. Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологическое обоснование зарубежных теорий профессионального развития // Вопросы психологии. – 1989. - №5. –С. 158-164.
12. Крайг Грейс. Психология развития. -СПб.: Изд. "Питер", 2000. -С.716-721.
13. Кулагина И.Ю., Колюцкий В.Н. Возрастная психология. -М. 2001. -С. 321-327.
14. Кудрявцев Т.В. Сухарев А.В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения //Вопросы психологии. -1985. -№1. - С. 86-94.
15. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. -М.: Ин-т практической психологии, Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
16. Пряжников Н.С. Имитационная игра как средство формирования у оптантов умения строить личные профессиональные планы (ЛПП). -М.: МГУ. 1988.
17. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш.учеб. заведений. -М.: Изд центр "Академия", 2001. - С. 108-130, 330-353.
18. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии -СПб.: Питер Ком, 1998. - 634-644. -668с. (Серия "Мастера психологии").
19. Степанский В. И. Психологические проблемы выбора профессии. -М., 1995.
20. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". -Ростов н/Д: "Феникс", 2000. -С. 392-394, 400-415. - 544 с.
21. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. – К.: Либідь, 2003. – 376 с. – С.108.
22. Титма М.Х. Выбор профессии как социальная проблема. -М.: Мысль, 1975. -198с.

23. Федоришина І.Л. Умови забезпечення вибору професії як життєвої цінності //Психологія: Наук-метод.Зб. -К.: Освіта. -Вип.40. -1993. -С.53-63.
24. Хорни К. Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию: Пер. с англ. -СПб., 1997. -316с.
25. Хорни К. Наши внутренние конфликты. Конструктивная теория невроза. -СПб.: Лань, 1997. -240с.
26. Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности.: Пер. с англ. -М.: "КСП+", 1997. -720с.
27. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Пер. с англ. -СПб.: "Питер Пресс, 1997. -608с.
28. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. -М.: Педагогика, 1981. -С.8-26, 76-89.
29. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи. -М.: Ин-т профессионального самоопределения молодежи РАО, 1993.
30. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. -М., 1996. -344с.

ТЕМА №4

Професійно обумовлена структура особистості.

ПЛАН:

1. Структура особистості у контексті профорієнтації.
2. Особливості структури професійно обумовленої особистості.
3. Професійна спрямованість та її складові
4. Професійна компетентність та її основні компоненти
5. Професійно важливі якості
6. Професійно значущі психофізіологічні властивості

В психології існують різні визначення особистості, які сформульовані представниками різних шкіл і напрямків. Кожна школа обґрунтовує своє визначення. Згідно з поглядами більшості вітчизняних психологів, особистість визначається як інтегральне поняття, яке характеризує людину в якості об'єкта і суб'єкта біосоціальних відносин, що поєднує в собі загальнолюдське, соціально-специфічне та індивідуально-неповторне.

Вивчення структури особистості, її індивідуально-психологічних особливостей має надзвичайно важливе значення у профорієнтації, а особливо в процесі виявлення її «професійної придатності».

Найбільш повно структура особистості досліджена К.К.Платоновим. В ній вчений виділив чотири основних підструктури, або рівні:

- 1). Спрямованість, яка є вищим рівнем розвитку особистості і включає моральні риси особистості, прагнення, бажання, ідеали, погляди, переконання, світогляд, особливості характеру та самооцінки. Ця підструктура формується під впливом виховання і є соціально обумовленою.
- 2). Індивідуальний соціальний досвід, куди входять набуті людиною знання, навички, уміння і звички. Цей рівень формується в процесі навчання і має соціальний характер. Вплив біологічно обумовлених властивостей особистості хоч не значний, але досить помітний. Цю підструктуру називають іноді «індивідуальною культурою».
- 3). Психологічна підструктура, яка включає індивідуальні властивості окремих психічних процесів або психічних функцій, тобто індивідуальний прояв пам'яті, сприйняття, відчуття, мислення, здібностей, емоцій, волі, які залежать як від вроджених факторів, так і від тренування, розвитку, вдосконалення, проте з сильно помітним впливом біологічних особливостей.
- 4) Біологічно обумовлена підструктура, куди входять темперамент, статеві та вікові особливості.

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

Розглядаючи особистість суб'єктом соціальних взаємин і трудової діяльності та спираючись на викладену вище 4-компонентну структуру особистості К.К. Платонова, Е.Ф. Зеєр, відповідно, виділив такі основні складові у структурі професійно обумовленої особистості:

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

Розглянемо їх більш детально.

Професійна спрямованість вважається найвищим рівнем розвитку і основним системоформуючим фактором особистості (Л.І.Божович, В.С.Мерлін, К.К.Платонов та ін.). Описуючи структуру професійно обумовленої особистості, Е.Ф.Зеєр також пропонує вважати саме професійну спрямованість її ключовим компонентом. Оскільки спрямованість характеризується системою домінуючих потреб і мотивів, відношень, установок та ціннісних орієнтацій, *у структурі професійної спрямованості Зеєр виділяє такі складові:*

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

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

Другою важливою підструктурою професійно обумовленої особистості є **професійна компетентність**, яка трактується як обізнаність, ерудованість.

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

Основними складовими професійної компетентності є:

- соціально-правова компетентність – уміння співпрацювати і взаємодіяти з суспільними установами і людьми, володіння уміннями професійного спілкування та поведінки;
- спеціальна компетентність – готовність до самостійного виконання конкретних видів діяльності, уміння розв'язувати типові професійні задачі і оцінювати результати своєї праці, здатність самостійно здобувати знання і уміння за спеціальністю;
- персональна компетентність – здатність до постійного професійного зростання і вдосконалення, підвищення кваліфікації та реалізації себе в професійній діяльності;
- Аутокомпетентність – адекватне сприйняття своїх соціально-професійних характеристик, володіння технологіями подолання професійних деструкцій.

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

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

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

Серед найбільш загальних професійно важливих якостей Зеєр Е.Ф. виділив такі :

- спостережливість;
- образну, моторну та ін. види пам'яті;
- технічне мислення;
- просторову уяву;
- уважність;
- емоційна стійкість,
- рішучість;
- гнучкість;
- наполегливість;
- цілеспрямованість;
- дисциплінованість;
- самоконтроль та ін.

Процес формування професійно важливих якостей складний та тривалий і здійснюється на основі психологічних властивостей індивіда. Професійно важливі якості формуються в процесі засвоєння і виконання індивідом певного виду діяльності. Це динамічний процес формування функціональних і операційних дій на основі психологічних властивостей індивіда. В процесі засвоєння і виконання діяльності психологічні якості поступово професіоналізуються, утворюючи самостійну підструктуру.

До професійно важливих якостей відносять також здібності.

Здібності поділяють на загальні (розумові) здібності, від яких залежить успішність будь-якої діяльності і навчання та **спеціальні**, які пов'язані з конкретним видом діяльності (художні, музичні, математичні, технічні та ін.).

Вивченням здібностей займався В.Д.Шадріков. На думку В.Д.Шадрікова людина, від природи наділена загальними здібностями, а спеціальні здібності – це загальні здібності, які під впливом вимог діяльності набули рис оперативності, тобто тих рис, які необхідні для виконання певної діяльності.

До спеціальних здібностей відносять здібності до практичної діяльності, які забезпечують високу результативність в конструкторській, технічній, організаторській та ін. видах діяльності.

Практично всі види здібностей взаємопов'язані і розвивають і взаємозбагачують одні одних. Чим більше розвинені загальні здібності, тим більше створюються умови і передумови для розвитку спеціальних здібностей.

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

Спираючись на концепцію Б.Ф.Ломова, який виділив три функції психіки: комунікативну, регуляторну і пізнавальну, можна на цій основі, виділити три види здібностей: комунікативні, регуляторні і пізнавальні.

Здібності – це індивідуально-психологічні особливості людини, які виражають її готовність до оволодіння певними видами діяльності та успішного її виконання. Основи здібностей закладені генетично. Природними передумовами здібностей є *задатки*. Те, наскільки проявиться і оформиться задаток, залежить від умов індивідуального розвитку.

Здібності формуються, розвиваються і проявляються під впливом як внутрішніх якостей індивіда, так і соціальних умов.

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

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

Найбільш ґрунтовно дослідив проблему здібностей Б.М.Теплов, який виділив в даній системі такі категоріальні поняття як «задатки», «здібності», «обдарованість» і «геніальність».

Задатки він трактував як анатомо-фізіологічні особливості індивіда. Задатки у відношенні до здібностей характеризуються полівалентністю, тобто коли на основі одних і тих самих задатків можуть сформуватися і розвиватися різні, але не будь-які здібності.

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

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

Четвертою складовою професійно обумовленої структури особистості є **професійно значущі психофізіологічні властивості**, розвиток яких відбувається в процесі засвоєння діяльності.

В процесі професіоналізації одні психофізіологічні властивості визначають розвиток професійно важливих якостей, інші – професіоналізуючись, набувають самостійного значення. До цієї

підструктури відносять такі якості, як зоро-рухова координація, нейротизм, стабільність, екстраверсія –інтроверсія, реактивність, енергетизм та ін (3).

Професійно обумовлена структура особистості*

Підструктура	Соціально-психологічні та психофізіологічні компоненти підструктури	Професійно обумовлені ансамблі компонентів підструктури (ключові кваліфікації)
1	2	3
Соціально-професійна спрямованість	Нахили, інтереси, мотиви, відношення, установки, ціннісні орієнтації	Соціально-професійні здібності: готовність до співпраці, спрямованість на досягнення, успіх і професійне зростання, корпоративність, надійність, соціальна відповідальність та ін.
Професійна компетентність	Професійні знання, уміння і навички, кваліфікація	Соціально-правова і економічна компетентність, спеціальна компетентність, персональна компетентність (знання і уміння, що виходять за межі однієї професії), аутокомпетентність
Професійно важливі якості	Уважність, спостережливість, креативність, рішучість, контактність, самоконтроль, самостійність та ін.	Професійна самостійність, соціально-професійний інтелект, здатність до планування технологічних процесів, діагностичні здібності, професійна мобільність, самоконтроль та ін.
Професійно значущі психофізіологічні властивості	Енергетизм, нейротизм, екстравертованість, зорова і рухова координація реактивність та ін.	Узагальнені професійні здібності: координація дій, швидкість реакції, стресостійкість, ручна вправність, витривалість, працездатність та ін.

В.Д.Шадріков вважає, що в процесі професіоналізації особистості утворюються інтегративні ансамблі (симптомокомплекси) якостей. Компонентний склад професійно обумовлених ансамблів постійно

змінюється. Проте для кожної професії існують свої відносно стійкі ансамблі професійних характеристик, які в зарубіжній психології іменуються як ключові кваліфікації. Дослідженням ключових кваліфікацій займався німецький вчений Д.Мартенс, який серед найбільш важливих називає такі: абстрактне теоретичне мислення, здатність до планування складних технологічних процесів, креативність, прогностичні здібності, здатність до самостійного прийняття рішень, комунікативні здібності, здатність до співпраці та співробітництва, надійність, працездатність, відповідальність тощо.

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

Контрольні запитання:

1. Які складові виділяють в структурі професійно орієнтованої особистості?
2. Що входить в зміст поняття «професійна спрямованість»?
3. Назвіть структурні компоненти «професійної компетентності».
4. Як Ви розумієте поняття «загальні» та «спеціальні» здібності?
5. Що Ви вкладаєте в розуміння поняття «професійно важливі якості»?
6. Як Ви розумієте поняття «професійно значущі психофізіологічні властивості»?
8. Що означає поняття «ключові кваліфікації»? Назвіть декілька з них.

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. -С.193-233. -511с.
2. Введение в психологию /Под ред А.В.Петровского. -М.: "Академия", 1998. -С.468-488.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. -Ростов н/Д, 1996.

5. Кудрявцев Т.В. Сухарев А.В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения //Вопросы психологии. -1985. -№1. -С.86-94.
6. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління. Навчальний посібник. – Івано-Франківськ: «Плай», 2001. – С. 109-154.
7. Психологія: Підручник/Л.Ю. Трофимов, В.В. Рибалка, П.А. Гончарук та ін.; за ред Ю.Л. Трофімова. -К.: Либідь, 1999. -С.100-122.
8. Психологія особистості: Словник-довідник /За ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. -К.: Рута, 2001. -320с.
9. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии -СПб.: Питер Ком, 1998. -С. 518-534, 535-550. -668с. (Серия "Мастера психологии").
- 10.Шадриков В.Д. Деятельность и способности. – М.: Логос, 1995.
- 11.Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации. Проблемы индустриальной психологии. - Ярославль: ЯрГУ, 1979.
- 12.Шадриков В.Д., Дружинин В.Н.Системный подход к измерению способностей. Диагностика профессиональных и познавательных способностей. – М.: АН СССР, 1988.

ТЕМА №5

Професійна мотивація.

ПЛАН:

1. Поняття мотивації.
2. Професійна мотивація.
3. Основні критерії вибору професії.
4. Теорія мотивів А. Маслоу.
5. Двофакторна теорія мотивації Ф. Херцберга.
6. Теорія мотивації Д. Мак-Клелланда.
7. Теорія "уникнення невдач" Д. Аткинсона та Х. Хекхаузена.
8. "Теорія сподівань" В. Ворума.
9. Теорія мотивації Л. Портера та Е. Лоулер.
- 10.Теорія "Х", "теорія Y" та "теорія Z" Д. Мак-Грегори, О.Шелдона та В. Оучі.

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

Під мотивацією в психології розуміють сукупність факторів, що організують і спрямовують поведінку індивіда. В якості мотиваторів, згідно з Ільїним, можуть виступати моральний контроль, інтереси, переваги, схильності, зовнішня ситуація, власні можливості, бажання, інтереси та ін. Усі спонукальні джерела активності особистості об'єднуються поняттям мотиваційної сфери, яка включає потреби, інтереси, прагнення, захоплення, переконання, установки, ідеали, наміри тощо.

Особливу роль у формуванні мотивів відіграють потреби. Найбільш повний перелік потреб людини визначив у своїй теорії А.Маслоу: *фізіологічні потреби, потреби в безпеці, соціальні (афіліативні) потреби, потреба в повазі та потреба в самоактуалізації*.

Ієрархічна концепція потреб А.Маслоу демонструє, яку важливу роль в розумінні реальних мотивів трудової діяльності відіграють потреби, наскільки широким є діапазон людських потреб, яка їх значущість та які пріоритети в їх задоволенні.

Мотивація професійної діяльності відрізняється своїм специфічним характером у відношення до мотивації поведінки.

В психології виділяють кілька теорій, які намагаються дати пояснення мотивів професійної діяльності людини.

Так, в своїй двохфакторній теорії **Фредерік Херцберг** виділяє дві групи мотивів, які розрізняються за своєю спрямованістю.

Перша група мотивів (факторів-мотиваторів) пов'язана з характером і сутністю самої діяльності і спрямована на розв'язання виробничих задач. До них відносяться можливість досягнення успіху в роботі, наявність шансів просунути по службі, визнання результатів роботи і їх публічне одобрення, хороша оплата праці, можливість підвищити рівень професійної компетентності, почуття відповідальності, складність, різноманітність, цікавий зміст роботи.

Друга група мотивів (фактори гігієни) пов'язана з самовираженням особистості, її внутрішніми потребами з одного боку, і з навколишнім середовищем - з другого. До них відносяться: задовільні умови праці, мінімум напруження і стресу, хороші стосунки з працівниками та керівником, гнучкий графік роботи.

Задоволення цих потреб робить саму діяльність більш привабливою, проте, майже не впливає на підвищення продуктивності праці. Вони знижують або знімають почуття незадоволення роботою, але самі не можуть підвищити продуктивність праці, почуття задоволення роботою, а тому вони не здатні сформувавши високу мотивацію діяльності.

Досить авторитетною в професійній психології є теорія мотивації Девіда МакКлелланда, який дотримується думки, що підвищення мотивації діяльності в значній мірі залежить від задоволення потреб більш високих рівнів. **Вчений виділив три основні групи потреб вищого рівня:** прагнення влади, прагнення успіху та прагнення співпричетності, приналежності (партиципативна потреба).

Прагнення влади виражається не лише у бажанні впливати на інших людей і керувати ними, але й продемонструвати своє уміння успішно працювати та успішно керувати на різних рівнях та на різних керівних посадах. Люди з розвиненою потребою у владі, як правило, активні, енергійні, не бояться конфронтації, здатні відстоювати свої позиції.

Потреба в успіху (мотивація досягнення) розглядається як відносно стійке прагнення людини до досягнення високих результатів в діяльності. Успіх розцінюється не як похвала або визнання з боку колег, а як особисті досягнення, як готовність брати участь у прийнятті складних рішень і нести за них персональну відповідальність.

Прагнення до визнання – це бажання показати свою спроможність бути лідером, мати свою власну думку і вміння переконувати навколишніх у своїй правоті. На думку МакКлелланда, необхідно задовольняти бажання тих, хто прагне влади, бо вони здатні продемонструвати свої переваги, коли обійматимуть ті посади, яких прагнуть.

У працях *Д.Аткінсона і Х. Хекхаузена* обґрунтована стратегія трудової поведінки, яка спрямована на уникнення неудач. Вони звернули увагу на те, що потреба в успіху повинна вивчатися у комплексі з прагненням уникнення неудач. Сам характер діяльності визначає значущість професійної мотивації, яка актуалізується в певній ситуації.

Потреба у співучасті співпричетності, прагнення бути членом певної соціальної групи визначає не лише сферу професійної діяльності, але й характер виконання професійних обов'язків.

Теорія мотивації *В.Врума* пов'язана з очікуваннями, сподіваннями особистості. Згідно з цією теорією, не лише потреба є необхідною умовою мотивації для досягнення цілі, але й певний тип поведінки, який обирає для себе людина. Сподівання визначається як очікування певної події. Проте активне прагнення досягнути в цій ситуації певної цілі залежить від трьох змінних (факторів). По-перше, це – сподівання (оцінка вірогідності), що передбачувані зусилля дадуть очікувані результати. Якщо взаємозв'язку між затраченими зусиллями й очікуваними результатами немає, мотивація слабне або зникає. Відсутність взаємозв'язку може бути з різних причин: через недостатню підготовку працівника, через неналежну організацію праці тощо.

По-друге, якщо немає взаємозв'язку між очікуванням винагороди та отриманими результатами, мотивація також може спадати. Третім фактором може бути валентність (рівень цінності) отримуваної винагороди для конкретної особи. Отже, загальна мотивація визначається як функція трьох описаних вище взаємозв'язків.

Л. Портер і Е. Лоулер доповнили модель *Врума*. В запропонованій ними моделі досягнення результатів залежить:

- 1) від цінності («вартості») винагороди;
- 2) ступеня реального задоволення;
- 3) затрачених зусиль;
- 4) здібностей та індивідуальних особливостей людини;
- 5) усвідомлення людиною своєї ролі в процесі діяльності;

Досягнуті результати залежать від трьох змінних: затрачених зусиль, здібностей і особистісних особливостей та усвідомлення людиною своєї ролі в процесі праці. Рівень затрачених зусиль залежить від цінності винагороди і впевненості в наявності тісного зв'язку між затратами зусиль і можливою винагородою (реального задоволення).

Досягнення необхідних результатів веде до внутрішніх (почуття задоволення від виконаної роботи, самоповага, усвідомлення власної компетентності) та зовнішніх (похвала, премія, просування по службі) винагород. Задоволення виникає тоді, коли зовнішні і внутрішні винагороди сприймаються й оцінюються як справедливі. Саме ця оцінка впливає на сприйняття людиною майбутніх ситуацій і визначає її сподівання і мотивованість.

Найважливішим висновком в цій теорії є те, що результативна праця сама по собі приводить до зростання задоволення, а тому саме цей момент (почуття задоволення за свою працю) є досить сильним мотивом діяльності людини. У даній концепції простежується ще одна залежність: почуття виконаної роботи і задоволення від цього почуття сприяють зростанню результативності праці.

Цікавою, на наш погляд, є теорія мотивації *Дугласа МакГрегора, О.Шелдона і Вільяма Оучі*, яка отримала назву «теорія Х», «теорія У», «теорія «Z».

„Теорія Х” ґрунтується на авторитарному стилі керівництва, основна теза якої - „людина є лінива і її необхідно до роботи спонукати”.

Згідно з „теорією У”, людині притаманна потреба реалізувати свої розумові і фізичні зусилля для виконання будь-якої роботи. В якості засобів мобілізації людині більше властиві самоконтроль і саморегуляція, аніж зовнішній контроль і погрози. Вона мотивована поставленими цілями, а не прагненням одержати винагороду. Зміст діяльності та інтерес до виконуваної діяльності є мотиватором активності людини. Хороша робота є прийнятною для будь-якої людини. Вона і є позитивною установкою у ставленні людини до праці, що дає підстави залучати її до управління виробництвом. Хорошим може бути для людини той вид діяльності, який обраний відповідно до її здібностей, прагнень та інтересів.

«Z»-концепція Вільяма Оучі є продовженням «теорії У», в якій автор сформулював принципи максимального використання мотиваційного матеріалу працівника:

- гарантія зайнятості і довірлива атмосфера;
- створення атмосфери корпоративної спільності та вірності фірмі;
- створення атмосфери загальної відповідальності;
- постійна турбота керівництва про виконавців, максимально часті контакти з ними.

Згідно з цією теорією, основною метою роботи з персоналом має бути турбота про максимально ефективне використання людських ресурсів, що досягається за допомогою моральних механізмів регуляції праці (інтерес до

працівника як особистості, встановлення з ним неформальних стосунків тощо).

Теорія „Z” до певної міри являє собою „синтетичну” модель, яка, з одного боку, поєднує в собі морально-психологічні стимули до праці, розроблені Ф. Херцбергом та Д.Макгрегором, а з іншого - вона співзвучна з методами раціоналізації праці, розробленими Ф.Тейлором.

Основними положеннями щодо проблеми мотивації у вітчизняній психології є положення, розроблені представниками діяльнісного підходу.

Виходячи з положення, що людина в процесі діяльності орієнтується на досягнення мети, варто наголосити, що не менш важливим для неї є задоволення процесуальних потреб, тобто мотивованість на сам процес діяльності. У зв'язку з цим, можна констатувати, що для людини важливими є як зовнішня (результативність), так і внутрішня (потреба в активності, в переживанні задоволення від самого процесу діяльності) мотивація. Причому, коли результативні потреби і мотиви втрачають свою актуальність, процесуальні - під час активності і в результаті активності, навіть посилюються.

Система процесуальних, внутрішніх потреб виступає фактором розвитку особистості, оскільки їй властиві ряд специфічних особливостей, які слугують стимулами до розвитку: прагнення новизни, прагнення самодетермінації (потреба бути собою, керуватися власними поглядами і думками), прагнення до самоактуалізації (реалізації Свого «Я»), прагнення до активності та ін.

Контрольні запитання:

1. Як Ви розумієте поняття «мотив» і «мотивація»?
2. Що входить в розуміння поняття «професійна мотивація» ?
3. Які найбільш відомі теорії мотивації Ви можете назвати?
4. В чому полягає суть теорії мотивації А.Маслоу?
5. Виділіть основні засади теорії мотивації Ф.Херцберга.
6. Назвіть основні засади «теорії х», «теорії у» та «теорії з».

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. -С.234-244.
2. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
3. Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора //Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. -1987.
4. Зимняя И.А. Педагогическая психология. - Ростов н/Д, 1997.
5. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы -СПб.: Изд-во "Питер", 2000. – 512 с.

6. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. - Ростов н/Д: "Феникс", 2000, -С425-432.
7. Психологія особистості: Словник-довідник /За ред. П.П. Горностая, Т.М. Титаренко. - К.: Рута, 2001. -320с.
8. Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности.: Пер. с англ. -М.: "КСП+", 1997. – 720 с.
9. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Пер. с англ. -СПб.: "Питер Пресс, 1997. – 608 с.
10. Фрейджер Р., Фейдимен Д. Личность: теории, эксперименты, упражнения. - СПб.: прайм-ЕВРОЗНАК, 2002. – 864 с.

ТЕМА №6

Соціально-психологічний аналіз професійної діяльності.

ПЛАН

1. Структура професійної діяльності.
2. Взаємозв'язок професійних вимог та індивідуально-психологічних особливостей працівника.
3. Професійна придатність.
4. Структурні компоненти профпридатності.

За визначення О.М. Леонтьєва, діяльність являє собою складну систему, що розвивається, має свою будову, свої внутрішні зміни і перетворення.

Діяльність кожної людини залежить від її місця в суспільстві, від того, як вона формується в індивідуальних і неповторних для неї обставинах.

Характер і особливості діяльності визначаються потребами і мотивами, а її структура забезпечується певними діями й операціями.

Таким чином, в діяльності виділяють дві сторони: ***мотиваційно-потребнісну і операційно-технічну***. Потреби конкретизуються в системі мотивів, які являють собою складну ієрархію: основні, стрижневі мотиви, і додаткові, доповнюючі мотиви-стимули.

Будь-яка діяльність, яка здійснюється суб'єктом, включає в себе мету, засоби, процес перетворення і результат, коли змінюється не лише об'єкт, на якого спрямована діяльність, але й сам суб'єкт.

Діяльність розвивається функціонуючи і функціонує розвиваючись. Саморозвиток конкретної діяльності полягає у виникненні нових, прогресивних її елементів, замість існуючих старих. Становлення діяльності – це розвиток і суб'єкта, і самої діяльності.

Професійне становлення суб'єкта виражається в розвитку його особистості та індивідуальності і здійснюється завдяки розвитку його професіоналізму і формуванню індивідуального стилю діяльності.

Становлення професійної діяльності проявляється в розвитку засобів і способів виконання діяльності, вдосконалення технології, збагачення технологічного інструментарію тощо.

В результаті розвитку суб'єкта зростають його можливості. Йому стають доступними нові і ще більш складні види діяльності. За рахунок цього збагачується і вдосконалюється техніка і технологія професійної діяльності, розширюється система знань і практичного досвіду суб'єкта.

Є.О. Клімов в структурі професійної діяльності виділив такі складові:

- цілі, уявлення про результат праці;
- предмет праці;
- система засобів праці;
- система професійних службових обов'язків;
- система прав;
- виробниче середовище, предметні та соціальні умови праці.

Вивчення професійної діяльності тісно пов'язане з проблемами психології особистості, з особливостями взаємозв'язку особистості і діяльності. Ці особливості обумовлені, з одного боку, особливостями психічної регуляції поведінки самої людини, особливостями її психічної сфери та особистісних якостей, а з другого – специфікою діяльності, її операційних, просторово-часових та інших характеристик.

Процес розвитку особистості відбувається в результаті взаємодії цих двох факторів, кінцевим результатом якої є формування стійких зразків поведінки як в типових життєвих, так і в професійних ситуаціях, формування стійких особистісних якостей, найбільш адекватних для певного виду діяльності.

Під час професійного вибору та професійного навчання, в процесі професійного становлення та професійного вдосконалення, перекваліфікації та післядипломного навчання, побудови кар'єри та досягнення професійних успіхів, на всіх етапах розвитку людини як професіонала вона перебуває під впливом об'єктивних і суб'єктивних факторів.

Об'єктивні – це вимоги, норми і обмеження, які висуває професія до праці людини і наявність у неї певних властивостей і особливостей, зокрема, ***професійних знань, умінь і навичок, професійно значущих якостей.***

Суб'єктивні – це ***задатки і здібності кожного працівника, індивідуально-психологічні властивості і особливості його мотивації, рівень домагань, його самооцінка і здатність до захисту від помилок і невдач (Н.В.Самоукіна)***

Якщо система об'єктивних професійних вимог відповідає суб'єктивним особливостям і можливостям людини-професіонала, то ця людина визнається придатною до тієї професійної діяльності, яку обрала.

Таким чином, *професійна придатність визначається як сукупність психологічних і психофізіологічних особливостей людини, необхідних і достатніх для досягнення нею суспільно прийнятної ефективності праці.*

Професійна придатність забезпечує високу професійну ефективність праці при наявності у працівника спеціальних знань, умінь та навичок, вироблених під час навчання.

В зарубіжній психології профпридатність розглядалась як вроджена характеристика людини, тому визначення придатності або непридатності людини до певної професійної діяльності здійснювалось на основі того, наскільки її здібності та індивідуальні психологічні особливості відповідали вимогам професії. Домінував не підбір професії для людини, а навпаки, здійснювався пошук людини, яка б відповідала вимогам професії, тобто профвідбір. Причиною такого стану справ було те, що замовниками профконсультаційних послуг були організації, які намагалися, в першу чергу, розв'язати свої проблеми пошуку і підбору кадрів і не турбувалися про інтереси та долю людини.

Вивчаючи проблему профпридатності Є.О.Клімов наголошував, що **найбільш загальною ознакою профпридатності є успішність діяльності та задоволення вибраним шляхом, домінування позитивних функціональних станів під час професійної діяльності** (таких як внутрішня мобілізація, бадьорість, хороше самопочуття, приємні емоційні переживання від контактів як з предметним, так і з соціальним середовищем).

Є.О.Клімов розробив класифікацію професійної придатності на основі виділення психологічних та медичних передумов успішності в певному виді діяльності:

- придатність до діяльності за умови відсутності будь-яких протипоказань;
- непридатність (тимчасова або постійна, що не піддається подоланню), причиною якої може бути наявність відхилень в здоров'ї, що не сумісні з вимогами професії;
- відповідність певної галузі діяльності може мати місце за умови, коли відсутні протипоказання за станом здоров'я і людина володіє певними особистісними якостями, які вказують на можливість вибору нею певного виду діяльності або певної професії;
- поклик людини до певного виду діяльності – вищий рівень професійної придатності, який характеризується наявністю виражених ознак відповідності людини вимогам діяльності

Клімов Є.О. виділив такі основні структурні компоненти придатності людини до діяльності:

1. **Громадянські якості:** - відношення до суспільства, моральність та духовний розвиток працівника, особливо в таких професіях, як вчитель, вихователь, суддя, керівник;

2. *Відношення до праці, до професії, інтереси схильність до певної сфери діяльності* – професійна трудова спрямованість особистості.
3. *Загальна дієдатність (фізична і розумова)* – ширина і глибина інтелекту, самодисципліна, самоконтроль, безкорисність, ініціативність, активність
4. *Часткові спеціальні здібності*, наприклад пам'ять на запахи в професії кулінара, звуковисотний слух для музиканта, здатність мисленнево уявляти певний предмет, подумки «обертати», бачити його з різних сторін – для конструктора та ін.
5. *Навички, уміння досвід.*

Професійна придатність формується в процесі трудової діяльності протягом усього періоду професійної діяльності людини, причому формуються не лише її окремі функціональні системи і психічні процеси, але й змінюється її особистість. З часом розвивається професійне мислення працівника, складається професійний тип особистості з певними ціннісними орієнтаціями, характером, особливостями професійної поведінки, спілкування і способу життя. Професія впливає не лише на внутрішні зміни і поведінку людини, але й на її зовнішність, адже ми завжди можемо по зовнішності впізнати педагога, юриста, художника тощо.

Час, необхідний для формування профпридатності залежить не лише від умов праці, але й у значній мірі, від природних даних індивіда, його професійної мотивації та від рівня професійної підготовки

Розглядаючи проблему профпридатності, слід зазначити, що, практично, дуже важко визначити ступінь відповідності професійних вимог і індивідуальних особливостей і здібностей людини, особливо за критерієм її особистісних особливостей, ціннісних орієнтацій та світогляду.

З огляду на сказане, більш доцільним було б підбирати не людину до професії (профвідбір), а навпаки, шукати професію для людини, тобто здійснювати професійний підбір.

Контрольні запитання:

1. Опишіть структуру професійної діяльності.
2. Назвіть фактори впливу на професійний вибір. Опишіть їх.
3. Як Ви розумієте поняття «профпридатність»?
4. Виділіть основні структурні компоненти професійної придатності.
5. Виділіть основні види профпридатності за класифікацією Є. О. Климова.
6. Як Ви розумієте поняття «професійний підбір» та «професійний відбір»? Яка між ними різниця?

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. - М.: ПЕР СЭ, 2001. - С.10-37, 119-149, 310-351.
2. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.1. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. - С.39-46.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
4. Климов Е.А. Введение в психологию труда. -М., 1998.
5. Климов Е.А. Как выбирать профессию. - М., 1990.
6. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. - Обнинск: МГУ, Центр «Детство», 1993. -

У вітчизняному професіознавстві виділяють термін „професія” і „спеціальність”.

„Професія” – поняття більш широке, яке об’єднує групу споріднених спеціальностей, наприклад, лікар – професія, терапевт, педіатр, окуліст – спеціальності. Інженер – професія, інженер-конструктор, інженер-технолог, інженер-металург – спеціальності.

Спеціальність - підвид професії, це - ступінь розподілу праці в межах однієї професії (вчитель фізики, хімії, математики, мови або слюсар-ремонтник, слюсар-інструментальник, слюсар-складальник тощо).

Кваліфікація працівника - визначається рівнем спеціальних знань, практичних навичок і характеризує ступінь складності того виду роботи, яким займається певний працівник.

В сучасній професіографії існує велика кількість класифікацій професій. Створюючи класифікації професій, вчені поділяють їх за різними ознаками. Найбільш відомі серед них класифікація Є.О. Клімова, Дж.Холланда, Дж.К’юдера, Д.Патерсона та ін.

Найбільш визнаною і широко використовуваною є психологічна **класифікація професій, запропонована Климовим Є.О.**

Всі професії, залежно від особливостей основного предмета праці, вчений поділяє на п’ять типів:

- "людина-природа";
- "людина-техніка" ;
- "людина-людина";
- "людина-знакова система" ;
- "людина-художній образ

Професії «людина-природа». Представники цього типу мають справу з рослинними і тваринними організмами, мікроорганізмами та вивченням умов їх існування. До цих професій відносяться: агроном, зоотехнік, ветеринар, мікробіолог, лісничий, технік лісового господарства, агроном, садівник, плодоовочівник, виноградар, бджоляр, квітникар, тваринник, біолог, біохімік, генетик та ін.

Спеціаліст цього типу має мати здатність до передбачення і оцінювання мінливих станів природи, добре розвинену інтуїцію, здатність до прогностичного мислення, високу працездатність. Він повинен бути ініціативним і самостійним, турботливим і активним. Особливо важливими для працівників цього типу є такі риси, як терпіння, наполегливість, спостережливість, здатність до систематичного ведення записів у щоденнику, здатність працювати за умови, коли результат праці стане відомим не відразу, а через певний період часу.

Професії «людина-техніка» і нежива природа. Основу цієї професійної сфери складають такі шкільні предмети як фізика, хімія, математика, креслення. До технічних відносяться професії, що пов’язані з добуванням і обробкою ґрунтів та гірських порід (наприклад, шахтар, бурильник, бульдозерист та ін), професії з обробки і використання

неметалевих промислових матеріалів і напівфабрикатів (тесляр, столяр, швець, хутровик), професії з обробки металів. Також сюди відносять професії, пов'язані з механічним складанням і монтажем машин, електроприладів, ремонтом та обслуговуванням автомобілів, автоматів, апаратів. Це також професії, що пов'язані з ремонтом, монтажем та будівництвом споруд (всі будівельні професії), транспортом та виробництвом сільськогосподарських продуктів.

Професії типу «людина-техніка» висувають підвищені вимоги до розвитку технічного мислення, просторово-образної уяви, технічного сприйняття, сенсомоторної координації, точності і "гнучкості" рухів. Вони вимагають добре розвиненої моторики, уваги. Для деяких професій цього типу особливе значення мають розвиток зорового, слухового, вібраційного та м'язово-суглобного сприйняття.

Професії типу "людина-людина" мають відношення до навчання, розвитку, виховання, лікування, обслуговування. Домінуюче значення для тих, хто обирає будь-яку професію з цієї групи, має ставлення до людей, ціннісні орієнтації, моральні засади. Предметом пізнання, обслуговування, перетворення серед професій «людина-людина» є соціальні системи, товариства, групи населення, люди різного віку. Тому завданням психодіагностики є виявлення особистісних якостей, які обумовлені особливостями емоційної сфери, потребою у спілкуванні, поведінковим ("соціальним") інтелектом. Людина, яка обирає професію з сфери «людина-людина», має мати добре розвинені комунікативні та організаторські здібності.

Сюди відносяться такі професії: вчитель, вихователь, психолог, лікар, юрист, менеджер, керівник, а також будь-який представник професій з сфери обслуговування: перукар, продавець, бібліотекар та ін.

Для професій типу **"людина-знакова система"** важливими є точність сприйняття, оперативна і довготривала пам'ять, стійкість і концентрація уваги, терпіння, посидючість, емоційна стійкість, здатність до монотонної одноманітної праці, вміння аналізувати й узагальнювати інформацію. Представник цієї сфери діяльності повинен любити працю з цифрами, формулами, хімічними символами, схемами, графіками тощо.

До цієї групи відносять професії, які пов'язані із створенням і оформленням документів, (секретар, діловод, економіст, бухгалтер, касир, програміст, комп'ютерщик, кресляр тощо). Учень, який має певні дефекти мовлення, скутість у спілкуванні, який швидко втомлюється і дратується від нав'язливого спілкування, може з успіхом оволодіти і з задоволенням працювати в професії даного типу.

Професії типу **"людина-художній образ"**- це професії, які пов'язані з образотворчою діяльністю, музикою, літературно-художньою та акторсько-сценічною діяльністю. Цей тип професій вимагає розвитку образної пам'яті, уяви, образного мислення, естетичного відчуття тощо. До цих професій відносять не лише професії художника, музиканта, композитора, філолога, літератора, письменника, актора, режисера, але й ті, які або безпосередньо

пов'язані з названими вище професіями, або обслуговують їх: художник-декоратор, реставратор, дизайнер, концертмейстер, перукар та ін.

Великою популярністю за кордоном користується класифікація професій **Дж.Холланда**, яка розроблена вченим у 1966 році. Її перевагою є те, що вона об'єднує в собі теорію особистості з теорією вибору професії. Дж.Холланд спирається на думку, що успішність діяльності визначається такими якостями, як ціннісні орієнтації, інтереси, установки, відношення, мотиви. Саме на основі цих критеріїв Холланд виділив шість професійно орієнтованих типів особистості: *реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенційний (стандартний, орієнтований на загально прийняті норми і традиції), діловий (підприємливий), артистичний (художній)*.

Кожний тип характеризується певними особливостями темпераменту, характеру тощо. У зв'язку з цим певному психологічному типу особистості відповідають професії, в яких людина може досягнути найбільших успіхів:

- реалістичний, орієнтований на створення матеріальних речей, обслуговування технологічних процесів, технічного обладнання;
- інтелектуальний – на розумову працю;
- соціальний – на взаємодію із соціальним середовищем;
- конвенційний – на чітко структуровану діяльність, роботу за алгоритмом;
- підприємливий – на керівництво людьми і бізнес;
- художній – на творчість.

Холланд запропонував шкалу пристосованості різних типів особистості, які зображені в таблиці нижче, до різного професійного оточення:

Тип особистості	Тип професійного середовища					
	Р	І	С	К	П	Х
Реалістичний (Р)	+	+	-	-	+	-
Інтелектуальний (І)	+	+	+	-	-	+
Соціальний (С)	-	-	+	+	-	+
Конвенційний (К)	+	-	-	+	+	-
Підприємливий (П)	-	-	+	+	+	-
Художній (Х)	-	+	+	-	-	+

Примітка. В таблиці прийнято такі умовні позначення:

- ++ тип особистості дуже добре пристосовується до оточуючого середовища;
- + тип особистості добре пристосовується до середовища;
- тип особистості недостатньо пристосовується до середовища;
- тип особистості зовсім не пристосовується до навколишнього середовища

Суть теорії Холланда полягає в тому, що успіх в професійній діяльності, задоволення працею залежать від відповідності типу особистості типу професійного середовища, яке створюється людьми, що займають схожі позиції, володіють подібними професійно важливими якостями і поведуться подібно.

Для встановлення типів особистості Холланд розробив методики діагностик, які допомагають визначити професійні переваги і інтереси.

За результатами діагностики виділяють три найбільш рекомендовані середовища. На першому місці стоїть середовище, яке найбільш чітко відображає тип особистості. На другому і на третьому місці – менш значущі професійні середовища, які дають можливість особистості вибрати резервні професії.

Реалістичний тип - чоловічий, несоціальний, відзначається високою емоційною стабільністю, орієнтований на сьогоднішній день. Люди цього типу займаються конкретними об'єктами та їх практичним застосуванням: речами, інструментами, машинами, тваринами. Надають перевагу заняттям, що вимагають рухливості, спритності, уміння, конкретності. У них розвинені невербальні здібності та моторні навички, просторова уява (читання креслень). Мають шанс досягнути успіхів у таких галузях, як фізика, економіка, кібернетика, хімія, спорт. Вони обирають такі професії, як механік, електрик, агроном, садівник, водій тощо.

Інтелектуальний тип - орієнтується на розумову працю. Йому притаманні аналітичний розум, незалежність і оригінальність суджень. Домінують теоретичні та естетичні цінності. Орієнтується на розв'язання інтелектуальних, творчих завдань. Найчастіше обирає наукові професії. Має добре розвинені вербальні і невербальні, гуманітарні і математичні здібності. Він відзначається високою активністю, проте на спілкування не налаштований. В розмовах найчастіше передає інформацію. Він - інтроверт. Найбільш успішні сфери діяльності: математика, географія, геологія, творчі професії.

Соціальний тип - виділяється вираженими соціальними вміннями, такими як уміння спілкуватися, керувати, організовувати. У нього сильно розвинене прагнення до лідерства та потреба в соціальних контактах. Це жіночий тип. Поводиться незалежно, успішно пристосовується до обставин і умов, емоційний і чутливий, співчутливий і здатний до емпатії. Йому притаманні лагідність, гуманність, прагнення виховувати і повчати. Має добре розвинені гуманітарні, але відносно слабкі математичні здібності. Серед занять, яким надає перевагу, - навчання і лікування. Сфера діяльності: психологія, медицина, педагогіка.

Конвенційний тип - надає перевагу структурованій діяльності, роботі за інструкцією, за певним алгоритмом. Має здібність до переробки конкретної, рутинної (цифрової) інформації. Спонтанність і оригінальність йому не притаманні. Деякою мірою йому характерні ригідність, консерватизм і залежність. Проблеми вирішує стереотипно, дотримується звичаїв. Він уміє спілкуватися і має добре розвинену моторику. Він слабкий організатор і

керівник. Домінують невербальні (особливо лічильні) здібності. Його рішення залежить від людей, які його оточують. Надає перевагу професіям, які пов'язані з канцелярією, цифрами і розрахунками: машинопис, бухгалтерія, економіка. Найбільш успішні для нього такі професії, як бухгалтер, фінансист, товарознавець, економіст, секретар-машиністка, діловод тощо.

Діловий (підприємливий) тип - вибирає цілі і завдання, які дають йому можливість проявити енергію, ентузіазм, оптимізм, імпульсивність, потяг до пригод. Надає перевагу чоловічим керівним ролям та завданням, які пов'язані із статусом, керівництвом. Риси характеру: прагнення до лідерства, потреба у визнанні, підприємливість, деяка агресивність. Йому не до душі заняття, які пов'язані з ручною працею, які вимагають великої концентрації уваги, інтелектуальних зусиль. Не любить займатися справами, які потребують терпіння, фізичних зусиль, моторних навичок.

Його загальні та інтелектуальні здібності посередні. Це керівник, директор, репортер, дипломат, журналіст.

Артистичний тип - у взаєминах з оточенням ухиляється від чітко структурованих проблем, спирається на свою уяву та інтуїцію. Йому притаманний емоційно складний погляд на життя. У спілкуванні з оточенням спирається на свої безпосередні відчуття, емоції. Йому притаманна гнучкість, незалежність у діяльності і спілкуванні. Зазвичай не живе за правилами і традиціями. Це оригінальний тип з рисами жіночності. Він надає перевагу заняттям творчого характеру: музиці, літературі, живопису, фотографії. У нього гуманітарні здібності переважають над математичними. Йому притаманні добре розвинені сприйняття і моторика, високий рівень екстравертованості. В структурі інтелекту домінують вербальні здібності. Найбільш успішні сфери діяльності: історія, філологія, мистецтво.

Сучасна **класифікація професій** була розроблена **Дж. Ф. К'юдером** (класифікація в перекладі з лат означає *classis* — розряд + *facere* – робити і *profiteor* – проголошую своєю справою).

Дана класифікація являє собою систематизовану модель, яка описує усі існуючі на даний час професії **за критерієм професійних інтересів**. К'юдер виділив такі групи професій:

- на відкритому повітрі;
- механічні (технічні);
- пов'язані з обчисленням;
- наукові професії;
- професії, що спираються на переконання;
- художні (артистичні);
- літературні;
- музичні;
- соціальні;
- канцелярські.

В основі кожної конкретної професії лежить одна або кілька груп інтересів.

Класифікація професій Д.Патерсона в основі якої лежать дев'ять здібностей, була створена в 1953 році. З метою створення класифікації професій, психологами-професіознавцями для дослідження були відібрані 432 професії, які за допомогою «Minnesota Occupational Rating Scale» були поділені на наступні сім груп: академічні, механічні, соціальні, релігійні, артистичні, музичні та фізичні.

Професіограма - комплексний систематизований різносторонній опис конкретного виду роботи, який проводиться з метою психологічного вивчення праці та використання його в подальшій практичній діяльності,

Саме професіограма є тим документом, на підставі якого формуються нові професії і спеціальності або поточнюються та змінюються старі, де поданий повний опис їх змісту і здійснюється науково обґрунтована профорієнтаційна робота.

Науковий рівень професіографії визначається методологічними принципами професіографічного аналізу. Цей аналіз спирається як на загально методологічні, загальнонаукові принципи, так і на принципи конкретних наук, тих, які займаються вивченням різних аспектів професійного життя і дані яких використовуються для складання професіограм. Науковий і методичний рівень професіограм, що розробляються, у значній мірі визначається тими загальними об'єктивними вимогами, які пред'являє сучасний рівень розвитку науки і виробництва

Складання професіограми вимагає дотримання таких методологічних принципів:

1. Комплексного підходу до вивчення професійної діяльності.
2. Розроблятися професіограма повинна з конкретною практичною метою:
вона повинна мати конкретне спрямування, тобто відповідати конкретній меті і конкретним практичним завданням. Наприклад, для профконсультування і профвідбору необхідно виділити ті професійно важливі ознаки, за якими можна диференціювати кандидатів за їх професійною придатністю. Для визначення рівня кваліфікації особливе значення має характеристика трудових функцій, професійних знань, умінь, навичок. Для вивчення професійної втоми, згорання слід виділяти ті фактори, які є причиною виникнення професійної втоми. Слід пам'ятати про точне і конкретне призначення професіограми, а тому вона повинна описуватись коректними з наукової точки зору, однозначними, вивіреними поняттями і коротко сформульованими положеннями.
3. Вона повинна відображати типові та специфічні характеристики професії (типізація та диференціація).

4. Професіограма повинна реально відображати стан професії в конкретних соціально-економічних умовах.
5. Потребує врахування перспектив професійного росту і кар'єри.
6. Дотримання принципу надійності, тобто правдивий опис професії, зокрема її вимоги до людини в екстремальних та нестандартних умовах.
7. Науковості, тобто повинна розроблятися на основі системного, особистісного і діяльнісного підходів.
8. За своєю структурою об'ємом і змістом вона повинна відповідати завданням аналізу, тобто мати цілком визначені межі, не бути засміченою другорядною інформацією, яка може заступити головне; з другого боку, професіограма повинна бути повною, тобто містити таку кількість інформації, якої було б достатньо для реалізації складеної професіограми за призначенням. Так, професіограми основних робітничих професій містять дані, що стосуються самого процесу діяльності, вимоги до професійної і загальноосвітньої підготовки суб'єкта діяльності, гігієнічні і фізіологічні особливості, медичні протипоказання, перспективи професійно-кваліфікаційного росту, економічні дані тощо.

Професіографічне дослідження передбачає:

- 1) вивчення конкретної професійної діяльності і представлених цією діяльністю вимог до фізичної і психологічної сфери людини;
- 2) розробка і складання психограм і професіограм конкретних професій;
- 3) виявлення професійно важливих якостей для оволодіння даними професіями;
- 4) вивчення професійної та особистісної спрямованості, психічних процесів і властивостей особистості;
- 5) складання психофізіологічних і психологічних характеристик;
- 6) порівняння отриманих характеристик з вимогами, пред'явленими професією;
- 7) видача рекомендацій з корекції професійно важливих якостей для оволодіння професією;
- 8) визначення професійної придатності.

Методи професіографічних досліджень

Науковий опис професії передбачає аналіз як зовнішньої сторони праці (трудової поведінки), так і внутрішньої (психічних процесів та інтегральних психічних утворень, які є внутрішніми засобами діяльності суб'єкта праці).

Для цього в професіографії використовують різноманітні методи:

1. Соціологічні : анкети, опитування, включене спостереження.

2. Психологічні: бесіда, спостереження, експеримент та похідні від них, такі як інтер'ю, особистісні опитувальники, тести, психобіографії, аналіз продуктів діяльності.
3. Фізіологічні: реєстрація ЕКГ, вимірювання артеріального тиску, антропометричні та технічні дані.
4. Опис технологічних процесів (жування, ковтання, травлення, хода, біг, вставання, присідання, робота суглобів тощо).

Напрямки професіографічних досліджень:

- 1) загальне ознайомлення з виробничим процесом, детальне його вивчення та опис;
- 2) опис конкретних робочих місць; психологічний аналіз діяльності на конкретному робочому місці;
- 3) психологічний, фізіологічний та антропометричний аналіз робочих рухів;
- 4) післяопераційний аналіз трудової діяльності;
- 5) фотографія робочого дня, хронометраж;
- 6) вивчення індивідуального стилю діяльності;
- 7) аналіз помилкових дій;
- 8) оцінка санітарно-гігієнічних умов праці;
- 9) динаміка працездатності за зміну, тиждень або за більш тривалий період.

Загальний план опису професії включає такі розділи:

1. професіограма - загальні відомості про професію;
2. психограма - психологічний опис професії.

Розділ I

Професіограма.

1. Загальні відомості про професію, спеціальність:
 - назва професії за офіційно прийнятою номенклатурою;
 - таксономічні відомості: форма, тип, клас, група, спеціальність;
 - інформація про потреби в даному виді спеціалістів, форми професійної підготовки, робочі місця, які можна буде посісти після здобуття даної професії;
 - престиж, імідж, статус професії в даній галузі, регіоні, професійній групі;
 - діапазон кваліфікації (розряди, класи).
2. Зміст і умови праці:
 - матеріали і робочий інструмент;
 - процес роботи і його результати;
 - рівень механізації і автоматизації;

- необхідні для роботи знання, уміння і навички, освіта;
 - характер і умови праці: перелік основних кваліфікаційних і посадових обов'язків.
3. Людина в процесі роботи:
- привабливі сторони даного виду діяльності і його труднощі;
 - ступінь відповідальності та елементи творчості;
 - психофізіологічні якості та медичні протипоказники;
 - позитивні і негативні наслідки даного виду діяльності для людини: наслідки помилок та особливі вимоги до безпеки праці;
 - частота випадків дискваліфікації за профнепридатністю, показати окремо за періодами (під час навчання, в період профадаптації чи професійної діяльності).
4. Соціально-економічні особливості професії:
- система оплати праці і соціальне забезпечення;
 - культурно-побутові умови;
 - перспективи адміністративного, наукового та інших видів професійного росту, кар'єри;
 - географія професії;
 - особливості спілкування (постійне чи епізодичне, розраховане на широке чи вузьке коло осіб, безпосереднє чи опосередковане технічними засобами) та характер спілкування, зокрема, чи це вузькопрофесійне, яке стосується лише обмеженого кола працівників, чи це спілкування з відвідувачами та клієнтами в умовах обслуговування, чи це спілкування в умовах керівництва персоналом;
 - коротка характеристика динаміки трудової діяльності: вікові обмеження, плинність кадрів за даною спеціальністю та ін. обставини, які необхідно виділити.

Важливою частиною професіограми є психограма, яка включає опис психологічних особливостей професії (психологічний портрет професії). Кожна конкретна професія вимагає кількісного і якісного вираження окремих психічних утворень (відчуття, сприймання, пам'яті, мислення, уяви, мови, уваги, волі тощо), їх взаємозв'язку та відображення того, як вони взаємодіють між собою в процесі виконання виробничих операцій. Психограма повинна відображати цю своєрідність і дати зрозуміти людині, які вимоги до її психіки, особистості висуваються самою професією.

Розділ II.

Психограма.

I. Вимоги до психічних процесів:

1. Психомоторика:

- робоча поза, статичні і динамічні навантаження;
- робочі дії: гностичні, адаптаційні, виконавчі тощо;

- тимчасові і психофізіологічні характеристики основних технологічних операцій, що пов'язані з психомоторикою;
 - вимоги до дотримання темпоритму і точності реагування;
 - особливі вимоги до психомоторики.
2. Сенсорна і перцептивна сфери:
- чутливість різних сенсорних модальностей;
 - професійно значущі види сприйняття сигналів на фоні різних перешкод, наприклад, за умов надлишку або дефіциту інформації;
 - сприйняття часу, руху, швидкості, розміщення в просторі;
 - особливі вимоги до сенсорної і перцептивної сфер.
3. Професійні особливості пізнавальних процесів:
- вплив уяви на ефективність і надійність трудової діяльності;
 - вимоги до репродуктивної та творчої уяви;
 - домінуючі типи мислення: наочно-дієве, образне, теоретичне (абстрактне), необмежене за часом або гостро лімітоване в умовах дефіциту часу;
 - особливості прийняття рішень під час виконання роботи: самостійність, відповідальність, самоконтроль;
 - вимоги до стресостійкості;
 - домінуючий вид пам'яті; вимоги до пам'яті; стійкість пам'яті в умовах напруження (емоційно-мнемонічна стійкість) та по відношенню до факторів, що викликають стресові стани;
 - особливості мови: питома вага мови в професійній діяльності, вимоги до мови.
 - увага і її особливості: широта, інтенсивність, стійкість, роль уважності як якості спеціаліста.

II. Вимоги до емоційно-вольової сфери:

- характеристика домінуючих емоційних станів;
- типовий рівень нервово-психічної напруженості праці;
- особливі вимоги до емоційно-вольової сфери (наприклад, сумісність монотонії з емоційними перевантаженнями).
- воля і її особливості. Основна спрямованість вольового процесу, (управління технікою, людьми, собою).

III. Типові психологічні стани в процесі праці:

- монотонія і втомлюваність;
- соматогенні психологічні стани в процесі праці (гіпоксія, перегрівання тощо);

- інші стани ,властиві даній професії, робочій посаді або індивіду, в тому числі стан уважності і неуважності (протягом робочої зміни або під впливом окремих подій).

IV. Ансамблі (поєднання) професійно важливих якостей:

- загальна та специфічна спрямованість особистості. Структура, широта, активність, стійкість та дієвість мотивації;
- соціально-професійна відповідальність;
- оптимізм;
- податливість до навіювання як бажана і небажана властивість; ступінь небезпеки підвищеної навіюваності для професійної діяльності (недопустима, більш небажана, ніж бажана, небажана, допустима);
- морально-психологічна стійкість особистості (особливо необхідна, необхідна, важлива, бажана, не є професійно значущою характеристикою для даної професії);
- професійні та інованійні здібності. Їх структура, якісно-кількісна характеристика, обов'язкова (необов'язкова) наявність для нормальної професійної діяльності;
- особливості характеру: необхідні, бажані допустимі, небажані, категорично протипоказані (соціальна активність, принциповість, гнучкість, чесність, рішучість, самостійність, сміливість, ініціативність, організованість, дисциплінованість, колективізм, конформізм, оптимізм, песимізм, поступливість, терпеливість, уважність тощо).

VI. Протипоказники і обмеження:

- наслідки помилок і особливі вимоги до безпеки праці;
- характеристика профнепридатності;
- статево-вікові обмеження;
- професійні деформації особистості;
- професійні пільги та протипоказники;

Контрольні запитання:

1. Чим займається професіографія ?
2. Які її основні завдання?
3. Що лежить в основі класифікації професій Дж. Холланда?
4. Які основні типи професій виділив Є.О. Клімов?
5. Назвіть і опишіть професії типу «людина-людина».
6. Назвіть і опишіть професії типу «людина-природа».
7. Назвіть і опишіть професії типу «людина-машина».
8. Назвіть і опишіть професії типу «людина-художній образ».
9. Назвіть і опишіть професії типу «людина-знакова система».
10. Назвіть основні принципи вивчення професії.
11. Виділіть основні пункти опису професії план опису професії.

12. Назвіть методи, які використовують в професіографії

Література:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. - С.73-98, 150-164.
2. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -С12-25, 54-61. -194с.
3. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., перераб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с. – («Gaudeamus»).
4. Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. -Обнинск: МГУ, Центр «Детство», 1993.
5. Крайг Г. Психология развития. -СПб.: Изд. "Питер", 2000. -С.713-716
6. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд./Под ред Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. -СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2001. -С.8-25.
7. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом/Науч. ред. А.А. Деркач/. -М.: Изд. дом "Красная площадь", 1996. -С.278-280. -400с.
8. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". -Ростов н/Д: "Феникс", 2000. -С.392-400. -544с.

ТЕМА №8

Професійна консультація та психодіагностика

1. Сутність і завдання професійної консультації.
2. Психодіагностика професійної діяльності.
3. Класифікація методів психодіагностики.

Профконсультація – метод надання психологічної допомоги людям різного віку під час професійного самовизначення або в процесі планування професійної кар'єри чи під час подолання труднощів у професійному становленні.

Консультація надається з обов'язковим урахування фізичних і психологічних індивідуальних особливостей клієнта, його загальних і

професійних інтересів, нахилів та здібностей, рівня загальної і спеціальної освіти та підготовки.

Залежно від характеру допомоги виокремлюють такі види консультацій:

довідкова, під час якої зацікавлені особи з'ясовують можливості освоєння різних професій та шляхи їх здобування, можливості трудовлаштування, вимоги щодо прийняття на роботу, терміни підготовки, систему оплати праці, перспективи професійного росту тощо;
діагностична - спрямована на вивчення особистості, її інтересів, нахилів, здібностей з метою виявлення відповідності між особистістю та обраною професією;

медична - ставлять за мету виявлення стану здоров'я того, хто здійснює свій професійний вибір або працевлаштується, його психофізіологічних властивостей.

Під час надання консультації необхідним є врахування потреб ринку праці, можливостей трудовлаштування, професійного росту та умов праці.

Мета профконсультування - виявлення придатності людини до **конкретного виду діяльності, тобто** встановлення відповідності між індивідуальними психологічними та особистісними особливостями людини як суб'єкта діяльності та вимогами, які висуває до неї професія.

Професійна придатність визначається сукупністю індивідуальних особливостей людини, які впливають на успішність діяльності.

При здійсненні профвідбору перевага надається тому, хто має більш високий рівень професійно важливих якостей, властивостей і кращі перспективи їх розвитку.

Профконсультація проводиться з використанням професіограм, особливо психограм різних професій та з застосуванням методів професійної діагностики.

Психодіагностичне поле професійного консультування

<i>Проблема профконсультування</i>	<i>Методи психодіагностики</i>
<i>Професійне самовизначення</i>	Тести опитувальники: ДДО Є.О.Клімова, опитувальники професійних інтересів, тести на визначення рівня інтелекту, тест Амтхауера, тест Айзенка, ШТУР, Веклера та ін. Тести спеціальних здібностей. Тест Люшера, Сонді, гумористичних фраз та ін. Бесіда, інтерв'ю
<i>Професійна придатність</i>	Апаратурні психофізіологічні та поведінкові методики. Тести інтелекту, спеціальних здібностей. Тести досягнень
<i>Професійна адаптація</i>	Стандартизоване аналітичне спостереження,

	тести-опитувальники. Проективні методики: «незавершених речень», тест Люшера, ТАТ, фрустраційний тест Розенцвейга, графічні проективні методики
<i>Реалізація професійно-психологічного потенціалу</i>	Об'єктивні методи інтелекту та креативності, тести досягнень, здібностей, Опитувальники: потреба в досягненнях, самовідношення, самооцінки. Стандартизоване аналітичне спостереження. Психологічна бесіда, інтерв'ю
<i>Професійний ріст, кар'єра</i>	Об'єктивні методи інтелекту та креативності, тести досягнень, самовідношення, Проективні методики: «незавершених речень», тест Люшера, ТАТ, фрустраційний тест Розенцвейга, графічні проективні методики. Семантичний диференціал, Методики визначення самооцінки, рівня домагань
<i>Професійні деструкції (стагнація, кризи, конфлікти)</i>	Тести-опитувальники: ММРУ, тест Кетелла. Психобіографія, каузометрія. Проективні методики: тест Люшера, фрустраційний тест Розенцвейга, репертуарні решітки Келлі, методики визначення самооцінки. Семантичний диференціал
<i>Професійна реабілітація</i>	Патохарактерологічний діагностичний опитувальник А.Лічко. Проективні методики: фрустраційний тест Розенцвейга, графічні проективні методики. Тести інтелекту, досягнень та спеціальних здібностей, тест Люшера, Сонді. Психологічна бесіда, інтерв'ю, стандартизоване спостереження та ін.

Стадії профконсультації:

1. **«Знайомство»**, під час якого психолог намагається встановити контакт, досягнути взаєморозуміння. У значній мірі успішність даного етапу залежить від індивідуальних та культурних особливостей того, кого консультують. Під час консультування використовують такі прийоми психотехніки:
 - звертання лише по-імені та по-батькові (імені);
 - Використання фраз, які нагадують про спільність інтересів «ми»;
 - демонстрація радості від спілкування;
 - демонстрація поваги до клієнта;

- застосування невербальних засобів (непомітне повторення за клієнтом його рухів, жестів, міміки, темпу і гучності мови, пози та дихання).
2. **«Виявлення суті проблеми»**, зокрема, коли в результаті спілкування розкриється зміст проблеми, виявиться рівень інтенсивності впливу проблеми на поведінку клієнта, з'ясується як довго існує дана проблема та які можливості позитивного розв'язання клієнтом своєї проблеми.
 3. **«Бажаний результат»** - з'ясовується що очікує клієнт в результаті взаємодії з психологом. Для здійснення впливу на клієнта застосовуються такі прийоми як посилення на авторитети та власний досвід, апеляція до літературних джерел та ін.
 4. **«Стадія альтернативних рішень»**, коли розглядаються різні варіанти розв'язання проблеми.
 5. **«Залучення до майбутнього»** - завдання психолога полягає в тому, щоб допомогти клієнту перейти на рівень конкретних дій, що відобразатиметься у зміні думок, дій, намірів, почуттів та у поведінці клієнта.

Професійна психодіагностика – теорія і практика встановлення психологічного діагнозу, тобто з'ясування наявності і ступеня вираженості у людини певних психологічних ознак. Таким чином, психодіагностика, виходячи з даного визначення, є засобом інформаційного забезпечення профконсультування.

Об'єктом психодіагностики виступають знання, уміння, загальні і спеціальні здібності, особливості протікання психічних процесів, стани, мотиви, інтереси та особистісні риси, професійна спрямованість, ціннісні орієнтації, темперамент і стан здоров'я.

Методи психодіагностики ті самі, що використовують під час наукового дослідження. Їх відмінність обумовлюється метою та цілями застосування. В науковому дослідженні методи використовуються з метою одержання нового наукового знання, психодіагностичні методи використовують з метою збору інформації про об'єкт консультування, а тому обумовлюється проблемами, які необхідно розв'язати в процесі профконсультування.

З цією метою використовують такі методи:

1. об'єктивні тести (тести на визначення рівня інтелекту та розвитку здібностей, та тести досягнень, за допомогою яких визначають рівень знань, умінь, навичок;
2. тести-опитувальники, за допомогою яких діагностують особистісні якості та спрямування: інтереси, установки, відношення, цінності;
3. Методи суб'єктивного шкалювання та самооцінки – клієнту пропонують певні шкали в словесній, числовій або графічній формі для оцінки і шкалювання. До них відносяться такі методи: Дембо-Рубінштейна, семантичний диференціал, методики ранжування (тест Люшера), сортування (каузометрія) та ін.

4. інтерактивні методики (бесіда, інтерв'ю, рольова гра та ін.);
5. проєктивні методи – побудовані на інтерпретації відповідей клієнта на зовні здавалось би нейтральні запитання. На основі відповідей та реакцій клієнта психолог виявляє глибинні мотиви поведінки. До цієї групи методів відносять такі методики «незакінчених речень», аналіз продуктів діяльності, тематичний апперцептивний тест та ін.
6. стандартизоване аналітичне спостереження, який характеризується наявністю мети і предмета спостереження, процедурної схеми, виділеними ознаками спостереження та способами їх реєстрації. На основі аналізу ознак спостереження здійснюється інтерпретація поведінки і приймається рішення;
7. апаратурні психофізичні методи, за допомогою яких реєструються фізіологічні індикатори: дихання, пульс, м'язовий тонус, опір шкіри тощо.

Важливе значення для успішної професійної діяльності особистості має вивчення особливостей протікання психічних процесів.

Так, у різних видах праці **сенсорна діяльність** може відрізнитися за навантаженням на той чи інший аналізатор: зоровий, слуховий, шкірний, м'язово-суглобний тощо; наприклад, професія наладчик музичних інструментів вимагає особливого навантаження на слуховий аналізатор, у професіях, пов'язаних з дегустацією – на смаковий.

Крім аналізатора, важливим є особливості самого характеру сприймання: деякі професії вимагають широкого поля сприймання, інші - вимагають різкого звуження поля сприйняття і утримання в свідомості дуже обмеженого поля сприйняття, але протягом тривалого періоду часу. Є професії, де важливе значення має здатність стежити за об'єктами, що рухаються або мерехтять.

Мислення є обов'язковим компонентом будь-якого виду діяльності. Але як професійно важливий компонент виділяється в тих професіях, де доводиться оцінювати або певну ситуацію, або приймати рішення і реалізувати його в певних адекватних діях.

Науково-технічний прогрес, механізація, автоматизація підвищують вимоги до мислення навіть в робітничих професіях. На сучасному етапі досить важко іноді відмежувати фізичну працю від розумової. В деяких робітничих професіях, які тісно пов'язані з ручною працею, найчастіше має місце наочно-дієве мислення. Але є види діяльності, де автоматизація підвищує роль інтелектуального компонента, наприклад, коли доводиться оцінювати ситуацію не за одним параметром, а відразу стежити за кількома приладами, якщо це якась складна автоматизована система.

Особливу роль відіграє мислення у професіях інтелектуального творчого характеру: вчителя, викладача, наукового працівника, дослідника, письменника, слідчого, юриста тощо. Вони повинні мати добре розвинене логічне, теоретичне, а також інтуїтивне мислення.

Коли йдеться про діяльність **моторики**, то тут правильніше буде вести мову про сенсомоторну координацію. За сенсомоторною координацією

професії дуже різко відрізняються одна від одної. Є професії, в яких моторний компонент має дуже простий характер, наприклад, у відповідь на певну ситуацію провести якісь нескладні дії: повернути важіль, натиснути на кнопку тощо. В деяких випадках сама діяльність є складною, проте дуже важливу роль відіграє швидкість реакції, а сповільнення може мати негативні наслідки.

Деякі професії, навпаки, вимагають складної координації не лише рук, але й ніг: це - водії автомобілів, літаків, швей-мотористки тощо.

Увага, яка є невіддільною від сприйняття і мислення, здійснює функцію контролю і присутня при будь-якому виді діяльності. Але в різних професіях різні види уваги мають різне значення. Є професії, які вимагають стійкої, тривалої уваги протягом усього робочого дня, коли працівнику необхідно утримувати увагу (контролери, складальники мікросхем тощо). Проте є ряд професій, де необхідне вміння правильно розподіляти увагу, вчасно переключатися на інші об'єкти (пілоти, працівники машинобудування, текстильної промисловості). В деяких професіях необхідні вміння по чергово концентрувати увагу, розподіляти та переключати її на інші види діяльності.

Пам'ять необхідна в будь-яких видах діяльності. Проте в деяких видах вона є професійно важливою. Велике навантаження на пам'ять спостерігається під час навчання, коли навички й уміння ще не сформовані. Вона особливо необхідна у таких професіях, як вчитель, викладач. Коли навички та уміння сформовані, навантаження на пам'ять знижується за рахунок вироблення автоматичності. В окремих професіях пам'ять є однією з найбільш відповідальних професійних якостей, наприклад, в роботі друкарки, телеграфістки тощо, де необхідно протягом нетривалого часу утримувати в пам'яті певний об'єм інформації. Тобто йдеться про короткотривалу або оперативну пам'ять.

Професійні особливості емоційно-вольової сфери.

У процесі трудової діяльності формуються певні емоції до неї: позитивні або негативні. Позитивні - задоволення працею, почуття відповідальності, радість від роботи. Це пов'язано з мотивами, потребами людьми, з інтересом до певної діяльності.

Загальновідомо, що люди, які працюють із задоволенням, приносять більше користі і собі, й суспільству, адже настрій людини впливає на продуктивність її діяльності. Вимоги до емоційного стану висуваються до професій, що пов'язані з спілкуванням: продавці, вчителі, лікарі тощо.

Є ряд професій, де не повинні працювати люди з нестійкою емоційно-вольовою сферою.

Важливо враховувати специфічні емоції, які виникають в процесі виконання самої діяльності.

Перша група - це емоції, які виникають в процесі взаємин між людьми, що працюють в колективі і виконують певну колективну працю. Тут

необхідно добирати людей з такою нервовою системою та темпераментом, щоб вони могли утримувати нормальні відносини між працівниками колективу, щоб вони були згуртованими, оскільки психологічний мікроклімат в колективі впливає на продуктивність праці.

Другий вид професійних емоцій - це емоції, які виникають в процесі самої роботи. Це емоції по'язані з виникненням аварійних ситуацій, наприклад, у професії пілота, верхолаза тощо. В цих професіях емоційно нестійкі люди не повинні працювати.

Є ряд професій, які вимагають від людей акуратності, організованості, педантичності, комунікабельності або навпаки замкнутості.

Крім професійно важливих якостей, необхідно звертати увагу на індивідуальні особливості людини, індивідуальний стиль її роботи.

Контрольні запитання:

1. Яка мета та завдання профконсультації?
2. Назвіть, які види профконсультацій Ви знаєте?
3. Які методи використовують у профконсультуванні?
4. Яка мета та завдання профдіагностики?

Література:

1. Абрамова Г.С. Практическая психология. -М.: Изд. Центр "Академия", 1997. -С.58-101, 140-186, 273-385. -368с.
2. Абрамова Г.С. Практикум по психологическому консультированию. -М, 1996.
3. Айзенк Г. Проверьте свои способности. Пер. с англ. А. Лука и И. Хорола/ Оформ. А. Гончаров. -СПб.: Издательство "Лань", 1998. -160 с.
4. Анастаси А. Урбина С. Психологическое тестирование. -СПб.: Питер, 2002. -688с.
5. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. -С.310-351. -511с.
6. Борисова Е.М., Гуревич К.М. Психологическая диагностика в школьной профориентации //Вопросы психологии. -1988. -№ 1.
7. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.1. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993.-С.25-33, 47-53. -194с.
8. Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.2. Методики профориентационной работы (приложения): Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -164с.

9. Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. -СПб.: Питер Ком, 1999. -528с.
- 10.Иванова Е.М. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров// Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. -1989. -№ 3.
- 11.Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. -2-е изд., переаб., доп., - М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. -336с.
- 12.Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. -М.: Знание, сер. «Педаг. и психол.». – 1983.
- 13.Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. -М.: Знание, 1983. -95с.
- 14.Методика индивидуальной профконсультации. -М.: Высш. школа, 1982. -175с.
- 15.Методические рекомендации по проведению профконсультационной работы. Сост. Кузнецова И.В. -Ярославль, 1986.
- 16.Методика индивидуальной профконсультации. Под ред. В.Г.Каневец. -М., 1982.
- 17.Методические рекомендации в помощь профконсультанту службы занятости //Человек и труд. -1993. - №9.
- 18.Немов Р. С. Психология. В 3-х книгах. К. 3. -М.: Просвещение. Владос., 1995.
- 19.Общая психодиагностика: Учебное пособие /А.А.Бодалев, В.В.Столин, В.С. Аванесов и др.-М.: Изд. Моск. Ун-та, 1987. -304 с.
- 20.Основи практичної психології/В.Панок, Т.Титаренко, Н. Чепелєва та ін.: Підручник. -К.: Либідь, 1999. -С.267-282. -536с.
- 21.Профессиональный кодекс этики для психологов. -Бонн, ФРГ, 1986 // Вопр. психологии. -1990, -№ 6.
- 22.Пряжников Н.С. Профконсультация как взаимодействие консультанта и оптанта//Вестн. Моск. Ун-та. Сер. 14. Психология. - 1989. -№ 2.
- 23.Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. -М.: Изд центр "Академия", 2001. -С.362-365.
- 24.Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом /Науч. ред. А.А. Деркач/. -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. -С.49-59, 70-79.
- 25.Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. 2-е изд. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
- 26.Сахаров В.Ф., Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация школьников: Учебное пособие для студентов пединститутов. -М.: Просвещение, 1982. -С.101-117.

- 27.Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: Владос пресс, 2001.
- 28.Уніят С., Комінко С. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. -Тернопіль: Підручники і посібники, 1997. -87с.

Програма курсу з основ психології та профорієнтації для учнів 8-9-х класів загальноосвітніх шкіл*

Програма є спробою поєднати традиційні теоретичні засади шкільної освіти з реальним життям, з актуальними проблемами підлітків для надання їх підтримки в процесі соціально-психологічної адаптації. Загальновідомо, що 8-9 клас є сензитивним періодом для розвитку спілкування, рефлексії, самопізнання. Сфера інтересів підлітка переноситься з навчальної діяльності на діяльність спілкування. Традиційна педагогіка ігнорує цей факт і намагається "утримати" навчальні інтереси підлітків, іноді, вдаючись навіть до репресивних заходів.

Численні дослідження в галузі психології і педагогіки свідчать, що проблеми "важкого віку" можна усунути, якщо в процесі організації занять намагатися включати такі форми роботи, які б були орієнтовані на самопізнання підлітків. Такі заняття дають можливість дорослому ввійти в "заповітний світ" підлітка, реальну можливість впливати на формування його особистості.

Від соціально-психологічної адаптованості підлітка залежить, яким дорослим стане він у майбутньому: творчим, успішним працівником чи безробітним з низкою матеріальних і психологічних проблем.

На кожному уроці планується або тестування, або експеримент, або ігрова ситуацію, де учні будуть мати змогу отримати конкретну інформацію про свої особистісні особливості. При цьому психолог або вихователь відразу ж при потребі зможе надати допомогу кожному, хто потребуватиме пояснення, корекції тощо.

Зміст занять спрямований на послідовне і поглиблене розширення уявлення підлітка про себе, про майбутнє доросле життя, що, як відомо, лякає багатьох тінейджерів. Програма розрахована не лише на самопізнання, але й знайомить підлітків з основними способами самоуправління своїми здібностями, почуттями, конфліктними ситуаціями та вчить умінню спілкуватися.

Для того, щоб уникнути помилок під час вибору професії, слід опанувати такий метод, як аналіз професій, який є складовою частиною моделі процесу професійного самовизначення особистості. Формула моделі процесу професійного самовизначення : **"образ-я" + світ професій + практична спроба сил = усвідомлений вибір.**

Сутність методу полягає у вивченні змісту професій за допомогою здобутих знань, систематизації інформації про ту чи іншу галузь діяльності.

*За основу взято програму, розроблену в Московському обласному центрі професійної орієнтації молоді під керівництвом Є.С. Бахуріної.

Аналіз професій передбачає вивчення умов праці, знання і розуміння соціально-економічних факторів, які безпосередньо впливають на людину, що займається тим чи іншим видом діяльності. Для забезпечення усвідомленого вибору школярами майбутньої професії необхідно ввести в навчально-виховний процес освітнього закладу спеціальний курс з основ вибору професій.

З метою систематизації знань про світ професій, ми рекомендуємо такі відомі технології з профорієнтації учнівської молоді, як ДДО Є.О. Клімова, методика вивчення мотивації до діяльності Йовайши, опитувальник "Карта інтересів", опитувальник особистісної орієнтації Джоунса і Крендалла, методика виявлення комунікативних і організаторських здібностей "КОС-2", методика "Профіль мислення" (В.А. Ганзен, К.Б. Малишев та Л.В. Огинец та ін.)

Зміст програми курсу з основ психології та профорієнтації

Заняття №1

Вступ. Доросле життя як майбутня особиста перспектива кожного підлітка. Що означає бути дорослим? Переваги і недоліки позиції дитини, підлітка, дорослого. Сфери життєвих інтересів дорослого: робота, сім'я, особисті інтереси. Для чого людині необхідно працювати? Для чого необхідний особистий час? Чому, коли ми знайомимось з людьми, цікавимось, хто вони за професією. Що ми знаємо про світ професій. Ознайомлення з типами професій. Опитувальник ДДО (Є.О.Клімова).

Заняття №2

Особиста професійна перспектива. Сутність професійного самовизначення. Професіограма як джерело інформації про професію.

"Можу", "хочу", "треба" - співвідношення між можливостями, здібностями людини та потребами суспільства. Анкета вибору професії. Мотиви вибору професії (29, 160-163). Опитувальник Йовайши (142, 22-26). Потреба в самоактуалізації - одна з найвищих потреб людини. Опитувальник особистісної орієнтації Джоунса і Крендалла.

Заняття №3

Здібності та професія. Що я знаю про свої можливості. Здібності і задатки. Здібності = біологічні задатки + праця. Загальні і спеціальні здібності. Рівні розвитку здібностей: задатки, здібності, талант, геніальність. Тест для визначення загального рівня здібностей Г.Айзенка (29, 106-115).

Заняття №4

Темперамент та його роль у виборі професії. Відмінності між людьми за темпераментом. Слабкі і сильні сторони кожного з типів темпераменту. Визначення властивостей нервової системи за психомоторними показниками Теппінг-тесту (142, 45-50). Визначення темпераменту за методикою Г. Айзенка та порівняння з результатами теппінг-тесту.

Заняття №5

Характер і професія. Характер і його значення для успішного здійснення професійних обов'язків. Взаємовідношення "Хочу" і "Мушу". Позиція дорослого: "Я хочу, тому я мушу". Опитувальник характеру (142, 74-76). Методика "Ваш колір і ваш характер" (123, 378-379). Залежність волі від розвитку інтелекту і культури. Вплив духовності людини на розвиток сили волі. Як розвивати волю? Демонстраційний експеримент: визначення здатності до виконання монотонної роботи. Оцінка розвитку вольових якостей (142, 84-85).

Заняття №6

Мислення і його значення для професійної діяльності. Типи мислення. Образне (цілісне), практичне і логічне (операційне) мислення. Піктографічний тест. Методика "Логічно-кількісні відношення". Як розвивати мислення.

Заняття №7

Пам'ять і професія. Логічна, образна, слухова, тактильна і рухова пам'ять. Тест на визначення типу пам'яті. Запам'ятовування, збереження і відтворення - основні процеси пам'яті. Тест "Чи вмієте ви працювати швидко і уважно".

Як тренувати пам'ять? Опитувальник "Пам'ять на числа". Методики визначення типів пам'яті (142, 70-74).

Заняття №8

Увага і уважність та їх роль у професійній діяльності. Концентрація, розподіл та переключення уваги. Тест на визначення рівня уваги "Числовий квадрат". Методика визначення концентрації уваги (142, 67- 68). Методика визначення розподілу уваги (142, 69). Методика визначення переключення уваги (142, 69-70). Як тренувати увагу?

Заняття №9

Поняття особистості. Особистість як інтегральна система відношень людини до зовнішнього світу і до самої себе. Вивчення особистості за допомогою 16-факторного опитувальника Р.Кетелла. Схильності та інтереси у виборі професії. Вивчення структури особистості за методикою "Карта особистості" Платонова.

Заняття №10

Спілкування і його значення для успішного виконання професійної діяльності. Здібності до спілкування. Якості, що допомагають і заважають спілкуванню. Тест комунікативних і організаторських здібностей (КОС). Опитувальник діагностики емпатії.

Заняття №11

Світ професій. Зникнення старих професій і виникнення нових. Багатофункціональність та інтелектуальність - основні властивості сучасних професій. Помилки у виборі професії. Переваги і недоліки кожної професії. Знайомство з професіограмами. Опитувальник відповідності типу особистості і сфери професійної діяльності Дж. Холланда.

Заняття №12

Вимоги професії і мої можливості. Ринок професій. Поняття професійної придатності. "Центр занятості" та його функції. Вимоги до працівника: професіоналізм, відповідальність, комунікабельність. Професіоналізм = знання + досвід. Відповідальність = воля + доброта. Комунікабельність = уміння співпереживати і слухати. Тест на комунікабельність.

Заняття №13

Професійно важливі якості і діяльність. Ділова гра: склади оголошення про пошук людини на роботу у твою фірму. Визначення професійно важливих якостей для керівника малого підприємства. Методика "Листок Ліпмана". Розробка посадових обов'язків для працівника твоєї фірми.

Заняття №14

Навички самопрезентації. Поняття самопрезентації. Що таке резюме. Складання резюме (рольова гра). Інтерв'ю під час прийому на роботу (рольова гра).

Заняття №15

Особистісний професійний план. Планування кар'єри. Ближні і дальні цілі. Шляхи і засоби досягнення цілей. Внутрішні умови досягнення цілей. Запасні варіанти та шляхи їх досягнення. Як отримати хорошу роботу в сучасній Україні.

Орієнтовна тематика рефератів:

1. Становлення і розвиток профорієнтації.
2. Виникнення і розвиток профорієнтації в Україні.
3. Порівняльний аналіз розвитку вітчизняної профорієнтації в 20-30-х та 90-х роках.
4. Основні напрями діяльності профцентру.
5. Сутність і основні стратегії профорієнтаційної роботи.
6. Методи профорієнтації.
7. Особливості профорієнтаційної роботи з дітьми старшого шкільного віку.
8. Професійне самовизначення як пошук смислу в трудовій діяльності.
9. Ціннісно-сміслові основи професійного самовизначення підростаючої особистості.

10. Культурно-історичний смисл виникнення проблеми професійного самовизначення.
11. Особливості професійного самовизначення підлітка в сучасних соціально-економічних умовах.
12. Проблема відчуження людини від праці в поглядах Е. Фромма.
13. Професійне самовизначення і проблема самоактуалізації.
14. Професійне самовизначення як показник пізнавальної активності і самостійності школяра.
15. Методи активізації професійного самовизначення.
16. Вплив сім'ї на особистісне і професійне самовизначення підлітка.
17. Спрямованість особистості як фактор професійного самовизначення підлітка
18. Взаємозв'язок типу особистості з її професійним самовизначенням.
19. Вплив "Я-концепції" на професійне самовизначення підлітка.
20. Темперамент та професійна діяльність особистості.
21. Розвиток вольових якостей та їх вплив на професійну самореалізацію особистості.
22. Професійна придатність та основні властивості пізнавальних процесів.
23. Особливості пізнавальних процесів людини та їх вплив на формування індивідуального стилю діяльності людини.
24. Професійно важливі якості та їх вплив на ефективність професійної діяльності особистості
25. Взаємозв'язок між особистісними якостями людини та вимогами професійної діяльності.
26. Роль професійної мотивації у виборі професії.
27. Спрямування і здібності у професійному самовизначенні підростаючої особистості.
28. Розвиток уявлень про професійну і життєву перспективу у дітей старшого шкільного віку.
29. Елітарні орієнтації в професійному самовизначенні.
30. Професійне самовизначення як прояв соціальної зрілості підростаючої особистості.

ПРОГРАМОВІ ВИМОГИ ДО ЗАЛІКУ З КУРСУ "ПСИХОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ПРОФОРІЄНТАЦІЇ"

1. Предмет, об'єкт та основні категорії профорієнтації.
2. Завдання профорієнтації.
3. Основні напрями профорієнтації.
4. Методи профорієнтації.
5. Управління профорієнтацією та схема вибору професії.
6. Комплексний підхід до профорієнтаційної роботи (економічний, соціальний, психологічний, медико-фізіологічний та педагогічний аспекти).

7. Навчально-методичний кабінет профорієнтації.
8. Форми і методи профорієнтаційної роботи.
9. Організація профорієнтаційної роботи на виробництві.
10. Теорії професійного розвитку та самовизначення особистості.
11. Мета й основні завдання професійної освіти і професійного виховання.
12. Основні компоненти профосвіти та форми організації просвітницької роботи.
13. Організація і проведення профінформаційного уроку.
14. Професіографічна зустріч як одна з форм профпросвітницької діяльності.
15. Професіографічна екскурсія: особливості її підготовки та проведення.
16. Професіографічне дослідження як одна з форм ознайомлення підростаючої особистості з світом професій.
17. Основи професіографії та класифікація професій.
18. Поняття "професіограма", "психограма", "модуль професії"
19. Схема складання професіограми та психограми.
20. Сутність і завдання професійної консультації.
21. Основні стратегії організації профорієнтаційної допомоги під час профконсультування.
22. Психодіагностика професійної діяльності та напрями її розвитку. Класифікація методів психодіагностики.
23. Комп'ютерна психодіагностика.
24. Психологічне дослідження особистості як основна умова ефективності профконсультування (оцінка основних властивостей нервової системи, оцінка пізнавальних процесів, оцінка психомоторних процесів, вивчення властивостей особистості).
25. Профконсультація в передпенсійному і пенсійному віці.
26. Профконсультація та профдіагностика як один з етапів профорієнтаційної роботи.
27. Професійний відбір та профпідбір як складові профорієнтації.
28. Професійна придатність та принципи визначення професійної придатності.
29. Методи діагностування якостей особистості, важливих для визначення професійної придатності.
30. Професійна адаптація та її значення в професійному становленні особистості.
31. Професійна дезадаптація. Проблема стресу и дисстресу в професійній діяльності.
32. Кризи професійного становлення. Проблема професійних деструкцій.
33. Агресивність як прояв дезадаптації. Гуманізація праці в сучасних умовах.
34. Психологічний зміст професійного та особистісного самовизначення.
35. Основна мета та завдання професійного самовизначення.
36. Типи, рівні та етапи професійного самовизначення.
37. Фактори та методи активації професійного самовизначення.
38. Типологія особистості (Дж. Холланд, К. Юнг та ін.). Взаємозв'язок типу особистості і сфери професійної діяльності.

39. Зміст понять "задатки", "здібності", "обдарованість". Сучасні погляди на проблему "здібностей". Загальні, спеціальні і професійні здібності.
40. Професійно важливі якості та їх значення для становлення професіонала.
41. Професійна мотивація (теорія мотивів А. Маслоу, Ф. Херцберга, Д. Мак-Клелланда, Д. Аткинсона та Х. Хекхаузена, В. Ворума, Л. Портера та Е. Лоулер, теорія мотивів Д. Мак-Грегорі, О.Шелдона та В. Оучі).
42. Значення інтересів та схильностей дітей у професійному самовизначенні.
43. Активність і саморегуляція як фактори соціальної зрілості підростаючої особистості.

Список рекомендованої літератури

1. Абрамова Г.С. Практическая психология. -М.: Изд. Центр "Академия", 1997. -368с.
2. Абрамова Г.С. Практикум по психологическому консультированию. - М., 1996.
3. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. - 299 с.
4. Адлер А. Понять природу человека – СПб.: Гуманитарное агентство «Академический проект», 1997. – 256 с.
5. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии: Перевод с нем. - М., 1995. - 296 с.
6. Айзенк Г. Проверьте свои способности. Пер. с англ. А. Лука и И.Хорола / Оформ. А. Гончаров. –СПб.: Издательство "Лань", 1998. -160с.
7. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания –М.: Наука, 1997. – 380 с.
8. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания –Л .: ИЗД. ЛГУ, 1969. – 388 с.
9. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. –СПб.: Питер, 2001. – 688 с.
10. Анисимова Н.П. Психология подбора и расстановки рабочих кадров на промышленном предприятии: Автореф. канд. дис. -М.,1982.
11. Асмолов А.Г. Психология личности –М., 1990.
12. Базаров Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации –М. 1996.
13. Балл Г.О. Психолого-педагогичні засади професійної орієнтації школярів //Професійна діагностика /Упорядник Т.Гончаренко. –К.:Ред. Загальнопед. газ., 2004. - 120с. – С.4-19. - (Бібліотека «Шкільного світу»).
14. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект). – К.:Ніка-Центр, 2002. - 296 с.
15. Берг В. Карьера – суперигра. –М., 1998.

- 16.Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. - СПб., 1992. -400с.
- 17.Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. -М.: Прогресс, 1986. - 400с.
- 18.Бодалев А.А., Столин В.В. Общая психодиагностика. -М.: Изд-во МГУ. -1987.
- 19.Бодров В.А. Психологические исследования проблемы профессионализации личности. Психологические проблемы формирования личности профессионала. -М., 1991.
- 20.Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. -М.: ПЕР СЭ, 2001. -511с.
- 21.Большаков В.Н. Психотренинг. Социодинамика. Игры. Упражнения. - СПб., 1996. – 380 с.
- 22.Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -194с.
- 23.Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.ІІ. Методики профориентационной работы (приложение): Учебно-метод. пособие. -К.: МЗУУ, 1993. -164с.
- 24.Борисова Е.М. Индивидуально – психологическое своеобразие формирования профессиональной пригодности: Автореф. канд. дис. -М., 1973.
- 25.Борисова Е. М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект: Автореф. докт. дис. -М., 1995.
- 26.Борисова Е.М., Логинова Г.П. Индивидуальность и профессия. -М., 1991.
- 27.Борисова Е.М., Гуревич К.М. Психологическая диагностика в школьной профориентации //Вопросы психологии. -1988. -№ 1.
- 28.Брушлинский А.В. Проблемы психологии субъекта. -М., 1994.
- 29.Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психологической диагностике. -Киев: Наукова думка, 1989.
- 30.Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. -М., 1984.
- 31.Вербицкий А.А., Филипов А.В., Красовский Ю.Д. Психолого-педагогические вопросы проведения деловых игр. -М: НИИ ПВШ, 1983.
- 32.Введение в психологию /Под ред А.В.Петровского. -М.: "Академия", 1998. -496с.
- 33.Витиньш В.Ф. Реформа школы и профессиональная ориентация школьников. -М.: Педагогика, 1988. -120с.
- 34.Возрастная и педагогическая психология: Хрестоматия: Учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений /Сост. И. В. Дубровина, А. М. Прихожан, В. В. Зацепин. -М.: Изд. центр "Академия", 2001. -368с.
- 35.Вопросы профессиоведения. -М., 1982.
- 36.Гаврилов В.Е. Профессиональные ценности и профессиональная адаптация// Ежегодник Российского психологического общества. Т.1. Вып. 2. -М., 1995.

37. Гамезо М.В., Домашенко И.А. Атлас по психологии: информационно-методические материалы к курсу «Общая психология: учебное пособие для студентов пед. институтов». -М.: Просвещение, 1986.
38. Гарбер Е.И. Словарь-справочник профконсультанта. -Саратов, 1996.
39. Гарбер Е.И. Введение в психологию труда. -Саратов, 1978.
40. Гарбер Е.И., Козачева В.В. Методика профессиографии. -Саратов, 1996.
41. Гильбух Ю.З. Темперамент и познавательные способности школьника. - К., 1993.
42. Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема // Вопросы психологии. -1988. -№2. -С.20-26.
43. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии. -1994. -№3.
44. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. -Киев: Наукова думка, 1988.
45. Голубева Э.А. Способности и индивидуальность. -М., 1993.
46. Готовність учня до профільного навчання / Упорядник В.Рибалка. За заг. ред. С. Максименка, О.Главник. -К.: Мікрос, СВС. 2003. -112с.
47. Гоян І.М. Психологія праці: Навчально-методичний посібник. – Івано-Франківськ:Плай, 2003. -105с.
48. Грищенко Н.А., Головей Л.А. К разработке теоретических и прикладных проблем профориентации //Психологический журнал. -1987. -Т.8 -№1. -С.99-109.
49. Демина Л.Д. Личность: проблемы психологического консультирования. Барнаул, - 1993.
50. Демина Л.Д. Ярошенко А.И. Супрун А.П. Психологические аспекты индивидуальной профориентации. -Барнаул: АГУ, 1990.
51. Державна національна програма «Освіта». Україна ХХІ століття». –К., 1994. – 62 с.
52. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершины профессионализма. – М., 1993.
53. Дмитриева М. А., Крылов А.А., Нафтульев А.И. Психология труда и инженерная психология. -Л., 1979.
54. Доценко Е.Л. Психология манипуляции. – М., 1996.
55. Дружинин В.Н. Структура и логика психологического исследования. - М.: Институт психологии РАН, 1994.
56. Дружинин В.Н. Психодиагностика общих способностей. -М.: Академия, 1996.
57. Дубровина И.В. Акимова М.К., Борисова Е.М. и др. Рабочая книга школьного психолога/ Под ред. Дубровиной И.В. -М., 1991.
58. Егоров А.С., Загрядский В.П. Психофизиология умственного труда. -Л., 1973.
59. Егоров А.С., Гаврилов В.Е. Совершенствование профориентации и профподбора молодежи на рабочие профессии //Вопросы психологии. - 1985. -№ 1.

60. Елисеев О.П. Конструктивная типология и психодиагностика личности. – Псков, 1994.
61. Ждан. А. Н. История психологии: от античности до современности. Учебник для студентов психологических факультетов университетов. – Изд. 2-е, переработанное. – М.: Изд. «Российское педагогическое агентство», 1997. – 442 с.
62. Зараковский Г. М. Психофизиологический анализ трудовой деятельности. – М., 1966.
63. Захаров Н.Н., Симоненко В.Д. Профессиональная ориентация школьников – М.: Просвещение, 1989.
64. Закон України «Про вищу освіту». Науково-практичний коментар / За заг. Ред.. В.Г.Кременя. – К., 2002. – С.10.
65. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. – 2-е изд., переаб., доп., – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
66. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учебное пособие для высшей школы. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. – 192 с.
67. Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. – 1987.
68. Зимняя И.А. Педагогическая психология. – Ростов н/Д, 1997.
69. Иванова Е.М. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. – 1989, – № 3.
70. Иванова Е.М., Носкова О.Г., Чернышева О.Н. Спецпрактикум по психологическому изучению профессиональной деятельности. Учебное пособие. – М.: Изд-во МГУ. – 1980.
71. Иванова Е.М. Основы психологического изучения профессиональной деятельности. – М.: Издательство МГУ, 1987.
72. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Изд-во "Питер", 2000. – 512 с.
73. Кабаченко Т. С. Психология управления. В 2 ч. – М., 1997.
74. Карпенко З.С. Аксіопсихологічні проблеми виховання особистості в контексті національного державотворення // Україна: державність, історія, перспективи. – Івано Франківськ: Плай, 1999. – С. 244-250.
75. Карпенко З.С. Аксіопсихологія особистості. – К.: ТОВ «Між нар. Фін. Агенція», 1998. – 216 с.
76. Карпов А. В. Психологический анализ трудовой деятельности. – Ярославль, 1988.
77. Клебельсберг Д. Транспортная психология. – М., 1989.
78. Климов Е.А., Носкова О.Г. История психологии труда в России. – М., 1992.
79. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М., 1998.
80. Климов Е.А. Как выбирать профессию. – М., 1990.

- 81.Климов Е.А. Личность. Профессия и научно-практическая профконсультация. Молодежь и труд. -М.: Молодая гвардия, 1970.
- 82.Климов Е.А. Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. – М.: Знание, сер. «Педаг. и психол.», 1983.
- 83.Климов Е.А. Введение в психологию труда. -М.: Просвещение, 1990.
- 84.Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. - Обнинск: МГУ, Центр «Детство», 1993.
- 85.Климов Е.А. Образ мира в разнотипных профессиях. -М.: Изд-во МГУ, 1995.
- 86.Климов Е.А. Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. -М.: Знание, сер. «Педагог. и психол.», 1986. -№3.
- 87.Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности. -Казань, 1958.
- 88.Климов Е. А. Школа... а дальше? -Л., 1971.
- 89.Климов Е. А. Психология профессионала. Избр. психол. труды. - Москва - Воронеж, 1996.
- 90.Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. -Ростов-на-Дону, 1996.
- 91.Климов Е. А. Основы психологии. Учебник для студентов вузов непсихологических специальностей. -М.: ЮНИТИ, 1997.
- 92.Ковбас Б.М., Костів В.І. Родина педагогіка: У 3-х томах. –Івано-Франківськ, 2006. -288 с.
- 93.Кон И.С. Ребенок и общество. – М., 1998. – 270 с.
- 94.Кон И.С. Психология ранней юности: Кн. для учителя. -М.: Просвещение, 1989. -255с.
- 95.Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологическое обоснование зарубежных теорій профессионального развития // Вопросы психологии. – 1989. - №5. –С. 158-164.
- 96.Конституція України. – Івано-Франківськ: Галичина, 1996. - 64 с.
- 97.Концепція профільного навчання в старшій школі // Газета «Завуч», №16, 2004, -С. 3-19.
- 98.Коренева Л.Н. Профессиональная психологи личности // Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под. ред. Г.С.Никифорова. – СПб.: СПбУ, 1991.
- 99.Королькова Г. Ф. Некоторые особенности работы профконсультанта в зависимости от профессиональных планов оптантов и разновидностей профконсультационных ситуаций//Вопросы теории и методики индивидуальной профконсультации учащихся. Научные труды ВНИИ профтехобразования. Вып. 32. -Л., 1976.
- 100.Коропецька О.М., Хрущ О.В. Психологічні основи профорієнтації. –Ів-Франківськ, 2003. – 96 с.
- 101.Коротков В.П. Индивидуально-психологические особенности личности, влияющие на успешность овладения профессией сотрудников милиции // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2001. -№2. – С. 37-41.

102. Кочетков М.В. О создании условий подготовки и профессионального роста сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2001. - №1 (15). – С. 60-63.
103. Крайг Грейс. Психология развития -СПб.: Изд. "Питер", 2000. - 992с.
104. Крысько В.Г. Социальная психология: словарь-справочник. - Мн.: Харвест. - М.: АСТ, 2001. - 688 с.
105. Крягжде С.П. Управление формированием профессиональных интересов. // Вопросы психологии. -1985. -№ 3.
106. Кулагина И.Ю., Колюцкий В.Н. Возрастная психология. -М. 2001. - 464 с.
107. Кудрявцев Г.В. Психология профессионального обучения и воспитания. – М.: МЭИ, 1985.
108. Кудрявцев Т.В. Сухарев А.В. Влияние характерологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения //Вопросы психологии. -1985. -№1. -С.86-94.
109. Кузнецова А. С. Методы психологической саморегуляции и психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний человека в связи с особенностями профессиональной деятельности. Автореф. канд. дис. –М., 1993.
110. Курс практической психологии. Для высшего управленческого персонала: Учебное пособие. Ижевск: Узд. УДм. Ун-та, 1995. – 704 с. / Автор-составитель Р.Р.Кашапов
111. Лабораторный практикум по основам инженерной психологии. -М., 1983.
112. Лейтес Н.С. Способность и одаренность в детские годы -М.: АПН РСФСР, 1984.
113. Леонова А.Б. Психодиагностика функциональных состояний человека. -М. 1984.
114. Леонова А. Б., Медведев В. И. Функциональные состояния человека. - М., 1984.
115. Леонова А. Б., Кузнецова А. С. Психопрофилактика стрессов. -М., 1993.
116. Леонова А. Б., Чернышева О. Н. (составители). Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития. Хрестоматия. -М., 1995.
117. Ливехуд Б. Кризисы жизни - шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью. -Калуга, 1994.
118. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации /Отв. ред. А.Ф.Кудряшов. – Петрозаводськ: Петриком, 1992. - 318 с.
119. Маркова А. К. Психология профессионализма. -М., 1996.
120. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Пер. С англ. –М.: Смысл, 1999. – 425 с.
121. Мерлин В. С. Психология индивидуальности /Под ред. Е.А.Климова. -Москва-Воронеж. 1996.

122. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М., 1992.
123. Методика индивидуальной профконсультации. – М.: Высшая школа, 1982. – 175 с.
124. Методические рекомендации по проведению профконсультационной работы / Сост. Кузнецова И.В. – Ярославль, 1986.
125. Методика индивидуальной профконсультации / Под ред. В.Г. Каневец. – М. 1982.
126. Методические рекомендации в помощь профконсультанту службы занятости // Человек и труд. – 1993. – №9.
127. Міщина Л.П. Психологія творчості: Навчальний посібник – Івано-Франківськ: Гостинець, 2007. – 448 с.
128. Немов Р.С. Психология в 3-х книгах. – М.: просвещение. Владос, 1995.
129. Общая психодиагностика: Учебное пособие / А.А. Бодалев, В.В. Столин, В.С. Аванесов и др. – М.: Изд. Моск. ун-та, 1987. – 304 с.
130. Орбан Л.Э. Становление личности. – М.: Луч, 1992.
131. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навчальний посібник – Івано-Франківськ: "Плай", 2001. – 695 с.
132. Организационная психология / Сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
133. Орел В.Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. – 2001. – Т.22. – №1. – С.90-101.
134. Орлов А. Б. Склонность и профессия. – М., 1981.
135. Основы практичної психології: Підручник / В.Панок, Т.Титаренко, Н.Чепелева та ін. – К.: Либідь, 1999. – 536 с.
136. Основные виды деятельности и психологическая пригодность к службе в системе органов внутренних дел: Справочное пособие / Под ред. Бовина Б.Г. и др. – М.: НИЦПМО МВД РФ. 1997.
137. Павлютенков Е.М. Кем быть? – К.: Изд. Молодь, 1989. – 200 с.
138. Палій А.А. Диференціальна психологія: Курс лекцій. – Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2007. – 776 с.
139. Петров В.П. Психологические проблемы профессиональной переориентации взрослых // Психол. журнал. – 1993. – №3.
140. Петров С.В. Основные показатели и источники личностного профессионального развития сотрудников ОВД // Психопедагогика в правоохранительных органах. – 2001. – №1 (15). – С.30-34.
141. Пископфель А. А., Щедровицкий Л. П. Инженерная психология и эргономика. – М., 1996.
142. Платонов К. К. Вопросы психологии труда. – М., 1970.
143. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд./Под ред Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2001. – 240 с.

144. Проблемы психологического анализа трудовой деятельности: Сборник научных трудов. Изд-во Ярославского гос. ун-та. /Отв. ред. Карпов А. В. и Чириков В. И. -Ярославль, 1986.
145. Проблемы управления процессом профессионального самоопределения личности в современных условиях. Материалы краевой научно-практической конференции. - Барнаул, 1999.
146. Профессиональный кодекс этики для психологов. -Бонн. ФРГ, 1986 //Вопр. психологии. -1990. -№ 6.
147. Профессиональная ориентация учащихся /А.Д.Сазонов, В.Д.Симоненко и др. - М., 1988.
148. Процицкая Е.Н. Джон Голланд о выборе профессии //Школа и производство. -1994, -№ 4.
149. Процицкая Е.Н. Выбирайте профессию. – М., 1991.
150. Пряжников Н.С. Игровой метод в профориентации. Методические рекомендации/Под ред. Е.А. Климова. -Пермь: Пермский гос. педаг. ин-т, 1999. -70с.
151. Пряжников Н.С. Профориентационные игры: проблемные ситуации, задачи, карточные методики. Учебно-методич. пособие. -М.: Изд-во МГУ, 1991. - 87с.
152. Пряжников Н.С. Теоретико-методологические основы активизации профессионального самоопределения: Автореф. дисс... докт. педаг. наук. -Екатеринбург, 1995.
153. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. - М.: Ин-т практической психологии. -Воронеж: НПО «МОДЭК», 1996.
154. Пряжников Н.С. Иммитационная игра как средство формирования у оптантов умения строить личные профессиональные планы (ЛПП): -М.: МГУ, 1988.
155. Пряжников Н.С. Деловая игра как способ активизации учащихся в профессиональном самоопределении //Вопросы психологии. -1987. - №4.
156. Пряжников Н.С. Профконсультация как взаимодействие консультанта и оптанта// Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. -1989. -№ 2.
157. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. -М.: Изд центр "Академия", 2001. -480с.
158. Пряжников Н.С. Психологический смысл труда. – Москва - Воронеж, 1997.
159. Психологические аспекты підбора и проверки персонала / Под ред. Н.А. Литвинцевой. – М., 1996/1997..
160. Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. -М., 1991.
161. Психологія особистості : Словник-довідник / За ред.. П.П.Горностая, Т.М.Титаренко. – К.: Рута, 2001. - 320 с.
162. Психологія професійної діяльності і спілкування /За ред. Л.Е.Орбан, Д.М. Гриджука. -К.: "Преса України", 1997. -192с.

163. Психологический словарь (под ред. В. П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова). -М.: Педагогика-Пресс, 1996.
164. Психология профессиональной деятельности. 2-е изд. /Н. Самоукина. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
165. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом/Науч. ред. А.А. Деркач/. -М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. -400с.
166. Регуш Л. А. Наблюдение в практической психологии (характеристики, методики, упражнения). -СПб., 1996.
167. Региональная служба профориентации: от концепции к практике. Материалы краевой научно-практической конференции. -Барнаул, 2001.
168. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. -М.: Владос, 1996. -529с.
169. Розвиток психологічної культури учнівської молоді в системі неперервної професійної освіти: Навчально-методичний посібник / За ред. В.В.Рибалки. –К.: ІПППО АПН України, 2005. -298 с.
170. Романова Е.С., Суворова Г.А. Психологические основы профессиографии. - М.: МПГУ им. В.И.Ленина, 1990.
171. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии -СПб.: Питер Ком, 1998. - 668с. (Серия "Мастера психологии").
172. Сазонов А.Д., Калугин Н.И. Профессиональная ориентация молодежи - М.: Высшая школа, 1989.
173. Самоукина Н.В. Психолого-педагогические условия активизации школьников в профессиональном самоопределении. –М., 1989.
174. Сахаров В.Ф., Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация школьников: Учебное пособие для студентов пединститутов. -М.: Просвещение, 1982. -192с.
175. Світ професій: методичні рекомендації щодо підготовки учнів старших класів до усвідомлення вибору професії. -К., 2000.
176. Селье Г. Стресс без дистресса. -Рига: Виєда, 1992.
177. Система профинформационной работы со старшеклассниками /Под ред Б. А. Федоришина. -2-е изд. перераб. и доп. - Киев: Рад. Школа, 1988. – 176 с.
178. Система профорієнтаційної роботи в школі / Під ред. Сметаніна Д.А. та ін. - К.: "Рад. Школа", 1975. -160 с.
179. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. - Минск: Харвест, М.: ООО "Издательство АСТ", 2001. - 800 с.
180. Степанский В. И. Психологические проблемы выбора профессии. -М., 1995.
181. Столяренко Л.Д. Основы психологии. - Ростов н/Д: "Феникс", 1997. - 544с.
182. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". - Ростов н/Д: "Феникс", 2000. – 544 с.

183. Галызина Н. Ф., Печенюк Н. Г., Хихловский Л. Б. Пути разработки профиля специалиста. - М., 1987.
184. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. – К.: Либідь, 2003. – 376 с.
185. Титма М.Х. Выбор профессии как социальная проблема. - М.: Мысль, 1975. -198 с.
186. Тихомирова Л.Ф. Развитие познавательных способностей детей. - Ярославль, 1997.
187. Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом). - М.: Издательский дом "Красная площадь", 1996. - 400 с.
188. Узнадзе. -М.: Издательский дом Шалвы Амонашвили, 2000. -224с. (Антология гуманной педагогики).
189. Уніят С., Комінко С. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. - Тернопіль: Підручники і посібники, 1997. – 87 с.
190. Учебно-методический кабинет профессиональной ориентации / Кн. для учителя. - М.: Просвещение, 1986. – 112 с.
191. Управление персоналом: Ученик для вузов / Под ред. Т.Ю.Базарова, Б.Л.Еремина. – М., 1998.
192. Серьожникова Р.К., Пархоменко Н.Д., Яковицька Л.С. Основи психології і педагогіки: Навчальний посібник - К. Центр навчальної літ-ри. 2003. -243 с.
193. Федоришина І.Л. Умови забезпечення вибору професії як життєвої цінності // Психологія: Наук-метод. зб. - К.: Освіта. - Вип.40. -1993. - С.53-63.
194. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности малых групп. – М.: Изд. Института психотерапии, 2002. – 490 с.
195. Форманюк Т.В. Синдром "эмоционального сгорания" как показатель профессиональной дезадаптации учителя //Вопросы психологии. -1994. - №6. - С.57-64.
196. Фридман Л. М., Волков К.Н. Психологическая наука - учителю. - М., 1985.
197. Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности.: Пер. с англ. -М.: "КСП+", 1997. -720с.
198. Хорни К. Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию: Пер. с англ. -СПб., 1997. -316с.
199. Хорни К. Наши внутренние конфликты. Конструктивная теория невроза. -СПб.: Лань, 1997. -240с.
200. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Пер. с англ. -СПб.: "Питер Пресс, 1997. -608с.
201. Чернявская А.П. Развитие уровня готовности личности к выбору профессии. Психологическая наука: проблемы и перспективы. -Киев, 1990.

202. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. -М.: Владос пресс. 2001.
203. Чистякова С.Н. Профорентация буксует //Школа и производство - М, 1992.
204. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи. -М.: Ин-т профессионального самоопределения молодежи. - РАО, 1993.
205. Чистякова С.Н. Профессиональная ориентация школьников (Из опыта работы школ Латв.ССР). -М.: Педагогика, 1983. -96с.
206. Чернявская А.П. Развитие уровня готовности личности к выбору профессии // Психологическая наука: проблемы и перспективы. – К., 1990.
207. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: Узд. ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 96 с.
208. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. -М.: Педагогика, 1981. -91с.
209. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. – М.: Логос, 1995.
210. Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации. Проблемы индустриальной психологии. - Ярославль: ЯрГУ, 1979.
211. Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Системный подход к измерению способностей. Диагностика профессиональных и познавательных способностей. – М.: АН СССР, 1988.
212. Школа и выбор профессии /Под ред. В.А. Полякова, С.Н. Чистяковой, Г.Г. Агаповой. -М.: Педагогика, 1987. -176с.
213. Шмидт Р. Искусство общения: Пер. с нем. - М., СПб., 1992.
214. Щекин Г.В. Начала психологии кадровой работы. -К., 1992.
215. Щекин Г.В. Психология взрослого человека: три блока личности. -К., 1992.
216. Д. Шульц, С. Е. Шульц История современной психологии -СПб. Евразия, 1998 -528 с. Шульц Д.,
217. Шульц С. Е. Психология и работа-СПб.: Питер, 2003. -560с
218. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. -М., 1996. - 344с.
219. Юнг К. Психологические типы. -М., 1992. - 718с.
220. Ярошевский М. Г. История психологии. От античности до середины XX века. Учебное пособие для высших учебных заведений. -М.: Изд центр "Академия", 1996. - 416 с.
221. Roe A. The Psychology of Occupations. N.Y.: Wiley. 1956.
222. Super D., Bahn M.Y. Occupational Psychology. London: Tavistock. -1971.

Словник найбільш уживаних термінів

АВТОБІОГРАФІЯ - опис свого життя, власноручно написана біографія.

АДАПТАЦІЯ - сукупність взаємозалежних дій і операцій, виконуваних людиною в процесі досягнення визначеної трудової мети. Уявлення про структуру діяльності можуть бути отримані від аналізу діяльності. Результати аналізу використовуються для того, щоб з'ясувати, якими якостями і наскільки повинна володіти особистість для здійснення певного виду діяльності.

АДАПТИВНІСТЬ ЛЮДИНИ - вроджена і набута здатність до пристосування до життя за будь-яких умов. Виділяють людей з високим, середнім і низьким рівнем адаптації. Рівень адаптивності може зростати або знижуватися під впливом виховання, навчання, умов і способу життя. **Дезадаптація** - явище, як правило, психосоматичне (і душі, і тіла) й може протікати в трьох формах: невротичній (неврози), агресивній та капітуляційно-депресивній (психосоматичні захворювання та порушення у поведінці).

АКМЕОЛОГІЯ - наука про зрілість, вершини людської діяльності (АКМЕ - з грецької - час розквіту фізичних, розумових та творчих потенцій людини, співпадає з піком сексуальної активності).

АКМЕОГРАМА - система вимог, умов і факторів, що сприяють прогресивному розвитку професійної майстерності й особистості спеціаліста. Вона є продовженням професіограми і психограми.

АКСЕЛЕРАЦІЯ (з лат. acceleratio - прискорення) - прискорення соматичного і психічного розвитку, збільшення в розмірах тіла людини, тобто зростання показників росту і ваги, продовження тривалості життя тощо. Акселерація - за останні 100-150 років прискорення у соматичному розвитку і фізіологічному дозріванні дітей та підлітків, що проявляється у збільшенні ваги, розмірів тіла, у досить ранньому статевому дозріванні. Статеве дозрівання сучасних підлітків настає швидше приблизно на 1-2 роки, що при традиційно вироблених формах виховання і норм поведінки досить часто стає причиною конфліктів, психологічних бар'єрів, афективних форм поведінки.

Акселерація психологічна - прискорення розумового розвитку дітей.

АКЦЕНТУАЦІЇ ХАРАКТЕРУ - поняття, введене Леонгардом, означає надмірне вираження окремих рис характеру або таке їх поєднання, яке передбачає крайні варіанти норми, що перебувають на межі з психопатіями.

АЛГОРИТМ - (від лат. algorithmi, algorismus) - вказівка, яка спираючись на певну систему правил, вказує на послідовність операцій, точне виконання яких дозволяє вирішувати необхідні задачі. В психології поняття алгоритму застосовується при вивченні процесів керування та виконання розпоряджень у різних видах діяльності. Алгоритм включає вказівку на необхідні для розв'язання задачі вихідні дані, критерій або правило, згідно з яким при досягненні певного результату процес визнається завершеним. Уміння вирішувати "в загальному вигляді" означає уміння володіти деяким алгоритмом.

АМБІВАЛЕНТНІСТЬ - одночасне виявлення протилежних емоцій або почуттів (наприклад горя і радості, сміху і плачу, любові і ненависті тощо). Амбівалентність - прояв внутрішнього конфлікту особистості.

АНАЛІЗ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ - спосіб психологічного дослідження та аналізу професії, результатом якого є професіографічний опис професійної діяльності.

АНАЛІЗ РОБОТИ - збір і обробка інформації про певну роботу, яка може або відображати зміст самої роботи (опис конкретних функцій і процедур, з яких складається робота), або містити характеристику на працівника, а саме інформацію про його знання, уміння, навички, здібності, допустимі відхилення в розвитку тощо, тобто все те, що забезпечує компетентне виконання роботи.

АНАЛІЗ ВИМОГ ДО ПЕВНОГО ВИДУ ДІЯЛЬНОСТІ - порівняння професійної придатності працівника з вимогами, які йому пред'являє професія, вивчення недоліків у праці службовця та порівняння її із стандартом.

АНКЕТА (фр. enquete - перелік запитань) - методичний спосіб одержання первинної соціологічної та соціально-психологічної інформації за допомогою вербальної комунікації.

АТЕСТАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ - один з елементів роботи з персоналом на підприємстві або в організації, суть якого полягає в періодичному засвідченні професійної придатності і відповідності посаді, яку займає кожний працівник певної категорії.

АУТОГЕННЕ ТРЕНУВАННЯ - психотерапевтичний метод, який полягає у навчанні пацієнтів м'язовому розслабленню, релаксації, самонавіюванню, умінню контролювати довільну розумову активність: застосовується в медицині, спорті, педагогіці, на виробництві, в самовихованні.

АФЕКТ НЕАДЕКВАТНОСТІ - стійкий негативний емоційний стан, що виникає через неуспішність в діяльності. Характеризується або ігноруванням самого факту неуспіху, або небажанням визнати себе його винуватцем.

АФЕКТИВНА СФЕРА - сукупність переживань, які відчуває людина до оточуючої дійсності та до самої себе.

БАР'ЄР ПСИХОЛОГІЧНИЙ - мотив, що перешкоджає виконанню певної діяльності або певних дій, наприклад спілкуванню з певною людиною або групою людей. Психологічний бар'єр найчастіше зустрічається як причина

внутрішніх конфліктів, особливо як вияв сором'язливості, суб'єктивно може переживатися як ускладнення і по-різному взаємодіяти з самооцінкою.

БЕЗРОБІТТЯ - соціально-економічне явище, коли частина економічно активного населення не знаходить роботи і стає непотрібною.

БЕЗРОБІТНІ - працездатні громадяни у працездатному віці, які в силу незалежних від них обставин не мають роботи та заробітку, зареєстровані в державній службі зайнятості як особи, що шукають роботу, здатні працювати і яким дана служба не запропонувала роботи.

БІЗНЕС-ПЛАН - це документ, який описує всі основні аспекти майбутньої підприємницької діяльності, проблеми, які можуть зустрітися, та способи розв'язання цих проблем.

БЛАНК ОБСТЕЖЕННЯ - спеціальна форма фіксації психодіагностичного обстеження. Призначена як для ведення обліку результатів обстеження за окремими методиками, так і для фіксації показників тематичного обстеження, яке проводиться з залученням цілого комплексу методів (карти обстеження).

БЮГРАФІЧНІ МЕТОДИ - способи діагностики, корекції та проектування життєвого шляху особистості.

БІРЖА ПРАЦІ (СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ) - державна організація, якій доручено вирішувати питання забезпечення зайнятості населення на певній території, включаючи допомогу в працевлаштуванні, виплату допомоги безробітним, організацію підготовки й перепідготовки незайнятого населення тощо.

ВАКАНСІЯ - вільне місце, незайнята посада.

ВІК - характеристика розвитку індивіда в часі, існування індивіда з моменту його народження.

ВІК ПСИХОЛОГІЧНИЙ - вік, якому відповідає людина за рівнем свого психологічного розвитку, тобто певний якісно своєрідний етап онтогенетичного розвитку, що обумовлений закономірностями формування організму, умовами життя, навчання і виховання і має конкретно-історичне походження.

ВІКОВІ ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ - типові особливості віку, які визначають основний напрям розвитку людини в онтогенезі.

ВИХОВАНІСТЬ - знання норм поведінки, дотримання яких пов'язане не з метою одержання винагороди або уникнення покарання, а з неможливістю порушення норм, які стали внутрішнім регулятором дій і вчинків особистості.

ВУНДЕРКІНД - чудо-дитина, яка володіє гіперздібностями.

ГЕНЕТИЧНИЙ МЕТОД - будь-яке психічне явище вивчається як процес, де дослідник намагається відтворити всі моменти діалектичного розвитку явища, побачити і зрозуміти, як вони змінюють один одного.

ДОРΟΣЛІСТЬ - віковий період людини, межі якого визначаються комплексом соціальних і біологічних причин і залежать від конкретних соціально-економічних умов індивідуального розвитку людини (в умовах нашого суспільства нижня межа дорослості - закінчення середньої школи, верхня межа дорослості визначається виходом на пенсію).

ДРАЙВ - сильний стимул, що спонукає організм до дії.

ЖИТТЄВА ПОЗИЦІЯ ОСОБИСТОСТІ - найбільш виражена позиція, основними компонентами якої є переконання, принципи, ціннісні орієнтації, установки, що стали мотивами її діяльності.

ЕМПАТІЯ - здатність людини до співчуття і співпереживання, до розуміння станів інших людей, готовність надати посильну допомогу.

ІНДИВІДУАЛЬНИЙ СТИЛЬ ДІЯЛЬНОСТІ - індивідуально-своєрідна система психологічних засобів, до яких свідомо або стихійно звертається людина з метою найкращого врівноваження своєї (типологічно обумовленої) індивідуальності з предметами та зовнішніми умовами діяльності.

ІНЕРТНИЙ ТИП НЕРВОВОЇ СИСТЕМИ - тип нервової системи, що характеризується сповільненим протіканням нервових процесів. Даний тип нервової системи характерний для людей з флегматичним темпераментом.

ЛОГІЧНЕ МИСЛЕННЯ - вид мисленнєвого процесу, в якому використовуються логічні конструкції та готові поняття.

ЛОГІЧНА АБО СЛОВЕСНО-ЛОГІЧНА ПАМ'ЯТЬ - запам'ятовування і відтворення думок.

МАРГІНАЛЬНІСТЬ ПІДЛІТКОВА - перебування підлітка між двома соціальними світами - світом дітей і світом дорослих. Причому, жодним з цих світів підліток не приймається як повноправний учасник, що призводить до виникнення конфліктних за своїм соціальним змістом форм поведінки.

МЕТОДИКА ПСИХОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ - сукупність методів, які застосовуються в конкретному дослідженні і визначаються відповідною методологією.

МЕТОДОЛОГІЯ - система принципів і способів організації та побудови психологічного дослідження, а також вчення про цю систему.

МЕЖОВІ СТАНИ - позначення слабких, стертих форм нервово-психічних розладів, що знаходяться поблизу умовної межі між психічним здоров'ям та вираженою патологією. У вузькому розумінні межові стани - неврози, реактивні стани, що проходять без гострих психотичних розладів, різного роду психопатії, психічні порушення в екстремальних умовах діяльності.

МИСЛЕННЯ - пізнавальна діяльність людини, спрямована на виявлення зовні скритих особливостей об'єкта, яка характеризується узагальненістю та опосередкованістю; застосування, перетворення і поновлення запасу одержаних у навчанні знань. *Мислення теоретичне* - пізнання і відкриття законів, принципів. *Мислення практичне* - пізнання, яке здійснюється в ході практичної діяльності, вироблення планів і програм дій. *Мислення творче* - створення в процесі пізнання суб'єктивно і об'єктивно нового продукту.

МОДЕЛЬ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА ТЕОРЕТИЧНА - модель особистості професіонала, побудована на основі кодифікованих норм (законів, постанов, інструкцій) і побажань експертів. Синонім - модель особистості професіонала ідеальна.

МОДЕЛЬ ОСОБИСТОСТІ ПРОФЕСІОНАЛА ЕМПІРИЧНА - модель особистості професіонала, побудована на основі узагальнення емпіричних даних про особистісну структуру достатньої кількості професіоналів, які є успішними (або неуспішними) у своїй професійній діяльності. Синонім - модель особистості професіонала реальна.

МОДЕЛЬ ПСИХОЛОГІЧНА - спеціально створена структура психічного явища, або система понять чи законів, що відображає найбільш суттєве в тому психічному явищі, яке моделюється.

МОТИВ - 1) спонука до діяльності, що пов'язана з задоволенням потреби; 2) усвідомлена причина, що лежить в основі вибору дій та вчинків. В ролі мотивів можуть виступати потреби й інтереси, почуття та емоції, установки й ідеали.

МОТИВ АЛЬТЕРНАТИВНОГО ВИБОРУ - оптант має декілька варіантів профплану і не знає, що вибрати (кілька варіантів професій або навчальних

закладів, які різняться за своїм рівнем). Вивчення мотиваційно-сміислової сфери є центральною проблемою психології особистості, її розвитку.

МОТИВАЦІЯ - спонуки, що викликають активність організму і визначають її спрямованість. За своїми проявами і функціями в регуляції поведінки мотивуючі фактори поділяють на три відносно самостійні класи: 1) під час з'ясування причини, **чому організм знаходиться в стані активності**, аналізуються прояви потреб й інстинктів як джерел активності; 2) якщо вивчається питання, **на що спрямована активність організму**, заради чого зроблено вибір саме цих актів поведінки, а не інших, вивчаються перш за все причинні прояви мотивів, тобто тих, що визначають вибір спрямованості поведінки; 3) якщо дослідника цікавить, **як здійснюється регуляція динаміки поведінки**, вивчаються прояви емоцій, суб'єктивних переживань і установок.

МОТИВАЦІЯ ПОВЕДІНКИ - система мотивів поведінки. Термін використовується для позначення мотивації конкретних форм поведінки (вживається у вузькому значенні) і для позначення сукупності тих психічних моментів, якими визначається поведінка людини в цілому (вживається в широкому значенні). Поведінка, діяльність людини виникає в результаті не одного мотиву, а в результаті дії багатьох мотивів, які перебувають у складній взаємозалежності. Тому поряд з терміном "мотиви поведінки" вживається термін "мотивація поведінки", "діяльності."

МОТИВАЦІЯ ДОСЯГНЕННЯ - один з різновидів мотивації діяльності, пов'язаний з потребою індивіда досягати успіхів, а не уникати невдач. Згідно з результатами досліджень, основні типи поведінки, пов'язані з досягненням успіху або уникненням невдач, формуються в період від 3 до 13 років як під впливом батьків, особливо матері, так і середовища. 3-5 літня дитина сприймає реакції батьків на успіхи або невдачі не лише як просте підкріплення. У неї формується власне ставлення до своїх можливостей, згідно з яким вона реагує на похвалу і покарання. З 3-5 років формується орієнтована на успіх мотивація досягнення, коли дитина сприймає підтримку і похвалу батьків або вихователів. Критика і докори в ситуації невдачі можуть не сприйматися негативно, якщо їх робити в дружній атмосфері і з почуттям поваги до дитини.

ОБДАРОВАНІСТЬ - комплексна характеристика сфери здібностей, яка включає: 1) якісно своєрідне поєднання здібностей до особливого виконання будь-якого виду діяльності; 2) інтеграцію здібностей, що обумовлює широту можливостей людини; 3) розумовий потенціал, цілісну характеристику пізнавальних можливостей і здібностей до навчання; 4) сукупність задатків, яскраво виражених природних передумов до розвитку здібностей; 5) талановитість, наявність внутрішніх умов для видатних досягнень.

ОСОБИСТІТЬ - стійка система соціально значущих рис індивіда, які характеризують його як діяча, як члена того чи іншого суспільства чи спільноти. На відміну від поняття особистість, поняття індивідуальність означає неповторну своєрідність, спадкові і придбані особливості даної особи, завдяки яким вона виділяється серед іншого, типового, загального, властивого усім або більшості членів суспільства чи спільноти.

ПАМ'ЯТЬ - психофізіологічний процес, що виконує функції закріплення, збереження і відтворення досвіду, створює умови для навчання людини і розвитку її психіки.

ПЕРСПЕКТИВА ЖИТТЄВА - образ бажаного (і усвідомлюваного як можливого) свого майбутнього життя за умов досягнення певних цілей. Перспектива життєва взаємопов'язана з життєвою позицією особистості, яка швидше всього є її наслідком, але може бути і причиною.

ПОЗИЦІЯ ОСОБИСТОСТІ як суб'єкта суспільної поведінки і різноманітних видів суспільної діяльності являє собою складну систему відношень, установок, мотивів, якими керується особистість у своїй діяльності, цілей і цінностей, на які спрямована ця діяльність. Життєва позиція особистості може бути різною - активною, пасивною тощо. Її характер залежить від фундаментальних властивостей особистості.

ПОКЛИКАННЯ - властивість особистості, що формується на основі зацікавленості до певного виду діяльності, прагнення виконувати її та виявлення здібностей до її виконання. Діяльність за покликанням, крім зовнішнього результату, дає і внутрішній - почуття задоволення результатом і самим процесом діяльності. Покликання взаємодіє з професійним самовизначенням особистості. Виділяють потенційне та актуальне покликання.

ПОТРЕБА В САМОУТВЕРДЖЕННІ - усвідомлення необхідності реалізувати самоутвердження. Прагнення до високої оцінки і самооцінки і викликана цим прагненням поведінка. Самоутвердження може займати у структурі потреб людини звичайне і домінуюче становище. Задоволення потреби в самоутвердженні може досягатися різними шляхами: шляхом реальних досягнень у будь-якій діяльності або шляхом створення видимих досягнень, коли суб'єкт прагне здаватися таким, яким він хоче бути, хоча насправді таким не є. Спосіб самоутвердження залежить від характеру і змісту домагань особистості, а також від можливостей і здібностей.

ПРИНЦИП ОПТИМІЗАЦІЇ - найбільш загальний принцип організації: свідомий вибір у кожній конкретній ситуації оптимального варіанта за критеріями результативності і витрати часу та ресурсів.

ПРИНЦИПОВІСТЬ - властивість особистості, як прояв її ідейності. Принциповість - це усвідомлене дотримання моральних і правових норм на основі переконань, що і перетворює їх у принципи. Принциповість - компонент високорозвинених моральних і правових переконань. Неправдиві норми і принципи породжують неправдиву принциповість.

ПРОБЛЕМНА СИТУАЦІЯ - ситуація, пов'язана з розв'язанням нових поставлених перед особистістю завдань, що характеризується певним психологічним станом людини, активізує мислення, коли перед людиною виникають нові цілі та умови діяльності.

ПРОВІДНА ДІЯЛЬНІСТЬ - діяльність, виконання якої передбачає виникнення і формування основних психологічних новоутворень людини на певному ступені розвитку її особистості. В онтогенезі виділяють такі види провідної діяльності: 1) безпосереднє спілкування дитини з дорослими; 2) предметно-маніпулятивна діяльність у ранньому дитинстві; 3) сюжетно-рольова гра дошкільнят; 4) навчальна діяльність молодших школярів; 5) суспільно-корисна діяльність підлітків; 6) професійно-навчальна діяльність у ранній юності, 7) трудова діяльність у період дорослості (зрілості).

ПРОГНОЗУВАННЯ - виявлення вищої форми випереджуючого відображення в процесі мислення як передбачення очікуваного майбутнього на підставі врахування динаміки явища, що прогнозується.

ПРОГНОСТИЧНА ЗДІБНІСТЬ - сукупність якостей мисленнєвих процесів суб'єкта, що визначає ефективність пізнавальної прогностичної діяльності. В прогностичній здібності виділяють три сторони: змістовну, операційну та мотиваційну.

Змістова сторона прогнозування включає знання про тенденції розвитку об'єкта, що прогнозується в минулому, і знання поточної інформації про нього. До складу операційного прогнозування входять як необхідні такі розумові дії: з'ясування причиново-наслідкових зв'язків, реконструкція і зміна уявлень, висування та аналіз гіпотез, планування. Джерелом *мотивації пізнавальної прогностичної діяльності* і прогностичної здібності є "потреба виходити за свої межі", екстраполювати себе в майбутнє і необхідність використовувати знання про майбутнє для більш цілеспрямованої організації своєї життєдіяльності й оптимального перетворюючого впливу на природу і суспільство.

ПРОФЕСІЙНА АДАПТАЦІЯ - пристосування нових працівників до умов професійної діяльності: фізичних (до фізичного оточення і знарядь праці), власне професійних (до змісту праці, організації виробництва, системи оплати, режиму праці та інструкцій), соціальних (до групових цінностей і норм, стилю керівництва та міжособистісних відносин)

ПРОФЕСІОГРАМА - перелік психологічних функцій, необхідних для певної професійної діяльності. На основі професіограми проводиться визначення професійної придатності і професійний відбір.

ПРОФЕСІОГРАФІЯ - технологія вивчення вимог, які пред'являє професія до особистісних якостей, психологічних здібностей та психолого-фізичних можливостей людини.

ПРОФЕСІОНАЛІЗАЦІЯ - цілісний безперервний процес становлення спеціаліста, який починається з моменту вибору і прийняття майбутньої професії й закінчується, коли людина припиняє активну трудову діяльність. Професіоналізація є провідним поняттям у теорії професійного становлення особистості.

ПРОФЕСІЙНА КОНСУЛЬТАЦІЯ - система психолого-педагогічних і медичних заходів, яка допомагає розкрити й оцінити різнобічні здібності кожного представника молодого покоління з метою допомогти йому більш свідомо обрати професію.

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ - система психолого-педагогічних і медичних заходів, що допомагають представникам молодого покоління обрати професію з урахуванням потреб суспільства і своїх власних здібностей. До неї входять чотири важливі підсистеми: професійна просвіта і виховання, професійна діагностика (профвідбір та профпідбір) і консультація та професійна адаптація.

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА - система організаційних і педагогічних заходів, що забезпечує формування в особистості професійної спрямованості, знань, навичок, умінь та професійної готовності.

ПРОФЕСІЙНА ПРИДАТНІСТЬ - психодіагностична і прогностична оцінка організму людини з метою виявлення професійних здібностей та їх прояву в соціальних умовах діяльності. Наприклад, професійна придатність до служби в армії в умовах війни і мирного часу різна. Ототожнення професійної придатності лише із оцінкою здібностей не є правильним.

ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВІ ЯКОСТІ - властивості особистості, сукупність яких визначається потенційними або актуальними здібностями до певного виду діяльності, а їх послаблення призводить до стійких помилкових дій під час професійного навчання і в подальшому до зниження ефективності певної професійної діяльності.

ПРОФЕСІЙНІ ЗДІБНОСТІ - сукупність (структура) достатньо стійких, хоча і здатних змінюватися під впливом виховання індивідуально-психологічних якостей особистості, яка на основі компенсації одних властивостей

особистості іншими визначає успішність у навчанні. Професійні здібності до певної професії - це ті властивості особистості, від яких залежить якість професійної діяльності.

ПРОФЕСІЙНИЙ ВІДБІР - форма трудової експертизи, завдання якої - вибір з групи кандидатів тих, хто за своїми здібностями, досвідом та моральними якостями відповідає *даній* професії або спеціальності, та відсів тих, що мають протипоказання (від професії до особи).

ПРОФЕСІЙНИЙ ПІДБІР - процес пошуку професії, яка б відповідала певній конкретній людині відповідно до її індивідуально-психологічних особливостей (від особи до професії).

ПРОФЕСІЙНИЙ РОЗВИТОК ОСОБИСТОСТІ - процес розвитку особистості як суб'єкта професійної діяльності і становлення професійного самовизначення; результат професійно-технічної освіти. Це - основний об'єкт психології професійного навчання і виховання, взаємопов'язаний з професійним самовизначенням.

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ - діяльність людини, що набуває того чи іншого змісту залежно від етапу її розвитку як суб'єкта діяльності. Зміст діяльності в даному контексті - це, перш за все, образи бажаного майбутнього, результату (цілі) у свідомості суб'єкта, особливості його саморегуляції, володіння знаряддями праці та технічним оснащенням, особливості усвідомлення себе, своїх особистих якостей і свого місця в системі ділових людських взаємин.

ПСИХОГРАМА - комплекс психофізіологічних і психологічних вимог професії до працівника. Вона являє собою опис діяльності працівника з погляду особливостей функціонування його психічних процесів та систем.

РІВЕНЬ ДОМАГАНЬ - характеристика: 1) рівень важкості, досягнення якого є загальною метою серії майбутніх дій; 2) вибір суб'єкта цілей чергової дії залежно від успіху або невдачі попередніх дій; 3) бажаний рівень самооцінки особистості.

РОЗУМОВИЙ РОЗВИТОК - якісні і кількісні зміни інтелекту, системи його характеристик.

РОЗУМОВІ ЗДІБНОСТІ - властивості особистості учня, що забезпечують успішність пізнавальної діяльності.

САМОАКТУАЛІЗАЦІЯ - прагнення людини до найбільш повного виявлення і розвитку своїх особистих можливостей, здібностей, щоб вона могла стати тим, ким може стати. Самоактуалізація потребує не лише незалежності

особистості від вимог суспільства, але й сприятливих історичних і соціально-психологічних умов.

САМОВИЗНАЧЕННЯ - важливий прояв психічного розвитку, активний пошук можливостей розвитку, формування себе як повноцінного учасника спільноти, творця чогось нового, корисного. Самосвідомість особистості - це свідомий акт виявлення власної позиції в проблемній ситуації. Особливими формами є колективістське самовизначення і професійне самовизначення.

САМОВИХОВАННЯ - це діяльність людини, спрямована на те, щоб змінити себе, це найбільш високий рівень виховання - усвідомлена, цілеспрямована зміна своєї особистості. У самовихованні використовуються такі засоби, як самообіцянка, самонагадування, самозаспокоєння, самосхвалення, самовідречення, самозасудження, самопокарання тощо. Найціннішим стимулом самовиховання є позитивні уявлення, на основі яких формується ідеал особистості.

САМОКОНТРОЛЬ - одна з функцій авторегуляції, тобто оволодіння власною поведінкою, яка виникає і вдосконалюється в процесі розвитку самосвідомості.

САМООЦІНКА - усвідомлення й оцінка власних особистісних особливостей. Самооцінка визначається шляхом співставлення рівня своїх домагань з досягнутими результатами або шляхом соціального порівняння, тобто порівняння думок оточуючих людей про себе.

САМОСВІДОМІСТЬ - вищий рівень свідомості у людини як члена суспільства, що спрямований на себе.

САМОСТІЙНІСТЬ - вольова властивість особистості, здатність систематизувати, планувати, регулювати й активно здійснювати свою діяльність без постійного керівництва й допомоги збоку.

СМИСЛ ЖИТТЯ - регулятивне поняття, притаманне будь-якій розвиненій світоглядній системі, яке виправдовує і тлумачить властиві цій системі моральні норми й цінності, показує, задля чого є необхідною дана діяльність.

СОЦІАЛЬНА ЗРІЛІСТЬ - якість особистості, яка характеризує її як морально розвинену, що займає активну життєву позицію, як таку, що підкріплює слово ділом, як професійного добросовісного працівника, що творчо ставиться до своєї праці.

СОЦІАЛЬНА ЗРІЛІСТЬ УЧНЯ - проявляється в його готовності до активної творчої праці, в постійній чіткій стратегії поведінки. Соціальна зрілість вимагає від учня оволодіння знаннями, в тому числі і правовими, моральними, політичними та ін. Перевіряється, розвивається і зміцнюється

соціальна зрілість в конкретних справах, в поведінці, у щоденних вчинках протягом усього життя. Виховання всебічнорозвиненої і соціально зрілої особистості - основне завдання школи сьогодення.

СПОСТЕРЕЖЕННЯ - один з основних емпіричних методів психологічного дослідження, який перебуває в стані спеціального, систематичного.

СПРЯМОВАНІСТЬ ОСОБИСТОСТІ - одна з підструктур особистості, що є її вищим рівнем і має ряд характеристик, таких як рівень, широта, інтенсивність, стійкість, дієздатність, та ряд форм: захоплення, бажання, інтереси, схильності, ідеали, світогляд, переконання. Формується в процесі виховання.

СТРУКТУРА ДІЯЛЬНОСТІ. Сукупність взаємозалежних дій та операцій, виконуваних людиною в процесі досягнення визначеної трудової мети. Уявлення про структуру діяльності можуть бути отримані в процесі аналізу діяльності. Результати аналізу використовуються для того, щоб з'ясувати, якими якостями і наскільки повинна володіти особистість для здійснення певного виду діяльності.

СХИЛЬНІСТЬ - одна з форм особистісної спрямованості, в структуру якої входять інтерес і вольове прагнення до реалізації в діяльності.

УВАГА - спрямованість і зосередженість психічної діяльності на одних предметах або явищах дійсності при одночасному відстороненні від інших. Увага являє собою особливу динамічну характеристику діяльності. Об'єктом уваги можуть бути як впливи зовнішнього середовища, так і власні думки, переживання, дії.

УЯВА - психічний процес, метою якого є створення нових уявлень і думок на основі сформованого досвіду. Має аналітико-синтетичний характер. Уява - це відображення реальної дійсності в нових, незвичних і несподіваних поєднаннях та зв'язках. Найважливіше призначення уяви в тому, що вона дає можливість уявляти результати праці до її початку, орієнтує цим людиною в процесі діяльності.

УМІННЯ - сформована в особистому досвіді здібність людини виконувати певну діяльність. Формування умінь пов'язане з формуванням пластичних навичок та творчого мислення і спирається на них. Психологічною основою умінь є взаємовідношення між метою даної діяльності, умовами і способами її виконання.

ХАРАКТЕР - індивідуально своєрідне поєднання постійних суттєвих властивостей особистості, що проявляються в її поведінці. Характер є багатограним, але разом з тим і цілісним. В характері людина проявляє своє

відношення до діяльності, оточуючих людей, до самої себе, до речей, обов'язків, природи тощо. Від особливостей характеру залежить уся життєдіяльність людини, її успіхи й невдачі, сімейне щастя та інші важливі сторони життя.

ЦІННІСНІ ОРІЄНТАЦІЇ - об'єктивне індивідуальне відображення соціальних цінностей суспільства і природи на певному історичному етапі в психіці і свідомості людини. Ц.о. - це система соціальних почуттів і установок особистості.

Я-КОНЦЕПЦІЯ - узгоджене і зафіксоване в словесних визначеннях уявлення людини про саму себе, результат пізнання й оцінки самої себе через окремі образи в умовах різноманітних ситуацій, а також через думки інших людей та шляхом співставлення себе з ними. Джерелом для таких порівнянь є реальне життя та всі види мистецтва. Я-концепція в процесі психічного дозрівання людини виявляє тенденції до самопідкріплення та стабілізації. Людина прагне брати участь в тих ситуаціях спілкування, де її Я-концепція підкріплюється, і уникає спілкування з людьми, які здатні порушити її стійкість. Проте різні життєві події можуть змусити людину переглянути свою Я-концепцію.

ДОДАТКИ

Анкета

вивчення інтересів і схильностей учня

Прізвище, ім'я, по-батькові.....
Вік.....
Стать.....
Місце
проживання.....

1. В якому класі ти вчишся?.....
2. Яку професію ти вирішив (ла) обрати?.....
3. Твоє рішення остаточне? (так, ні).....
4. Чим приваблює тебе обрана професія?.....
5. Під впливом яких факторів ти вирішила (-ив) обрати дану професію (школа, приклад і порада батьків, сімейна традиція, література, кіно, екскурсія на підприємство тощо)?.....
6. Ким ти хотіла (-ів) бути раніше? Чому змінила(-ив) свої наміри?.....
.....
7. Твої улюблені навчальні предмети? Які успіхи у тебе з цих предметів?.....
8. Що тобі відомо про професію, яку ти збираєшся обрати? (потрібне підкреслити):
 - зміст професії;
 - зарплата;
 - перспективи професійного росту;
 - вимоги до стану здоров'я;
 - психофізіологічні якості, необхідні для успішного оволодіння професією;
 - можливі шляхи оволодіння професією (де, яка необхідна освіта, термін навчання);
9. Які відвідуєш гуртки, факультативи?.....
.....
10. Улюблене домашнє заняття?.....
11. Яким шляхом думаєш освоїти обрану професію (на підприємстві, в профтехучилищі, в технікумі, в інституті)?.....
12. Які знайомі тобі професії ти вважаєш:
 - найлегшими.....
 - найважчими.....
 - найбільш захоплюючими.....
 - найбільш почесними.....
 - найбільш важливими.....
 - найбільш небезпечними.....
13. Як ти готуєшся до оволодіння обраною професією (потрібне підкреслити):
 - одержую інформацію від батьків, знайомих;
 - читаю спеціальну літературу;

-займаюся в гуртку;

-намагаюся краще вчитися з профілюючих предметів;

-ніяк не готуюся.

14.Робітників яких професій найбільше потребує зараз місто (село), в якому ти проживаєш?

15.Чи плануєш ти в майбутньому працювати в своєму місті (селі)?.....

16.Професія твоїх батьків.....

.....

17.Чи знають батьки про твої наміри?.....

18.Як поставились батьки до твого вибору (потрібне підкреслити):

-схвалюють;

-не схвалюють;

-ставляться пасивно

МЕТОДИКА "КАРТА ІНТЕРЕСІВ"

Для проведення дослідження потрібна картка інтересів - запитальник із 174 запитань, які відбивають спрямованість інтересів у 29 сферах діяльності,

і список відповідей - матриця із 6 рядків і 29 колонок. Кожна колонка відповідає одній зі сфер інтересів:

1. Біологія.
2. Географія.
3. Геологія.
4. Медицина.
5. Легка й харчова промисловість.
6. Фізика.
7. Хімія.
8. Техніка.
9. Електро- і радіотехніка.
10. Металообробка.
11. Деревообробка.
12. Будівництво.
13. Транспорт.
14. Авіація, морська справа.
15. Військові фахи.
16. Історія.
17. Література.
18. Журналістика.
19. Суспільна діяльність.
20. Педагогіка.
21. Право, юриспруденція.
22. Сфера обслуговування.
23. Математика.
24. Економіка.
25. Іноземні мови.
26. Образотворче мистецтво.
1. Сценічне мистецтво.
28. Музика.
29. Фізкультура й спорт.

Інструкція

Для визначення Ваших провідних інтересів пропонуємо перелік запитань.

Поміркуйте перед відповіддю на кожне запитання і дайте щонайточнішу відповідь. Якщо Ви неодноразово переконалися, що Вам дуже подобається те, про що запитується, то в списку відповідей під тим же номером поставте два плюси, якщо просто подобається - один плюс, якщо не знаєте, сумніваєтесь - нуль, якщо не подобається - один мінус, а якщо дуже не подобається - два мінуси. Відповідайте на запитання, не пропускаючи жодного з них. Час заповнення списку не обмежується.

Чи любите Ви? Чи подобається Вам?

Чи хотіли б Ви?

1. Знайомитися з життям тварин і рослин?
2. Уроки географії, читання підручника географії.
3. Читати художню або науково-популярну літературу про геологічні експедиції.
4. Уроки й підручник з анатомії та фізіології людини.
5. Уроки з домогосподарства або домашні завдання з домогосподарства.
6. Читати науково-популярну літературу про фізичні відкриття, про життя й діяльність видатних фізиків.
7. Читати про відкриття в хімії або про життя й діяльність видатних хіміків.
8. Читати науково-популярні журнали про розвиток техніки.
9. Читати статті в науково-популярних часописах про досягнення в галузі електроніки й радіотехніки.
10. Знайомитися з різними металами та їхніми властивостями.
11. Довідуватися про різні породи дерев і про їхнє практичне застосування.
12. Довідуватися про досягнення в галузі будівництва.

13. Читати книжки, дивитися фільми про водіїв різних видів транспорту (автомобільного, залізничного тощо).
14. Читати книжки, дивитися фільми про льотчиків і космонавтів.
15. Знайомитися з військовою технікою.
16. Читати книжки про історичні події та історичних діячів.
17. Читати книжки класиків української та зарубіжної літератури.
18. Читати та обговорювати газетні чи журнальні статті та нариси.
19. Обговорювати поточні справи чи події в класі і школі.
20. Читати книжки про життя школи (про роботу вихователя, учителя).
21. Читати книжки, дивитися фільми про роботу міліції.
22. Піклуватися про порядок, гарний вигляд приміщень, в яких навчаєтесь, живете, працюєте.
23. Читати такі книжки, як "Цікава математика", "Математичне дозвілля".
24. Вивчати економічну географію.
25. Заняття іноземною мовою.
26. Знайомитися з життям видатних художників, з історією розвитку образотворчого мистецтва.
27. Знайомитися з життям видатних майстрів сцени і кіно, зустрічатися з артистами, колекціонувати їхні фотографії.
28. Знайомитися з життям і творчістю видатних музикантів, із питаннями теорії музичного мистецтва.
29. Читати спортивні часописи, газети, книжки про спорт, про видатних спортсменів.
30. Вивчати біологію, ботаніку, зоологію.
31. Знайомитися з різними країнами за описами.
32. Читати про життя і діяльність знаменитих геологів.
33. Читати про те, як люди навчилися боротися з хворобами, про лікарів і досягнення в галузі медицини.
34. Відвідувати з пізнавальною метою підприємства легкої промисловості.
35. Читати книжки на зразок "Цікавої фізики", "Фізики жартують".
36. Проводити хімічні досліди, стежити за ходом хімічних реакцій.
37. Знайомитися з новітніми досягненнями сучасної техніки (слухати і дивитися радіо- і телевізійні передачі, читати статті в газетах).
38. Відвідувати радіотехнічні гуртки або знайомитися з роботою електрика.
39. Знайомитися з різноманітними вимірювальними інструментами для металообробки і працювати з ними.
40. Спостерігати за виготовленням виробів із дерева, роздивлятися нові зразки меблів.
41. Зустрічатися з будівельниками, спостерігати за їхньою роботою.
42. Читати популярну літературу про засоби пересування.
43. Читати книжки, дивитися фільми про річковиків, моряків.
44. Читати книжки, дивитися фільми на військові теми, знайомитися з історією воєн.
45. Обговорювати минулі та сучасні політичні події.
46. Читати літературно-критичні статті.

47. Слухати радіо та дивитися телевізійні новини і тематичні радіопередачі.
48. Довідуватися про події, що відбуваються в місті, країні.
49. Давати пояснення товаришам, як виконати навчальне завдання, якщо вони не можуть його виконати самі.
50. Давати справедливу оцінку вчинку друга, знайомого або літературного героя.
51. Організувати харчування під час походу.
52. Читати науково-популярну літературу про відкриття в математиці, про життя й діяльність видатних математиків.
53. Цікавитися станом економічних перетворень
54. Читати художню літературу іноземною мовою.
55. Займатися художнім оформленням стендів і газет.
56. Відвідувати театри, філармонії, концерти.
57. Слухати оперну або симфонічну музику.
58. Відвідувати спортивні змагання, слухати й дивитися спортивні радіо - і телепередачі.
59. Відвідувати біологічний гурток.
60. Займатися в географічному гуртку.
61. Складати та збирати описи й зображення геологічних об'єктів землі, мінералів.
62. Вивчати функції організму людини, причини виникнення хвороб і способи їх лікування.
63. Відвідувати гурток кулінарів, готувати вдома обід.
64. Проводити фізичні досліди.
65. Готувати розчини, зважувати реактиви.
66. Розбирати й ремонтувати різноманітні механізми (наприклад, годинники, праски).
67. Користуватися точними вимірювальними приладами (осцилографом, вольтметром, амперметром); здійснювати різні розрахунки.
68. Майструвати різні предмети й деталі з металу.
69. Майструвати різні предмети й деталі з дерева або художньо обробляти дерево (випилювати, випалювати, вирізувати).
70. Робити будівельні ескізи або виконувати креслення різноманітних будівель.
71. Відвідувати гурток юних автолюбителів.
72. Брати участь у секції парашутистів і в гуртку авіамоделістів або в роботі авіаційних клубів.
73. Займатися в стрілецькій секції.
74. Вивчати історію виникнення різних народів і держав.
75. Писати класні й домашні твори з літератури.
76. Спостерігати за вчинками й поведінкою людей.
77. Виконувати суспільну роботу, організувати та згуртовувати друзів на різні справи.
78. Проводити час із маленькими дітьми, читати їм книжки, що-небудь розповідати, допомагати в будь-чому.

- 79.Верховодити серед ровесників і молодших.
- 80.Спостерігати за роботою продавця, кухаря, офіціанта.
- 81.Займатися в математичному гуртку.
- 82.Цікавитися питаннями розвитку промисловості, дізнаватися про нові досягнення в галузі планування та обліку на підприємствах.
- 83.Працювати з іноземними словниками, розбиратися в мовних зворотах малознайомої мови.
- 84.Відвідувати музеї мистецтва, художні виставки.
- 85.Виступати на сцені перед глядачами.
- 86.Грати на музичному інструменті.
- 87.Грати в спортивні ігри.
- 88.Спостерігати за ростом і розвитком рослин, тварин, вести записи спостережень.
- 89.Самостійно складати географічні карти, збирати різноманітні географічні матеріали.
- 90.Збирати колекції мінералів, експонати для геологічного музею.
- 91.Знайомитися з роботою лікаря, медсестри, фармацевта.
- 92.Відвідувати гурток крою та шиття, шити собі і членам родини.
- 93.Займатися у фізичному гуртку або відвідувати факультативні заняття з фізики.
94. Займатися у хімічному гуртку або відвідувати факультативні заняття з хімії.
95. Займатися в одному із технічних гуртків (моделювати літаки, кораблі тощо).
96. Знайомитися з конструкцією електроприладів, електричних машин; збирати, контролювати радіоприлади, приймачі, програвачі тощо.
97. Займатися на уроках праці в шкільних майстернях.
98. Брати участь у столярному гуртку.
99. Бувати на будівництві, спостерігати за ходом будівництва, за оздоблювальними роботами.
100. Цікавитися правилами дорожнього руху.
101. Брати участь у секції веслярів, яхтсменів, аквалангістів, рятування на водах.
102. Брати участь у воєнізованих іграх.
103. Відвідувати історичні музеї, знайомитися з пам'ятками культури.
104. Займатися в літературному гуртку, відвідувати факультативні заняття з літератури.
105. Вести особистий щоденник.
106. Виступати в класі з повідомленнями про міжнародне становище.
107. Бути вихователем.
108. З'ясовувати причини поведінки людей і вчинки, які вони хочуть приховати.
109. Допомогати покупцеві в магазині вибрати потрібну йому покупку.
110. Розв'язувати складні математичні задачі.
111. Вести облік своїх грошових витрат і прибутків.

112. Займатися в гуртку іноземної мови або відвідувати факультативні заняття.
113. Займатися в художньому гуртку.
114. Брати участь в огляді художньої самодіяльності.
115. Співати в хорі або відвідувати музичний гурток.
116. Займатися в спортивній секції.
117. Брати участь в біологічних олімпіадах або готувати виставки рослин чи тварин.
118. Брати участь в географічній експедиції.
119. Брати участь в геологічній експедиції.
120. Спостерігати і наглядати за хворими і надавати їм допомогу.
121. Брати участь у виставках кулінарних або кондитерських виробів або відвідувати їх.
122. Брати участь у олімпіадах з фізики.
123. Розв'язувати складні задачі з хімії, брати участь в хімічних олімпіадах.
124. Розбиратися в технічних кресленнях і схемах, самому виконувати креслення.
125. Розбиратися в складних радіосхемах.
126. Відвідувати з пізнавальною метою промислові підприємства, знайомитися з новими типами верстатів, спостерігати за роботою на них або за їх ремонтом.
127. Майструвати що-небудь із дерева.
128. Допомогати в будівельних роботах.
129. Брати участь в обслуговуванні та ремонті автомобілів.
130. Управляти надшвидкісними літаками.
131. Суворо дотримуватися розпорядку дня.
132. Займатися в історичному гуртку, збирати матеріали, виступати з доповідями на історичні теми.
133. Працювати з літературними джерелами, вести щоденник вражень про прочитане.
134. Брати участь в диспутах і читацьких конференціях.
135. Готувати і проводити збори.
136. Шефствувати над "важкими" підлітками, обговорювати з будь-ким питання виховання дітей і підлітків.
137. Допомогати працівникам міліції.
138. Постійно спілкуватися з різними людьми.
139. Брати участь в математичних олімпіадах.
140. Цікавитися вартістю товарів, намагатися зрозуміти питання ціноутворення, заробітної плати, організації праці.
141. Розмовляти з друзями іноземною мовою.
142. Брати участь у виставках образотворчого мистецтва.
143. Відвідувати театральний гурток.
144. Брати участь в музичних оглядах-конкурсах.
145. Брати участь в спортивних змаганнях.

146. Вирощувати в саду або на городі рослини, виховувати тварин, доглядати за ними.
147. Проводити топографічні зйомки місцевості.
148. Здійснювати тривалі важкі походи, під час яких доводиться напружено працювати за заданою програмою.
149. Працювати в лікарні, поліклініці або аптеці.
150. Працювати фахівцем на підприємстві харчової або легкої промисловості (швачкою, закрійницею, кондитером тощо).
151. Розв'язувати складні задачі з фізики.
152. Працювати на хімічному виробництві.
153. Брати участь у виставках технічної творчості.
154. Працювати в сфері електроенергетики або радіоелектроніки.
155. Працювати токарем, виготовляти різноманітні деталі і вироби.
156. Виконувати столярні роботи.
157. Працювати в будівельній бригаді.
158. Везти пасажирів або вантажі.
159. Працювати в штормову погоду на великій річці або в морі.
160. Бути військовим інженером або командиром.
161. Ходити в походи історичними місцями рідного краю.
162. Писати розповіді, складати вірші, байки тощо.
163. Писати нотатки або нариси в періодичну пресу або стінгазету.
164. Керувати бригадою під час трудового десанту.
165. Організовувати ігри або свята для дітей.
166. Працювати в юридичному закладі (у суді, прокуратурі, адвокатурі, юридичній консультації).
167. Надавати людям різноманітні послуги.
168. Виконувати роботу, що постійно вимагає застосування математичних знань.
169. Працювати в галузі планування, фінансування, економіки підприємств народного господарства.
170. Брати участь в олімпіадах, конкурсах, конференціях іноземною мовою.
171. Брати участь у виставках образотворчого мистецтва.
172. Грати на сцені або зніматися в кіно.
173. Бути музикантом, музичним режисером або викладачем музики.
174. Працювати викладачем фізкультури або тренером.

Обробка результатів

У заповненому списку відповідей у кожному стовпчику підраховується кількість позитивних відповідей. Аналізуючи отримані дані, позначте ті сфери, які містять найбільшу кількість позитивних відповідей. Якщо з-поміж них виявиться кілька сфер з однаковою кількістю позитивних відповідей, то варто вважати, що більш вираженим інтересам відповідають сфери з найменшою кількістю негативних відповідей. Оцінка ступеня виразності

інтересів має п'ять градацій: вищий ступінь заперечення - від -12 до -6, інтерес заперечується - від -5 до -1, інтерес виражений слабо - від +1 до +4, виражений інтерес - від +5 до +7, яскраво виражений інтерес - від +8 до +12.

1.	Біологія			146	117	88	59	30	1
2.	Географія			147	118	89	60	31	2
3.	Геологія			148	119	90	61	32	3
4.	Медицина			149	120	91	62	33	4
5.	Легка і харчова промисловість			150	121	92	63	34	5
6.	Фізика			151	122	93	64	35	6
7.	Хімія			152	123	94	65	36	7
8.	Техніка			153	124	95	66	37	8
9.	Електро- і радіотехніка			154	125	96	67	38	9
10.	Металообробка			155	126	97	68	39	10
11.	Деревообробка			156	127	98	69	40	11
12.	Будівництво			157	128	99	70	41	12
13.	Транспорт			158	129	100	71	42	13
14.	Авіація, морська справа			159	130	101	72	43	14
15.	Військові фахи			160	131	102	73	44	15
16.	Історія			161	132	103	74	45	16
17.	Література			162	133	104	75	46	17
18.	Журналістика			163	134	105	76	47	18
19.	Суспільна діяльність			164	135	106	77	48	19
20.	Педагогіка			165	136	107	78	49	20
21.	Право, юриспруденція			166	137	108	79	50	21
22.	Сфера обслуговування, торгівля			167	138	109	80	51	22
23.	Математика			168	139	110	81	52	23
24.	Економіка			169	140	111	82	53	24
25.	Іноземні мови			170	141	112	83	54	25
26.	Образотворче мистецтво			171	142	113	84	55	26
27.	Сценічне мистецтво			172	143	114	85	56	27
28.	Музика			173	144	115	86	57	28
29.	Фізкультура і спорт			174	145	116	87	58	29

Характеристика типів професій
(Див. файл №2)

**Диференційно-діагностичний
опитувальник інтересів
(ДДО-за Є.Клімовим)**

Інструкція. Уявіть собі, що ви маєте можливість обрати одну роботу (із двох можливих). Чому б ви не надали перевагу? Обраний варіант позначте знаком "+", а відкинута - знаком "-".

1а. Доглядати за тваринами

2а. Допомогати хворим,
доглядати за ними

3а. Стежити за якістю
виготовлення книжкових
ілюстрацій, плакатів

4а. Обробляти матеріал
(дерево, тканину, матеріали
метал, пластмасу)

5а. Обговорювати науково-
популярні книги, статті.

1б. Обслуговувати машини, прилади

2б. Складати таблиці, схеми, графіки
програми обчислювальних машин

3б. Слідкувати за станом,
розвитком тварин

4б. Рекламувати, продавати

5б. Обговорювати художні книги
п'єси, концерти

- 6а.** Вирощувати молодняк (тварин)
- 7а.** Копіювати малюнки, зображення (або настроювати музичні інструменти)
- 8а.** Повідомляти, пояснювати людям потрібні їм відомості (в довідковому бюро, на екскурсії)
- 9а.** Ремонтувати речі, вироби, одяг, техніку
- 10а.** Лікувати тварин
- 10б.** Виконувати обчислення, розрахунки
- 11а.** Виводити нові сорти рослин
- 11б.** Конструювати, проектувати нові види промислових виробів, машин, будівель
- 12а.** Розв'язувати суперечки, сварки між людьми, переконувати, роз'яснювати заохочувати
- 12б.** Розбиратися в кресленнях, схемах (перевіряти, уточнювати)
- 13а.** Спостерігати, вивчати роботу гуртків художньої самодіяльності
- 13б.** Спостерігати, вивчати життя мікробів
- 14а.** Обслуговувати, налагоджувати медприлади, апарати
- 14б.** Надавати людям допомогу при пораненнях, опіках, ударах
- 15а.** Складати точні описи, звіти, про спостереження за явищами і подіями
- 15б.** Художньо описувати, зображати події (побачені або уявні)
- 16а.** Робити лабораторні аналізи в лікарні
- 16б.** Приймати, оглядати хворих, говорити з ними, призначати лікування
- 17а.** Фарбувати або розмальовувати стіни, поверхні виробів стін
- 17б.** Здійснювати монтаж споруд, машин, пристроїв
- 18а.** Організовувати екскурсії, культпоходи в театри, музеї,
- 18б.** Грати на сцені, брати участь в концертах
- 19а.** Виготовляти деталі по кресленнях, вироби, машини, одяг
- 19б.** Креслити, копіювати креслення
- 20а.** Проводити боротьбу з хворобами клавішних рослин, зі шкідниками лісів, садів (друкарській
- 20б.** Працювати на машинах машині, телетайпі)

Отримавши відповіді на всі запитання, підрахуйте кількість проставлених плюсів у кожному із п'яти вертикальних стовпчиків, а внизу

виведіть суму, яка й буде показником ступеня вираження нахилу до певного типу професій.

Таблиця-ключ до ДДО

Людина-природа	Людина-техніка	Людина-людина	Людина-знакова система	Людина-художній образ
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а	7б	6б	9б	7а
10а	9а	8а	10б	8б
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а	17б	16б	19б	17а
20а	19а	18а	20б	18,б

МЕТОДИКА Л.А. ЙОВАЙШИ (МОДИФІКОВАНИЙ ВАРІАНТ)

Запропонована методика застосовується для оцінки нахилів оптантів до діяльності у різних сферах, таких, як:

1. сфера мистецтва (людина-художній образ);
2. сфера технічних інтересів (людина-техніка);
3. сфера роботи з людьми (людина-людина);
4. сфера розумової праці (нахили до розумової діяльності);
5. сфера фізичної праці (нахили до рухливої, фізичної роботи);
6. сфера матеріальних інтересів (виробництво і споживання матеріальних благ, планово-економічна діяльність)

ІНСТРУКЦІЯ

Вам пропонується перелік тверджень і запитань з двома варіантами відповідей. Виберіть один з варіантів і зафіксуйте свій вибір у листку з відповідями.

Деякі запитання можуть здатися однаково цікавими але все-таки надайте перевагу одному з них.

Якщо Ви повністю згодні з твердженням "а", але не згодні з "б", , то в клітинку з цифрою, що відповідає номеру запитання, і буквою "а" поставте цифру "3", а в клітинку "б" - "0".

У випадку, якщо Ви повністю згодні з "б" і не згодні з твердженням "а", то в клітинку "б" поставте цифру "3", а в клітинку "а" - "0".

Якщо Ви надаєте незначну перевагу твердженню "а", а не "б", то в клітинку "а" поставте цифру "2", а в клітинку "б" - "1".

Якщо Ви надаєте незначну перевагу твердженню "б", а не "а", то в клітинку "а" внесіть цифру "1", а в клітинку "б" - "2".

Відповідайте на запитання добросовісно, не пропускаючи жодного з них.

Опитувальник Йовайши

1. Уявіть, що Ви на виставці. Що Вас більше приваблює в експонатах:

- а) колір, досконалість форм?
- б) як і з чого вони виготовлені?

2. Які риси характеру людини Вам подобаються більше:

- а) товариськість, чуйність, відсутність користолюбства?
- б) мужність, сміливість, витривалість?

3. Чи вважаєте Ви службу побутового обслуговування важливою і що сферу послуг необхідно:

- а) надалі розвивати, щоб всебічно обслуговувати людей?
- б) створювати таку техніку, яка б допомагала людині самій користуватися нею в побуті?

4. Яка винагорода втішила б Вас більше:

- а) за суспільно-корисну діяльність?
- б) за наукову роботу?

5. Коли Ви спостерігаєте за ходою військового або спортивного параду, що більше привертає Вашу увагу:

- а) злагодженість, граційність дій учасників?
- б) зовнішнє оформлення колон (знамена, одяг тощо)?

6. Уявіть, що у Вас багато часу. Яким видом діяльності Ви зайнялися б з більшою охотою:

- а) ручною працею?
- б) добровільною суспільно-корисною працею?

7. Яку виставку Ви б хотіли відвідати з більшим задоволенням:

- а) новинок в галузі наукової техніки (фізики, хімії, біології)?*
- б) нових продовольчих товарів?*

8. Якби у школі працювало тільки два гуртки, який би Ви вибрали:

- а) музичний?*
- б) технічний?*

9. Якщо б Вам запропонували посаду директора школи, на що Ви б звернули найбільшу увагу:

- а) на згуртованість колективу?*
- б) на створення необхідних зручностей (взірцева їдальня, кімната релаксації тощо)?*

10. Які часописи Ви читали б з більшим задоволенням:

- а) літературно-художні?*
- б) науково-популярні?*

11.Що для людини найважливіше:

- а) створити зручний побут?*
- б) жити без деяких зручностей, але мати можливість користуватися скарбницею мистецтва, створювати мистецтво?*

12. Що, на Ваш погляд, важливіше для благополуччя суспільства :

- а)техніка?*
- б)правосуддя?*

13. Яку з двох книг ви б читали з більшим задоволенням:

- а) про розвиток науки в нашій країні?*
- б) про досягнення спортсменів нашої країни?*

14. В газеті дві статті різного змісту. Яка з них викликала б більший інтерес:

- а)про створення машини нового зразка?*
- б) про створення нової наукової теорії?*

15. Який з двох видів робіт на свіжому повітрі привабив би Вас більше:

- а) робота, пов'язана з необхідністю постійно багато рухатися, зокрема ходити пішки (агроном, лісник, майстер по ремонту доріг)?*
- б) робота з машинами?*

16. Яке з завдань школи є важливішим:

- а) підготувати дітей до роботи з людьми, щоб вони могли допомагати іншим створювати матеріальні блага?*
- б) підготувати учнів до практичної діяльності, уміння створювати матеріальні блага?*

17. Що більше необхідно цінувати в учасників художньої самодіяльності:

- а) те, що вони несуть людям мистецтво і красу?*
- б) те, що вони займаються суспільно-корисною працею?*

18. Яка сфера діяльності людини, на ваш погляд, буде мати домінуюче значення в майбутньому:

- а) фізика?*
- б) фізична культура?*

19. Що дасть більше користі суспільству:

- а) турбота про благополуччя громадян?*
 - б) вивчення поведінки людей з метою маніпуляції?*
20. Наукову роботу якого характеру Ви б обрали:

- а) роботу з книжками в бібліотеці?*
- б) роботу на свіжому повітрі в науковій експедиції?*

21. Уявіть, що Ви професор університету. Якому заняттю Ви б надали перевагу у вільний від роботи час:

- а) читанню художньої літератури?*
- б) дослідам з фізики, хімії?*

22. Вам випала нагода побувати в різних країнах. В ролі кого Ви б хотіли поїхати:

- а) як відомий спортсмен на міжнародні змагання?*
- б) як відомий спеціаліст з зовнішньо-торговельної діяльності з метою здійснити купівлю необхідних для держави товарів?*

23. Які лекції з більшим задоволенням Ви слухали б:

- a) про видатних художників?
- б) про видатних учених?

24. Що більше Вас захоплює під час читання книг:

- a) яскравий опис сміливості і хоробрості героїв?
- б) прекрасний літературний стиль?

25. Вам пропонується вибрати професію. Якій з них ви надали б перевагу:

- a) малорухливій роботі, пов'язаній зі створенням техніки?
- б) фізичній культурі або будь-якій іншій, пов'язаній з рухом?

26. Якими з видатних вчених Ви цікавитеся більше:

- a) Поповим і Цюлковським?
- б) Менделєєвим і Павловим?

27. Чому на вашу думку, більше слід приділити більше уваги в школі:

- a) спорту, оскільки це необхідно для здоров'я?
- б) успішності учнів, оскільки це необхідно для майбутнього дітей?

28. Що більше зацікавило б Вас у друкованих виданнях:

- a) повідомлення про художню виставку, що відбулась?
- б) повідомлення про мітинг, присвячений боротьбі за права людини?

29. Якби Вам випала нагода обійняти певну посаду, яку б Ви вибрали:

- a) головного інженера заводу?
- б) директора універмагу?

1. Що, на Вашу погляд, важливіше:

- a) багато знати?
- б) створювати матеріальні блага?

ЛИСТОК ВІДПОВІДЕЙ

I	II	III	IV	V	VI
1a -	1б -	2a -		2б -	3a -
	3б -	4a -	4б -	5a -	
5б -	6a -	6б -	7a -		7б -

8a -	8б -	9a -			9б -
10a -			10б -		11a -
11б -	12a -	12б -	13a -	13б -	
	14a -	14б -	15a -		
	15б -	16a -			16б -
17a -		17б -	18a -	18б -	19a -
		19б -	20a -	20б -	
21a -			21б -	22a -	22б -
23a -		23б -		24a -	
24б -	25a -			25б -	
	26a -	26б -	27a -	27б -	
28a -		28б -			29a -
	29б -		30a -		30б -

Обробка та інтерпретація результатів.

У таблиці слід використовувати такі позначення:

I стовпчик - схильність до мистецтва, естетики;

II стовпчик - схильність до роботи з технікою, сфера технічних інтересів;

III стовпчик - схильність до роботи з людьми;

IV стовпчик - схильність до розумової праці;

V стовпчик - схильність до рухливої фізичної праці;

VI стовпчик - схильність до роботи на виробництві і в сфері споживання матеріальних благ, планово-економічна діяльність.

У заповненому листку в кожному стовпчику слід підрахувати кількість балів і записати у зведених клітинках під кожним стовпчиком. Аналізуючи результати необхідно вибрати стовпчики з найбільшою кількістю балів. Чим вищий бал, тим краще розвинута схильність до тієї чи іншої сфери діяльності.

МЕТОДИКА ДЖОНА ХОЛЛАНДА

Згідно з типологією особистості американського психолога Джона Холланда, виділяють шість психологічних типів людей: реалістичний, інтелектуальний, соціальний, конвенціальний (стандартний), діловий (підприємливий), артистичний. Кожний тип характеризується певними особливостями темпераменту, характеру тощо. У зв'язку з цим певному психологічному типу

БЛАНК ДЛЯ ВІДПОВІДЕЙ

<i>I</i>	<i>II</i>	<i>III</i>	<i>IV</i>	<i>V</i>	<i>VI</i>
1a	1б	2a		2б	3a
3б	4a		4б	5a	5б
6a			6б	7a	
	7б	8a			8б
9a		9б	10a	10б	11a
	11б	12a	12б	13a	
13б	14a	14б	15a		15б
16a	16б	17a		17б	18a
18б	19a		19б	20a	20б
21a			21б	22a	
	22б	23a			23б
24a		24б	25a	25б	26a
	26б	27a	27б	28a	
28б	29a	29б	30a		30б
31a		31б	32a	32б	
	33a	33б	34a		34б
35a	35б	36a		36б	37a
37б	38a		38б	39a	39б
40a			40б	41a	
	41б	42a			42б

ОПИТУВАЛЬНИК ОСОБИСТІСНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ

/Джоунса і Крендалла/

розроблений на основі опитувальника самоактуалізації А. Маслоу

Інструкція

Респонденти відповідають на кожне з тверджень, використовуючи 4-значну шкалу: 1 - не згідна; 2 - не згідна частково; 3 - згідна частково; 4 - згідна.

Значок "N" , який стоїть після твердження, означає, що під час підрахунку загальних значень оцінка за цим пунктом буде інверсійною, тобто 1=4; 2=3; 4+1. Чим вище загальне значення, тим більш самоактуалізованим вважає себе респондент.

Шкала вимірювання самоактуалізації	
1. Я не соромлюсь жодної зі своїх емоцій	
2. Я відчуваю, що мушу робити те, що очікують від мене інші (N)	
3. Я вірю, що люди самі по собі є добрими, тому їм можна довіряти	
4. Я можу гніватись на тих, кого люблю	
5. Завжди необхідно, щоб інші схвалювали те, що я роблю (N)	
6. Я не приймаю своїх слабких сторін (N)	
7. Мені можуть подобатися люди, вчинки яких я не схвалюю.	
8. Я боюсь невдач (N)	
9. Я намагаюсь не аналізувати і не спрощувати складні сторони життя (N)	
10. Краще бути самим собою, ніж популярним	
11. В моєму житті немає чогось такого, чому би я особливо хотіла присвятити себе (N)	
12. Я можу виразити свої почуття, навіть якщо це призведе до небажаних наслідків	
13. Я не зобов'язана допомагати іншим (N)	
14. Я стомилась від страхів і неадекватності (N)	
15. Мене люблять тому, що люблю я	

ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНО ВАЖЛИВИХ ЯКОСТЕЙ ДЛЯ ПРОФЕСІЇ СИСТЕМИ "ЛЮДИНА-ЛЮДИНА"

Професійно важливими якостями спеціаліста для професії системи "людина-людина" є комунікативні та організаторські здібності, властивості емоційно-вольової сфери.

Для оцінки рівня розвитку комунікативних та організаторських здібностей користуються методикою "КОС-2" Вона допомагає виявити вміння чітко і швидко налагоджувати ділові і товариські контакти, бажання розширити контакти, вміння впливати на людей, бажання проявляти ініціативу.

Методика "КОС-2"

Інструкція

Перед вами 40 запитань, на кожне з яких треба дати відповідь "так" або "ні". Час виконання методики - 10-15 хв.

1. Чи є у Вас потяг до спілкування і знайомства з різними людьми?
2. Чи подобається Вам займатися громадською роботою?
3. Чи довго турбує Вас почуття образи на своїх товаришів?
4. Чи завжди Вам важко орієнтуватися в критичній ситуації, що склалася?
5. Чи багато у Вас друзів, з якими постійно спілкуєтесь?
6. Чи часто вдається Вам схилити більшість своїх товаришів до прийняття ними Вашої думки?
7. Чи правда, що Вам приємніше і простіше проводити час за книгами або за яким-небудь іншим заняттям, ніж з людьми?
8. Якщо виникли певні перешкоди у здійсненні Ваших намірів, чи легко Вам відмовитися від своїх намірів?
9. Чи легко Ви встановлюєте контакти з людьми, які значно старші за Вас?
10. Чи любите Ви придумувати і організовувати зі своїми товаришами різноманітні ігри та розваги?
11. Чи важко вам включатися в нові для Вас компанії (колективи)?
12. Чи часто Ви відкладаєте на інші дні справи, які слід було б виконати сьогодні?
13. Чи легко Вам вдається встановлювати контакти і спілкуватися з незнайомими людьми?
14. Чи прагнете Ви, щоб Ваші товариші діяли у відповідності з Вашою думкою?
15. Чи важко Вам освоюватися в новому колективі?
16. Правда, що у Вас не буває конфліктів з товаришами через невиконання ними своїх обіцянок, зобов'язань, обов'язків?
17. Чи прагнете Ви, якщо обставини сприяють цьому, познайомитися і поспілкуватися з незнайомою людиною?
18. Чи часто Ви у вирішенні важливих справ берете ініціативу на себе?
19. Чи дратують Вас оточуючі, чи виникає у Вас бажання бути наодинці?
20. Чи правда, що Ви, як правило, погано орієнтуєтесь в незнайомій для Вас обстановці?
21. Чи подобається Вам постійно бути серед людей?
22. Чи виникає у Вас відчуття дискомфорту, якщо Вам не вдається завершити розпочату справу?
23. Чи важко Вам проявити ініціативу, щоб познайомитися з іншою людиною?
24. Чи правда, що Ви втомлюєтесь від постійного спілкування з друзями?
25. Чи подобається Вам брати участь у колективних іграх?
26. Чи часто Ви проявляєте ініціативу під час вирішення проблем, які зачіпають інтереси Ваших друзів?
27. Чи правда, що Ви почуваете себе невпевнено серед незнайомих людей?
28. Чи правда, що Ви прагнете того, щоб довести правильність своїх дій?
29. Чи вважаєте, що Вам неважко внести позбавлення в незнайоме товариство?
30. Чи брали Ви участь у громадському житті школи (підприємства)?
31. Чи прагнете Ви обмежити коло своїх знайомих?

32. Чи правда, що Ви не прагнете відстоювати свою думку або рішення, якщо його не відразу прийняли друзі?
33. Чи відчуваєте Ви себе комфортно в незнайомій компанії?
34. Чи охоче Ви організуєте вечірку для своїх друзів?
35. Чи правда, що Ви губитеся, коли треба говорити перед великою кількістю людей?
36. Чи часто Ви спізнюєтеся на ділові зустрічі, побачення?
37. У Вас багато друзів?
38. Чи часто Ви буваєте у центрі уваги своїх друзів?
39. Чи відчуваєте Ви дискомфорт під час спілкування з малознайомими людьми?
40. Чи правда, що Ви не дуже впевнено почуваете себе в оточенні великої групи своїх друзів?

Обробка результатів

Комунікативні схильності: "Так" - 1, 5, 9, 13, 17, 21, 29, 33, 37;
"Ні" - 3, 7, 11, 15, 19, 23, 27, 31, 35, 39;

Організаторські схильності: "Так" - 2, 6, 10, 14, 18, 22, 26, 30, 34, 38;
"Ні" - 4, 8, 12, 16, 20, 24, 28, 32, 36, 40.

Коефіцієнт комунікативних або організаторських схильностей **К** - це відношення кількості відповідей, що співпадають з ключем до числа **20**:
 $K = x/20$

Показники, отримані за даною методикою, можуть коливатися від 0 до 1. Показники, близькі до 1, свідчать про високий рівень комунікативних чи організаторських схильностей. Близькі до 0 - про низький рівень.

Оцінний коефіцієнт (**К**) - це первинна кількісна характеристика. Для якісної стандартизації результатів дослідження використовуються шкали оцінок, в яких тому чи іншому діапазону кількісних показників **К** відповідає визначена оцінка. Наприклад, у Вас кількість відповідей, що співпали, виявилась рівною 19 за шкалою комунікативних схильностей і 16 - за шкалою організаторських схильностей. Користуючись формулою, вираховуємо: $K(ком) = 19/20 = 0,95$ і $K(орг) = 16/20 = 0,8$

Записуємо результати досліджень у бланк відповідей і порівнюємо їх зі шкалами оцінок комунікативних та організаторських схильностей.

Шкала оцінок комунікативних схильностей

Коефіцієнт К	0,10-0,45	0,46-0,55	0,56-0,65	0,66-0,75	0,76-1
Оцінка	1	2	3	4	5

Рівень	низький	нижче середнього	середній	високий	дуже високий
---------------	----------------	-------------------------	-----------------	----------------	---------------------

Шкала оцінок організаторських схильностей

Коефіцієнт К	0,20-0,55	0,56-0,65	0,66-0,70	0,71-0,80	0,81-1
Оцінка	1	2	3	4	5
Рівень	низький	нижче середнього	середній	високий	дуже високий

Інтерпретація результатів

Якщо Ви отримали оцінку "1", то Вам властивий низький рівень схильностей до комунікативної та організаторської діяльності.

У тих, хто отримав оцінку "2", розвиток комунікативних та організаторських схильностей на рівні нижче середнього. Ви не прагнете до спілкування, відчуваєте себе самотою в новій компанії, у вільний час любите бути на самоті, обмежуєте свої знайомства, переживаєте труднощі при встановленні контактів з людьми і, виступаючи перед аудиторією, погано орієнтуєтесь в незнайомій ситуації, не відстоюєте свою думку, важко переживаєте образи. Не проявляєте ініціативи в громадській діяльності, у багатьох справах уникаєте прийняття самостійних рішень.

Якщо Ви отримали оцінку "3", то для Вас характерний середній рівень комунікативних та організаторських схильностей. Ви прагнете до контакту з людьми, не обмежуючи коло своїх знайомств, відстоюєте свою думку, плануєте роботу. Однак потенціал цих схильностей не характеризується високою стійкістю. Вам необхідно серйозно зайнятися формуванням і розвитком комунікативних та організаторських схильностей.

Якщо Ви отримали "4", то Вас можна віднести до групи людей з високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Ви не губитеся в новій ситуації, швидко знаходите друзів, постійно розширюєте коло знайомств, займаєтесь громадською діяльністю, допомагаєте близьким друзям, виявляєте ініціативу в спілкуванні, із задоволенням берете участь в організації громадських заходів, здатні приймати рішення в екстремальній ситуації.

Якщо Ви отримали оцінку "5", то Вас можна віднести до групи людей з найбільш високим рівнем комунікативних та організаторських схильностей. Для Вас характерні швидка орієнтація у складних ситуаціях, невимушена поведінка в новому колективі. Ви ініціативні, приймаєте самостійні рішення, відстоюєте свою думку. Ви легко відчуваєте себе в незнайомій компанії, любите і вмієте організовувати різноманітні ігри, колективні справи.

При інтерпретації отриманих даних слід пам'ятати, що вони лише констатують наявний рівень комунікативних та організаторських схильностей

в даний період розвитку особистості. Якщо результати тестування виявляться невисокими, то це зовсім не означає, що цих схильностей потенційно у Вас немає. Просто не були створені умови, для їх виявлення і розвитку або у Вас не було нагальної потреби отримати необхідні вміння.

МЕТОДИКА "ПРОФІЛЬ МИСЛЕННЯ"

Мислення являє собою узагальнену і опосередковану форму психічного відображення дійсності, що встановлює взаємозв'язки і відношення між об'єктами, які пізнаються. Тип мислення - це індивідуальний спосіб аналітико-синтетичного перетворення і переробки інформації. Незалежно від типу мислення кожна людина характеризується певним рівнем креативності (творчих здібностей). Профіль мислення, який відображає домінуючі способи переробки інформації і рівень креативності, є найважливішою особистісною характеристикою людини, що визначає її стиль діяльності, схильності, інтереси, професійну спрямованість.

Виділяють чотири базові типи мислення, кожен з яких має свої, властиві лише йому характеристики.

Предметне мислення. Нероздільно пов'язане з предметом у просторі і часі. Перетворення інформації відбувається за допомогою предметних дій, тому існують певні фізичні обмеження щодо переробки інформації. Операції виконуються тільки послідовно. Результатом такого мислення є думка, що знайшла своє втілення в новій конструкції. Цей тип мислення характерний для людей з практичним розумом.

Образне мислення. Відокремлене від предмета в просторі і часі. Перетворення інформації відбувається за допомогою дій з образами. Фізичних обмежень для перетворення інформації немає. Операції можна здійснювати послідовно й одночасно. Результатом є думка, втілена в новому образі. Цим мисленням володіють люди з художнім складом розуму.

Знакове мислення. Переробка інформації відбувається за допомогою формування уявних понять, висновків. Знаки об'єднуються в групи за правилами єдиної граматики. Результатом є думка у формі поняття або висловлювання, яка фіксує умовні відношення між позначеними предметами. Цим мисленням володіють люди з гуманітарним складом розуму.

Символічне мислення. Перетворення інформації відбувається за допомогою правил висновку, а саме алгебраїчних або арифметичних знаків та операцій. Результатом є думка, виражена у вигляді структур і формул, які фіксують суттєві відношення між символами. Цим мисленням володіють люди з математичним складом розуму.

Виділяють такі характеристики мислення:

Практичне - теоретичне; гуманітарне - технічне, художнє - оперативне, конкретне - абстрактне.

ОПИТУВАЛЬНИК ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ ТИПІВ МИСЛЕННЯ ТА РІВНЯ КРЕАТИВНОСТІ

Інструкція

Дайте, будь-ласка, відповіді на твердження, поставивши навпроти номера кожного з тверджень знак "+", якщо Ви погоджуєтесь з твердженням, і "-", якщо не погоджуєтесь.

1. Мені легше щось зробити, ніж пояснити, чому я так зробив.
2. Я люблю створювати програми для комп'ютера.
3. Я люблю читати художню літературу.
4. Я люблю живопис (скульптуру).
5. Я не вибрав би роботу, в якій все чітко визначено.
6. Мені простіше засвоїти що-небудь, якщо я маю можливість маніпулювати з предметами.
7. Я люблю грати в шахи, шашки.
8. Я легко викладаю свої думки як усно, так і на письмі.
9. Я хотіла б займатись колекціонуванням.
10. Я люблю і розумію абстрактне мистецтво.
11. Я б швидше хотів(ла) стати слюсарем, ніж інженером.
12. Для мене алгебра цікавіша, ніж геометрія.
13. В художній літературі для мене важливо не що сказано, а як сказано.
14. Я люблю відвідувати видовищні заходи.
15. Я не люблю регламентованої роботи.
16. Мені подобається що-небудь робити своїми руками.
17. В дитинстві я любив(ла) створювати свій шифр для переписки з друзями.
18. Я надаю великого значення формі вираження думок.
19. Мені важко передати зміст розповіді без образного уявлення.
20. Не люблю відвідувати музеїв, бо вони усі однакові.
21. Будь-яку інформацію я сприймаю як керівництво до дії.
22. Мене більше приваблює товарний знак фірми, ніж її назва.
23. Мене приваблює робота коментатора на радіо або телебаченні.
24. Знайомі мелодії викликають у мене певні уявні картини.
25. Я люблю фантазувати.
26. Коли я слухаю музику, мені хочеться танцювати.
27. Мені цікаво розбиратись у схемах і кресленнях.
28. Мені подобаються уроки літератури.

29. Знайомий запах викликає всю картину подій, що сталися багато років тому.
30. Різноманітні захоплення збагачують життя людини.
31. Істинним є лише те, що відчувається на дотик.
32. Я надаю перевагу точним наукам (фізика, математика).
33. Я за словом в кишеню не лізу.
34. Люблю малювати.
35. Одну і ту ж виставу можна дивитись багато разів, головне - гра акторів, нова інтерпретація.
36. В дитинстві я любив (ла) збирати механізми з деталей конструктора.
37. Мені здається, що я змогла би вивчити стенографію.
38. Мені подобається декламувати вірші.
39. Я згідна з Ф.М. Достоєвським, що краса врятує світ.
40. Я швидше хотів (ла) б бути закрійником, ніж кравцем.
41. Краще виготовити табуретку, ніж займатися її проектуванням.
42. Мені здається, що я змогла би опанувати професію програміста.
43. Люблю поезію.
44. Перш ніж виготовити деталь, я роблю креслення.
45. Мені більше подобається процес діяльності, ніж її результат.
46. Мені краще працювати в майстерні, ніж вивчати креслення.
47. Мені було б цікаво розшифровувати стародавні письмена.
48. Перед виступом я завжди готую промову, навіть якщо впевнена (ний), що знайду необхідні слова.
49. Я більше люблю розв'язувати задачі з геометрії, ніж з алгебри.
50. Навіть в налагодженій справі намагають хоч щось творчо змінити.
51. Я люблю вдома займатися рукоділлям, майструвати.
52. Я зміг (змогла) би опанувати мови програмування.
53. Мені не важко написати твір на задану тему.
54. Мені легко уявити образ неіснуючого предмета чи явища.
55. Сумніваюсь навіть в тому, що для інших є очевидним.
56. Я краще б сам зремонтував праску, ніж віддав в ремонт у майстерню.
57. Я легко засвоюю граматичні конструкції мови.
58. Люблю писати листи.
59. Сюжет фільму можу уявити як перебіг образів.
60. Абстрактні картини дають велику поживу для роздумів.
61. У школі мені найбільше подобались уроки праці, домоводства.
62. Я не відчуваю труднощів у вивченні іноземної мови.
63. Я залюбки щось розповідаю, якщо мене просять друзі.
64. Я легко можу уявити в образах зміст почутого.
65. Мені б не хотілося підпорядковувати своє життя будь-якій системі.
66. Я частіше роблю, а потім думаю, чи правильно я зробив(ла).
67. Думаю, що змогла б вивчити китайські ієрогліфи.
68. Не можу не поділитися щойно почутою новиною.
69. Мені здається, що робота сценариста є цікавою.
70. Мені подобається робота дизайнера.

71. Під час розв'язання будь-якої проблеми мені легше йти шляхом спроб і помилок.
72. Якби у мене була машина, то мені б не важко було вивчити правила дорожнього руху
73. Мені легко знайти спільну мову з незнайомими людьми.
74. Мені подобається робота художника-декоратора.
75. Не люблю ходити однією і тією ж дорогою.

Обробка й аналіз результатів

В таблиці-ключі підраховується сума плюсів для кожного фактора (п'ять вертикальних стовпців):

1. предметне мислення;
2. символічне;
3. знакове;
4. образне;
5. креативність.

Шкала оцінки вираженості креативності і базового типу мислення розбивається на три інтервали: від 0 до 5 балів - низький рівень, від 6 до 9 балів - середній рівень, від 10 до 15 балів - високий рівень

Таблиця-ключ

№ п/п	1	2	3	4	5
1	1	2	3	4	5
2	6	7	8	9	10
3	11	12	13	14	15
4	16	17	18	19	20
5	21	22	23	24	25
6	26	27	28	29	30
7	31	32	33	34	35
8	36	37	38	39	40
9	41	42	43	44	45
10	46	47	48	49	50
11	51	52	53	54	55
12	56	57	58	59	60
13	61	62	63	64	65
14	66	67	68	69	70
15	71	72	73	74	75
Всього					

ДІАГНОСТИЧНИЙ ОПИТУВАЛЬНИК "ЛЮДИНА-МАШИНА"

ІНСТРУКЦІЯ

Перед Вами запитання, які допоможуть Вам оцінити вибір професії. На запитання необхідно відповідати "так" або "ні" і фіксувати відповіді у листі відповідей. Перш ніж давати відповідь, добре подумайте. Якщо у Вас виникають сумніви або труднощі з вибором відповіді, запишіть те, про що подумаете, відразу. Час заповнення листа не обмежується.

1. Чи подобається Вам дивитися на дорогу крізь вітрове скло автомобіля?
2. Чи зможете Ви пробігти 1 км?
3. Чи завжди розпочату справу Ви доводите до кінця?
4. Чи часто вдається Вам спіймати випадково зачеплені столові прибори(ложку, чашку, тарілку)?
5. Чи бувають у Вас болі в попереку?
6. Ви людина неуважна?
7. Чи часто сваритеся з ким-небудь у транспорті, магазині тощо?
8. Чи любите Ви ризикувати?
9. Чи лякають Вас різні звуки?
10. Чи любите Ви працювати самостійно?
11. Чи любите Ви в школі уроки праці?
12. Чи любите Ви читати про подорожі?
13. Чи зможете Ви підняти вантаж масою 16 кг?
14. Ви людина обов'язкова?
15. Чи може шокувати Вас непередбачувана ситуація?
16. Чи добре Ви розрізняєте кольори?
17. Чи часто Ви губите предмети побуту?
18. Чи легко Вас вивести з рівноваги?
19. Чи любите Ви грати в азартні ігри?
20. Чи можете Ви нормально виконувати роботу, коли включений приймач, магнітофон?
21. Чи подобається Вам одноманітна робота?
22. Чи зможете Ви розібратися в нескладному технічному кресленні?
23. Чи приносить Вам задоволення розбиратися в технічній будові машини?
24. Чи любите Ви займатися спортом?
25. Чи поїхали б Ви на червоне світло світлофора?
26. Чи вмієте ви розслаблятися?
27. Чи добрий у Вас зір?
28. Чи вмієте Ви сконцентруватися на одній справі?
29. Ви людина спритна?
30. Чи вмієте Ви вчасно себе зупинити, коли бачите, що у Вас нічого не виходить?
31. Чи часто Ви забуваєте виключити чайник, кран у ванні, закрити квартиру?

32. Чи любите Ви дивитися на природу, красиві будівлі?
33. Чи подобається Вам читати, слухати, дивитися фільми про науково-технічні досягнення, будову й експлуатацію техніки?
34. Чи подобається Вам керувати засобами пересування?
35. Чи втомлюють Вас подорожі?
36. Чи підете ви спокійно з роботи, якщо не виконали завдання на день?
37. Чи швидко виконуєте Ви отриману роботу?
38. Чи добре Ви бачите вночі?
39. Чи легко Вас відволікти від якого-небудь заняття?
40. Ви часто сваритеся через дурниці?
41. Чи керуєтеся Ви прислів'ям: "Або груди в хрестах, або голова в кущах"?
42. Чи часто Ви відволікаєтеся на якісь побічні справи?
43. Чи присипляє Вас монотонна робота?
44. Чи приносить Вам задоволення винахідництво, конструювання?
45. Техніка вас любить?
46. Чи любите Ви фізичну працю?
47. Чи часто Ви спізнюєтесь на роботу (заняття, зустріч)?
48. Ви людина рухлива?
49. Чи викликає у Вас відразу запах бензину?
50. Ви людина уважна?
51. Чи вмієте Ви стримати свої емоції?
52. Чи притаманне Вам почуття самозбереження?
53. Чи траплялося у Вас таке, що, задумавшись, Ви могли минути під'їзд свого будинку, не помітити знайомого, що йде Вам назустріч?
54. Ви людина посидюча?
55. Чи подобається Вам вивчати будову побутових електро- та радіоприладів?

Обробка результатів

За кожну відповідь, що співпадає з ключем, нараховується "1" бал. Якщо відповідь не співпадає з ключем, бали не нараховуються. Лист відповіді складено так, щоб можна було підрахувати "так" або "ні" відповідно до ключа за 11 параметрами:

1. інтерес до техніки;
2. фізичний розвиток;
3. наявне почуття відповідальності;
4. швидкість прийняття рішень;
5. стан здоров'я;
6. уважність;
7. психологічна стійкість;
8. наявність почуття самозбереження;
9. стійкість до зовнішніх подразників;
10. схильність до одноманітної роботи;
11. технічна грамотність.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33
34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44
45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55

Вам рекомендовано працювати за спеціальністю (усі професії системи "людина-машина") і вивчати її, якщо за всіма 11 параметрами набрано більше ніж три бали.

При відповіді "ні" на запитання 16, 27, 38 і "так" - на запитання 5 і 49 Вам слід пройти поглиблене медичне обстеження.

Ключ.

За кожну відповідь "так" на запитання: 1, 2, 3, 4, 10, 11, 12, 13, 14, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 37, 44, 45, 46, 48, 50, 51, 52, 54, 55 та "ні" - на запитання: 6, 7, 8, 9, 15, 17, 18, 19, 25, 31, 35, 36, 39, 40, 41, 42, 43, 47, 53 нараховується 1 бал.

Методика вимірювання локусу контролю*

(Е.Ф.Бажин, Е.А.Голинкіна, А.М.Еткінд)

Локус контролю є однією з важливих характеристик особистості. Згідно з Д.Роттером, автором даної методики, одним з елементів людської поведінки є суб'єктивна думка особистості щодо її власних досягнень та невдач. Д.Роттер запропонував розрізняти людей між собою в залежності від того, як вони локалізують контроль над значущими для них подіями. Вчений виділив два полярних типи локалізації (локуси контролю): екстернальний та інтернальний. Локус контролю дає можливість визначити, як сприймає себе особистість: чи вона вважає себе активним суб'єктом власної діяльності і власного життя, чи вона відчуває себе лише пасивним об'єктом дій інших людей і обставин.

Людина з інтернальним локусом контролю вірить в себе, покладається на свої сили і знання, переконана, що всі досягнення і невдачі залежать від неї самої, що її доля знаходиться в її власних руках, що вона сама є творцем свого майбутнього. Зовнішні умови або збіг обставин для неї не можуть розглядатись як можливі причини її досягнень, або невдач.

Людина з екстернальним локусом контролю твердо переконана в тому, що її успіхи і невдачі регулюються зовнішніми факторами, такими як доля, удача, щасливий випадок, доброзичливі або недоброзичливі люди тощо.

Методика дається за виданням: Самооцінка учня / Упоряд: С.Максименко, Н.Шевченко, О.Главник. - К.: Главник, 2004. -112с. - (Психологічний інструментарій).

Екстернальність-інтернальність Дж. Роттер розглядає як певний психологічний простір, або континіум, з одного боку якого знаходиться інтернальний локус, а з протилежного – екстернальний.

Приналежність людини до того чи іншого типу локалізації контролю дає підставу ствердувати про певні форми і способи її поведінки. Людина з інтернальним локусом контролю може досягнути значно більше в житті, бо переконана, що успіх залежить від неї самої. Інтернали не лише не приймають сторонніх впливів, але і самі намагаються контролювати поведінку інших. Вони більше впевнені у власих здібностях, тому поводяться незалежно, не очікують підтримки від інших. Експериментально доведено, що у людей з високою інтернальністю як правило висока самооцінка.

Екстерналам характерна конформна і залежна поведінка. Вони не схильні підпорядкувати собі інших. Вони потребують спілкування, їм легше працювати під наглядом і контролем. Екстернали більше підпадають під вплив ззовні. Їм властива тривожність і депресивність, вони більше схильні до фрустрації і стресів, до розвитку неврозів.

Опитувальний РСК складається з семи шкал, містить 44 запитання, за допомогою яких можна визначити локус контролю особистості в різних сферах життєдіяльності.

Шкали опитувальника:

- *шкала загальної інтернальності*
- *шкала інтернальності у сфері досягнень*
- *шкала інтернальності у сфері невдач*
- *шкала інтернальності у сфері сімейних відносин*
- *шкала інтернальності у сфері виробничих відносин*
- *шкала інтернальності у сфері міжособистісних стосунків*
- *шкала інтернальності у сфері здоров'я і захворювань*

Інструкція :

“Зараз Вам буде запропоновано перелік тверджень, які стосуються різних життєвих ситуацій. Уважно прочитайте і виразіть ступінь Вашої згоди або незгоди з ним, користуючись шкалою:

Абсолютно не згоден	Не згоден	Швидше не згоден	Щось середнє	Швидше згоден	Згоден	Згоден повністю
-3	-2	-1	0	1	2	3

№	Твердження	-3	-2	-1	0	1	2	3
1.	Просування по службі більше залежить від вдалого збігу обставин, ніж від здібностей та зусиль людини							
2.	Більшість розлучень відбувається через те, що люди не захотіли пристосуватись один до одного							
3.	Хвороба – випадковість: якщо вже судилося захворіти, то нічого не вдієш							
4.	Люди залишаються самотніми через те, що самі не виявляють інтересу та дружелюбності до оточуючих							
5.	Здійснення моїх бажань часто залежить від везіння							
6.	Даремно докладати зусиль, щоб завойовувати симпатію інших людей							
7.	Зовнішні обставини – батьки і благополуччя – впливають на сімейне щастя не менше, ніж взаємини подружжя							
8.	Я часто відчуваю, що мало впливаю на те, що відбувається зі мною							
9.	Як правило, керівництво виявляється більш ефективним, коли повністю контролює дії підлеглих, а не покладається на їх самостійність							
10.	Мої оцінки в школі часто залежали від випадкових обставин (наприклад, настрою вчителя), ніж від моїх власних зусиль							
11.	Коли я складаю плани, то, в цілому, вірю, що зможу їх здійснити							
12.	Те, що багатьом людям здається удачею або везінням, насправді є результатом тривалого докладання цілеспрямованих зусиль							

13.	Думаю, що правильний спосіб життя може більше зарадити здоров'ю, ніж лікарі та ліки							
14.	Якщо люди не підходять один одному, то якби вони не намагалися налагодити сімейне життя, вони все-таки не зможуть жити разом							
15.	Ті добрі справи, які я роблю, здебільшого оцінюються належним чином							
16.	Діти виростають такими, якими їх виховують батьки							
17.	Думаю, що випадок чи доля не відіграють важливої ролі в моєму житті							
18.	Я намагаюся не планувати далеко наперед, тому що багато чого залежить від того, як складуться обставини							
19.	Мої оцінки в школі найчастіше залежали від моїх зусиль та рівня підготовленості							
20.	У сімейних конфліктах я частіше відчуваю вину за собою, ніж за протилежною стороною							
21.	Життя більшості людей залежить від збігу обставин							
22.	Я віддаю перевагу такому керівництву, при якому можна самостійно визначати, що і як робити							
23.	Вважаю, що мій спосіб життя ніякою мірою не причетний до моїх хвороб.							
24.	Як правило, саме невдалий збіг обставин заважає людям домогтися успіхів у своїй справі							
25.	Врешті-решт за погане керівництво організацією відповідальні самі люди, які в ній працюють							
26.	Я часто відчуваю, що нічого не можу змінити в стосунках, що склалися в сім'ї							
27.	Якщо я захочу, то приваблю до себе майже кожного							
28.	На підлітків впливає так багато різних обставин, що зусилля батьків, спрямовані на їх виховання, часто виявляються марними							
29.	Те, що зі мною трапляється, – це справа моїх власних рук							
30.	Важко буває зрозуміти, чому керівники чинять саме так, а не інакше							

31.	Людина, яка не змогла домогтися успіхів у своїй роботі, тшвидше за все, не доклала достатньо зусиль							
32.	Часто я можу домогтися від членів моєї сім'ї того, чого я хочу							
33.	У неприємностях і невдачах, які були в моєму життї, частіше були винуватцями інші людини, ніж я сам							
34.	Дитину завжди можна вберегти від застуди, якщо за нею доглядати і правильно одягати							
35.	У скрутних обставинах, я вважаю за краще зачекати, доки проблеми не розв'яжуться самі по собі							
36.	Успіх є результатом наполегливої праці і не залежить від випадку чи везіння							
37.	Я відчуваю, що від мене більше за будь-кого іншого залежить щастя моєї сім'ї							
38.	Мені завжди важко було зрозуміти, чому я подобаюсь одним людям і не подобаюсь іншим.							
39.	Я завжди вважаю за краще самостійно прийняти рішення, аніж сподіватися на допомогу інших людей або на долю							
40.	На жаль, заслуги людини часто залишаються не визнаними, не зважаючи на її старання							
41.	У сімейному житті бувають такі ситуації, які неможливо розв'язати навіть при найбільшому бажанні.							
42.	Здібні люди, які не зуміли реалізувати свої можливості, повинні звинувачувати в цьому лише самих себе							
43.	Багато моїх успіхів були можливі лише завдяки допомозі інших людей.0							
44.	Більшість невдач у моєму житті сталося від невміння, незнання чи ліні і мало залежало від везіння чи невезіння.							

Ключі до опитувальника «Локус контролю»

Якщо піддослідний визнав більшість суджень зі знаком «+», то у нього інтернальний «локус контролю». Якщо переважає знак «-», то у нього екстернальний «локус контролю»

Аналогічно визначається локус контролю за іншими шкалами, тобто додають відповіді на пункти в кожному стовпчику (+) і відповіді з протилежним знаком (-).

Переведення сирих балів у стени

Шкала Інт.заг.
<i>від 132 до -14 = 1 стени</i>
<i>від -13 до -3 = 2</i>
<i>від -2 до 9 = 3</i>
<i>від 10 до 21 = 4</i>
<i>від 22 до 32 = 5</i>
<i>від 33 до 44 = 6</i>
<i>від 45 до 56 = 7</i>
<i>від 57 до 68 = 8</i>
<i>від 69 до 79 = 9</i>
<i>від 80 до 132 = 10</i>

Шкала Інт. досягнень
<i>від -36 до -11 = 1 стени</i>
<i>від -10 до -7 = 2</i>
<i>від -6 до -3 = 3</i>
<i>від -2 до 1 = 4</i>
<i>від 2 до 5 = 5</i>
<i>від 6 до 9 = 6</i>
<i>від 10 до 14 = 7</i>
<i>від 15 до 18 = 8</i>
<i>від 19 до 22 = 9</i>
<i>від 23 до 36 = 10</i>

Шкала невдач
<i>від -36 до -8 = 1 стени</i>
<i>від -7 до -4 = 2</i>
<i>від -3 до 0 = 3</i>
<i>від 1 до 4 = 4</i>
<i>від 5 до 7 = 5</i>
<i>від 8 до 11 = 6</i>
<i>від 12 до 15 = 7</i>
<i>від 16 до 19 = 8</i>
<i>від 20 до 23 = 9</i>
<i>від 24 до 36 = 10</i>

Інт. Сімейні відн.

<i>від -30 до -12 = 1 степен</i>
<i>від -11 до -8 = 2</i>
<i>від -7 до -5 = 3</i>
<i>від -4 до -1 = 4</i>
<i>від 0 до 3 = 5</i>
<i>від 4 до 6 = 6</i>
<i>від 7 до 10 = 7</i>
<i>від 11 до 13 = 8</i>
<i>від 14 до 17 = 9</i>
<i>від 18 до 30 = 10</i>

Шкала інт. вироб. відн.

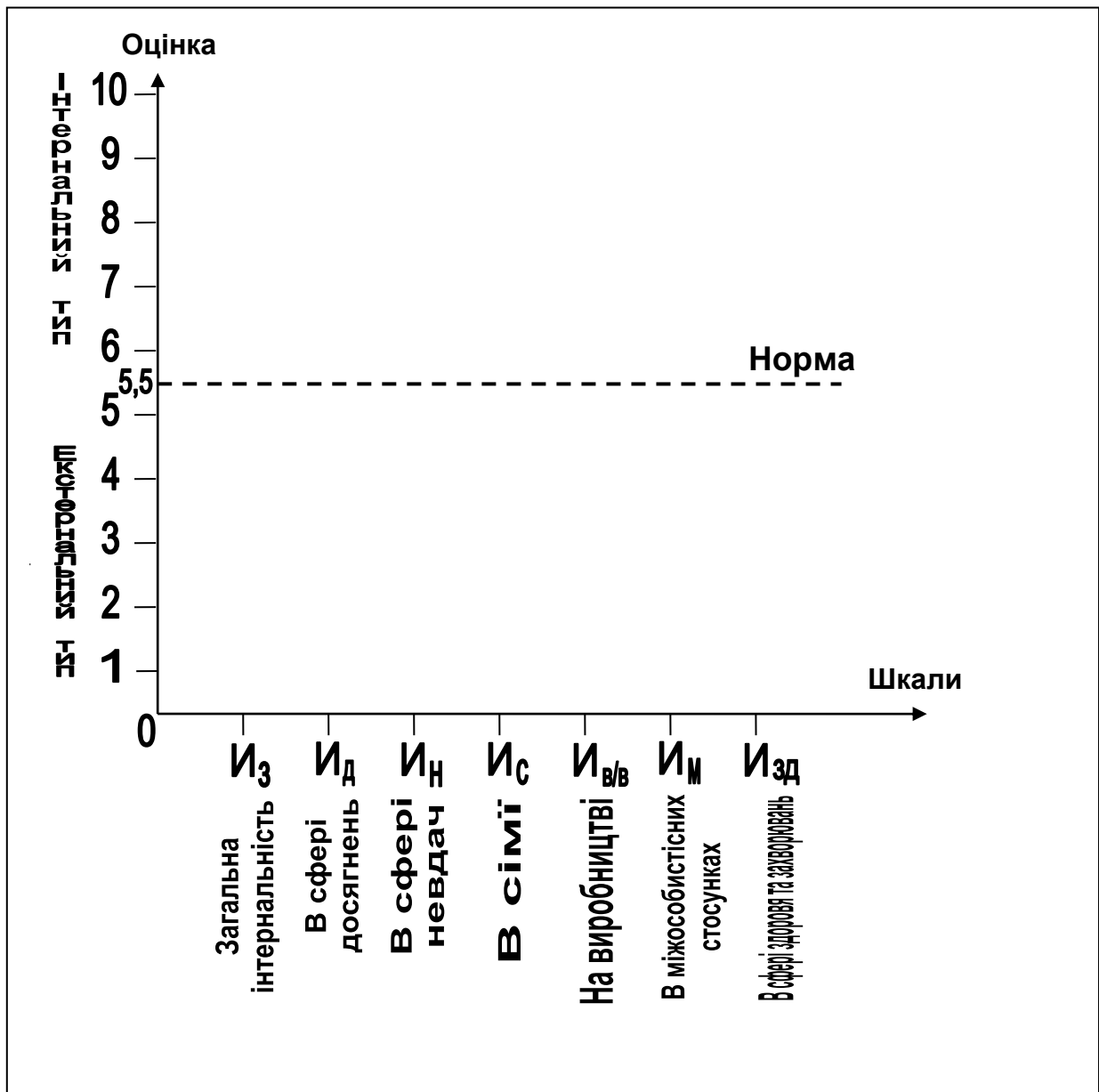
<i>від -30 до -5 = 1 степен</i>
<i>від -4 до -1 = 2</i>
<i>від 0 до 3 = 3</i>
<i>від 4 до 7 = 4</i>
<i>від 8 до 11 = 5</i>
<i>від 12 до 15 = 6</i>
<i>від 16 до 19 = 7</i>
<i>від 20 до 23 = 8</i>
<i>від 24 до 27 = 9</i>
<i>від 28 до 30 = 10</i>

Шкала міжособ. стосунків

<i>від -12 до -7 = 1 степен</i>
<i>від -6 до -5 = 2</i>
<i>від -4 до -3 = 3</i>
<i>від -2 до -1 = 4</i>
<i>від 0 до 1 = 5</i>
<i>від 2 до 4 = 6</i>
<i>від 5 до 6 = 7</i>
<i>від 7 до 8 = 8</i>
<i>від 9 до 10 = 9</i>
<i>від 11 до 12 = 10</i>

Шкала здоров'я			
від -12	до -6	=	1 ступ.
від -5	до -4	=	2
від -3	до -2	=	3
від -1	до -0	=	4
від 1	до 2	=	5
від 3	до 4	=	6
від 5	до 6	=	7
від 7	до 8	=	8
від 9	до 10	=	9
від 11	до 12	=	10

Інтерпретація результатів



Пряма лінія, яка проходить через 5,5 стенів відповідає нормі. Відхилення вниз свідчить про посилення екстернального типу контролю, вгору – інтернального.

Методика дозволяє виявити як загальний тип контролю, так і співвідношення між показниками за окремими шкалами.

0-3 бали – підвищена екстернальність. Позиція «жертви», визнання абсолютного впливу зовнішніх обставин і випадковостей в житті людини.

3-5 балів - схильність до екстернальності, переоцінка впливу зовнішніх факторів і недооцінка власних можливостей під час контролю і регуляції ситуації.

5-6 балів - середній, «нормальний» рівень інтернальності, усвідомлення ролі особистості та зовнішніх факторів, які впливають на життя людини, вміння знаходити баланс ними.

6-8 балів - підвищена інтернальність, прагнення приймати відповідальність за все, що відбувається на свій рахунок, прагнення контролювати ситуацію і керувати нею.

8-10 балів - гіперінтернальність, неадекватна переоцінка власних можливостей, виражений егоцентризм, приписування собі виняткової ролі.

ВИЗНАЧЕННЯ ВЛАСТИВОСТЕЙ НЕРВОВОЇ СИСТЕМИ ЗА ПСИХОМОТОРНИМИ ПОКАЗНИКАМИ (ТЕППІНГ-ТЕСТ)

Використання теппінг-тесту для визначення сили нервової системи досить широко застосовується у психології. Згідно з поглядами багатьох учених, кожна людина має індивідуальний, властивий лише їй темп дій та швидкість реакцій. Психічний темп характеризує швидкість зовнішніх і внутрішніх реакцій людини, пов'язаних із швидкістю переробки інформації в центральній нервовій системі. Психічний темп розглядається дослідниками як "індивідуальний знак особистості", як "показник стану людського організму в цілому". Особливості психічного темпу виявляються як у простих діях, наприклад поведінкових реакціях людини, у ході, письмі, а також у таких складних психічних процесах як швидкість розумових асоціацій, заучування, розв'язання розумових задач, переключення уваги, у темпі виконання виробничих операцій. Саме тому індивідуальний психічний темп є одним з показників того, як людина може звикати до своєї професії і як ця звичка може впливати на швидкість переробки інформації, на швидкість сенсомоторних дій (телеграфістка, телефоністка, друкарка тощо).

Психічний темп є досить інформативним показником функціонального стану кори головного мозку. Індивідуальний рівень психічного темпу знижується при втомі і зростає при активації і збудженні нервової системи.

Існує пряма залежність між лабільністю нервової системи і психічним темпом: чим вищі показники лабільності нервової системи, тим вищий психічний темп людини, тим швидші її психічні і психомоторні реакції. Ці показники у професійній діагностиці можуть використовуватися для виміру властивостей сили нервової системи, її витривалості, працездатності при тривалому навантаженні.

Чим менші відмінності у показниках на початку і в кінці дослідження, тим сильнішою є нервова система. І навпаки, чим більші відмінності у початкових і кінцевих показниках дослідження, тим більше нервова система є слабшою і податливою до втоми.

Характеристика методики "Теппінг-тест"

Теппінг-тест іноді називають "олівцевою пробою", тому що завдання, яке ставиться перед піддослідними, полягає у виконанні швидких вертикальних рухів кистю руки з нанесенням олівцем крапок на папір. Тест рекомендують проводити зранку, на початку робочого дня, щоб виключити функціональну втому. Якщо метою дослідження є вимірювання втомлюваності на роботі, у навчанні тощо, то тестування проводиться двічі: зранку і після закінчення роботи.

Зміст завдання

Для проведення дослідження необхідно приготувати реєстраційні листки, на яких зображено шість квадратів (5 на 5 см. кожен).

У квадратах необхідно нанести як можна більше крапок. У кожному квадраті завдання виконується 5 сек. Перед початком роботи олівець необхідно проставити перед першим квадратом і за командою "раз!" швидко перенести його в перший квадрат. Перехід у наступний за номером квадрат проводиться за командою "раз!". Необхідно звернути увагу, що четвертий квадрат знаходиться під третім.

1	2	3
6	5	4

Інструкція

Сядьте зручно на стілець, так щоб ваша рука була на рівні стола. Постарайтеся поставити якнайбільше крапок у кожному квадраті за 5сек. (всього 30 сек. на виконання). Працювати потрібно весь час на максимальному вольовому зусиллі.

Коли робота завершена, підраховують усі крапки в кожному квадраті окремо і їх загальну суму.

Висновок щодо лабільності роблять за загальною сумою крапок. Для зручності кількість переводиться у бали за наступною таблицею.

Таблиця переведення сирих оцінок у бали

Кількість крапок	74 і менше	75-129	130-151	152-162	163-172	173-183	184-195	196-204	205-210	211 і більше
Бали	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Бали свідчать:

1-3 - низька лабільність;

4-6 - середня лабільність;

7-9 - висока лабільність;

10 - дуже висока лабільність.

Людам з високою лабільністю притаманне швидке виконання дій, швидке мислення, великий обсяг уваги і сприймання, хороша адаптація. Висока лабільність лежить в основі комунікативних здібностей (педагогічних, музичних, художніх).

Люди з низькою лабільністю інертні, неініціативні, пасивні у поведінці, важко пристосовуються до змін. У них хороша довготривала пам'ять, вони досягають більш високих результатів у діяльності, яка вимагає організованості і планування, мобілізації довільної уваги і запам'ятовування. Низька лабільність, інертність лежить в основі пізнавальних здібностей (математичних, розумових). Проте варто пам'ятати, що у профдіагностичній роботі, слід враховувати показники лабільності нервової системи, але не слід лише за одним показником лабільності робити загальні висновки. Для повного прогнозу поведінки людини в тому чи іншому виді діяльності дослідження необхідно проводити комплексно, використовуючи різноманітні методики.

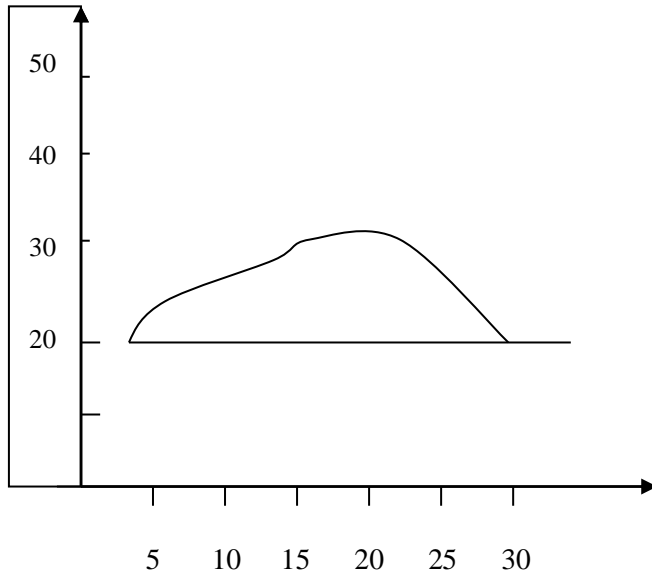
Визначення сили нервової системи за "Теппінг-тестом"

Для того, щоб дослідити силу нервової системи, необхідно мобілізувати піддослідного на короткотривалу роботу у максимальному темпі (стимулювати словами "Працюй швидше!")

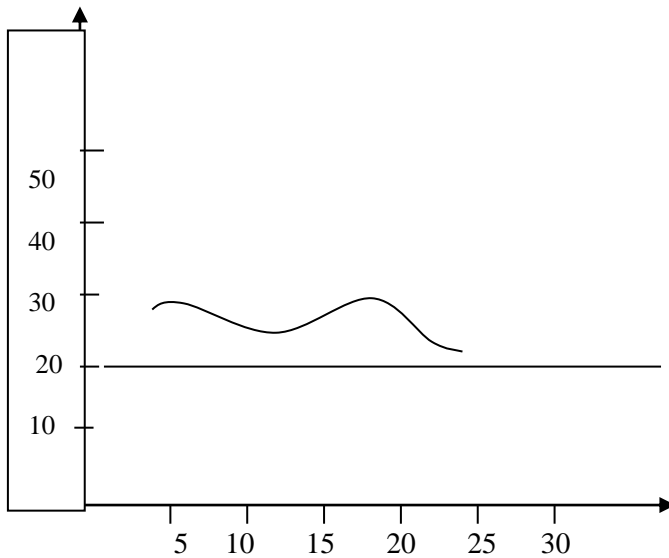
При виконанні теппінг-тесту сила нервової системи виявляється у **здатності утримувати темп роботи не певному рівні**. Для визначення сили нервової системи побудуйте графік зміни частоти теппінгу за кожні 5 сек. На осі абсцис відкладіть часові інтервали (30 сек. по 5 сек. кожний інтервал). На осі ординат - кількість крапок n , яку ви поставили в кожному інтервалі (квадраті). Залежно від сили нервової системи графіки будуть мати різний вигляд.

Сильна нервова система.

Її характеризує випуклий тип кривої - максимальний темп наростає у перші 10-15 сек., а потім може падати, навіть знижуватися до початкового рівня.

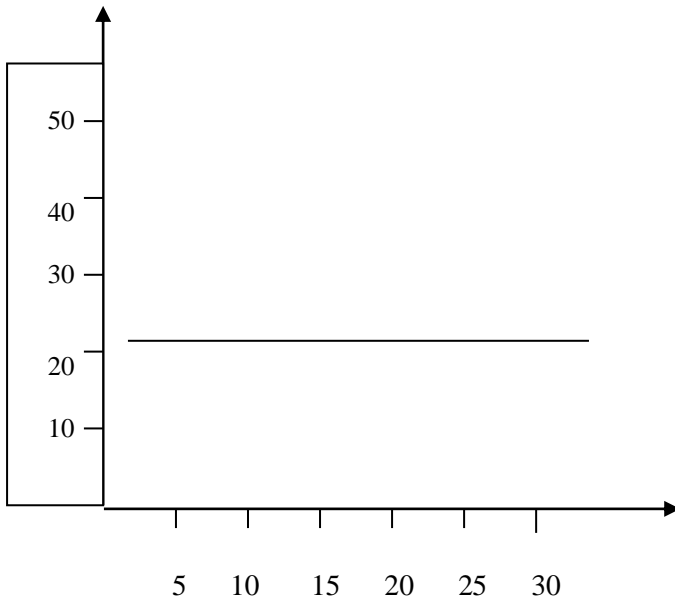
Сильна нервова система**Середня сила нервової системи**

Рівний тип кривої - максимальний темп утримується приблизно на одному рівні протягом усього часу роботи.

Середня сила нервової системи**Середньо-сильна нервова система**

Проміжний тип - перші 10-15 секунд темп підтримується на початковому рівні, а потім знижується.

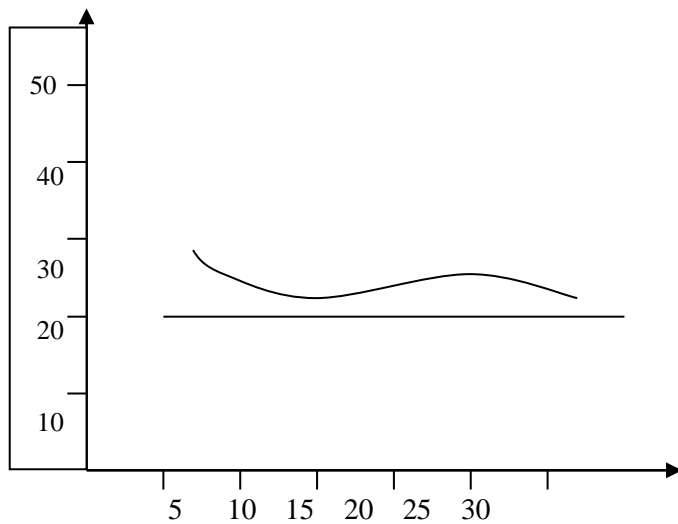
Середньо-сильна нервова система



Середньо-слабка нервова система

Увігнутий тип кривої. Темп спадає уже після 10 сек. і залишається зниженим до кінця. Проте, різниця між найвищим і найнижчим результатами не повинна перевищувати 8 крапок. При цьому можливе періодичне зростання і спад темпу (хвилеподібна крива).

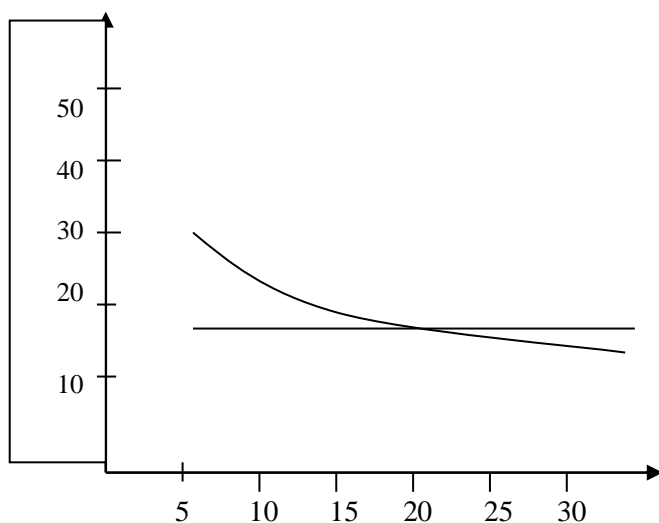
Середньо-слабка нервова система



Слабка нервова система

Спадаючий тип кривої - максимальний темп знижується вже з другого секундного відрізка і залишається таким протягом усього часу. Різниця між вищим і нижчим показниками є більша ніж 8 крапок.

Слабка нервова система



Графіки змін частоти теплінгу дозволяють якісно визначити силу-слабкість нервової системи та визначити тип темпераменту особистості.

Так, люди з **сильною нервовою системою** - **холерики**. Сила процесу збудження у них надмірна, задіюється весь організм. Такі люди діють перш ніж думають. Холерики характеризуються неврівноваженістю й активністю. Це нестриманий, імпульсивний, запальний тип.

Люди, у яких **середня сила нервової системи**, - це **сангвініки**. Незважаючи на те, що сила процесу збудження у них менш потужна, ніж у холериків, вони активні, ініціативні, жваві, рухливі. Це врівноважені, відкриті для спілкування, контактні, розсудливі люди; для них характерне узгодження між дією і думкою.

Флегматики відзначаються **середньо-слабкою** силою процесу збудження. Вони інертні, врівноважені, старанні, вдумливі, розсудливі, контактні.

Меланхоліки мають **слабку нервову систему**, проте сила процесу збудження у них досить сильна, але вона не проявляється в дії, а швидше в фізіологічних особливостях, зокрема вони швидко потіють, червоніють. Це пасивний, неврівноважений, тривожний, вразливий тип, який мало спілкується, більше замкнений у своєму світі, мрійливий. Це здорова, проте в екстремальних умовах не здатна до дії людина.

Щоб визначити кількісний ступінь вираженості сили-слабкості нервової системи, необхідно визначити величину відхилень кривої графіка від початкового рівня. З цією метою обчислюється алгебраїчна різниця між кількістю крапок у шостому квадраті та в усіх інших квадратах.

Алгебраїчна сума цих різниць є величиною відхилення, за якою судять про ступінь вираженості сили-слабкості нервової системи.

Наприклад:

№ квадрата	1	2	3	4	5	6
Кількість крапок	33	31	30	28	25	24
Різниця крапок щодо першого квадрата		2	3	5	8	9

Сумарне відхилення (алгебраїчна сума різниць) дорівнює 27.

Чим вищий показник сумарних відхилень, тим більш слабкою є нервова система досліджуваного.

Сила нервової системи - це показник працездатності нервових клітин і нервової системи в цілому.

Коли Ви використовуєте теплінг-тест правою рукою, отримуєте показники про лабільність і силу лівої півкулі головного мозку, коли працюєте лівою рукою, - навпаки.

Опитувальник Ганса Айзенка ЕРІ (Eysenck Personality Inventory)

Опитувальник призначений для вивчення індивідуально-психологічних рис особистості, зокрема, таких базових особистісних властивостей як екстра-інтроверсія та нейротизм-емоційна стабільність. Опублікований у 1963 році, опитувальник складається з 48 запитань для діагностики екстра-інтроверсії та нейротизму і 9 запитань - для виявлення рівня відвертості і щирості відповідей піддослідного. Дослідження може проводитись як індивідуально так і з групою.

Інструкція: « Пропонуємо Вам відповісти на ряд запитань. Відповідайте тільки «так» або «ні», проставляючи у кожній клітинці відповідно знак «+» або «-». Не задумуйтеся над відповідями, оскільки важливою є ваша перша реакція.

Зважте, що досліджуються тільки деякі особистісні характеристики і тому правильних чи неправильних відповідей немає.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
51	52	53	54	55	56	57			

Запитання:

1. Ви часто прагнете нових вражень, відчуваєте бажання розважитись, «розворушитись»?
2. Чи часто вам потрібні друзі, які вас розуміють, можуть підбадьорити, втішити?
3. Вам властива безтурботність?
4. Вам не здається, що дедалі важче відповідати «ні»?
5. Чи замислюєтесь ви перед тим, як вам необхідно щось вирішити?
6. Якщо ви обіцяєте щось зробити, чи завжди ви виконуєте свої обіцянки (незалежно від того, зручно це вам чи ні)?
7. Чи часто у вас піднесений настрій змінюється протилежним і навпаки?
8. Як правило, ви дієте і говорите швидко, не задумуючись?
9. Чи часто ви відчуваєте себе людиною нещасною без достатніх на це підстав?
10. Ви зробили б усе аби тільки виграти у суперечці?
11. Чи виникає у вас почуття невпевненості і сором'язливості, коли ви хочете розпочати розмову з симпатичною незнайомою людиною?
12. Чи втрачаєте ви іноді спокій, сердитесь?
13. Ви часто дієте під впливом хвилинного настрою?
14. Чи часто ви бентежитесь через те, що зробили або сказали таке, чого не слід було робити?
15. Ви більше любляете читати книги, ніж зустрічатись з людьми?
16. Вас легко образити?
17. Ви любляете часто бувати у компанії (товаристві)?
18. Чи бувають у вас інколи думки, які б ви хотіли приховати від інших?

19. Буває так, що вас переповнює енергія і все аж «горить у руках», а інколи ви зовсім мляві?
20. Ви вважаєте, що краще мати менше друзів, але дуже близьких вам?
21. Чи часто ви мрієте?
22. Якщо на вас кричать ви відповідаєте так само?
23. Вас часто турбує почуття провини?
24. Чи всі ваші звички добрі та бажані?
25. Чи здатні ви дати волю своїм почуттям і «від душі» повеселитись у товаристві?
26. Ви вважаєте себе людиною збудливою і чутливою?
27. Вас вважають людиною жвавою і веселою?
28. Чи часто, виконавши якусь важливу справу, ви відчуваєте, що могли б зробити її значно краще?
29. Ви більше мовчите, перебуваючи у товаристві інших людей?
30. Ви, інколи, пліткуєте?
31. Чи буває, що вам не спиться через те, що різні думки «лізуть в голову»?
32. Коли ви прагнете дізнатись про щось, то краще прочитаєте про це у книзі, ніж питатимете у когось?
33. Чи подобається вам робота, яка вимагає від вас постійної уваги?
34. У вас буває сильне серцебиття?
35. Чи трапляються у вас приступи тремтіння?
36. Чи завжди б ви платили за перевезення багажу на транспорті, якби не боялись перевірки?
37. Вам неприємно перебувати у товаристві, де підтрують один над одним?
38. Ви людина дратівлива?
39. Чи подобається вам робота, яка вимагає швидкості дій?
40. У вас виникає хвилювання, коли ви думаєте про неприємні події, які б могли відбутися?
41. Ви ходите повільно, не поспішаючи?
42. Чи запізнювались ви коли-небудь на побачення або на роботу?

43. Вам часто сняться страхіття?
44. Ви так любите розмовляти, що ніколи не пропустите можливості поспілкуватися з незнайомою людиною?
45. Вас турбує який-небудь біль?
46. Чи почували б ви себе нещасним, якби надовго були позбавлені широкого спілкування з людьми?
47. Ви б могли назвати себе нервовою людиною?
48. Чи є серед ваших знайомих люди, які вам не подобаються?
49. Ви належите до людей цілком впевнених у собі?
50. Вас легко образити, якщо вказати на ваші помилки у роботі чи особисті прорахунки?
51. Ви з категорії тих людей, яким вечірка не може принести справжнього задоволення?
52. Вас хвилює те, що ви чимось гірші за інших?
53. Вам легко внести пожвавлення у досить невеселу компанію?
54. Буває, що ви говорите про речі, яких не розумієте?
55. Ви турбуєтесь про своє здоров'я?
56. Ви полюбляєте підтрунювати над іншими?
57. Чи страждаєте ви від безсоння?

Обробка результатів

Кожна відповідь, яка співпадає з ключем оцінюється одним балом. Полічіть суму балів за трьома показниками окремо: Е – екстраверсії, Н – нейротизму, к.ш. – контрольної шкали, «шкали щирості»

Необхідно пам'ятати, що обробку результатів розпочинають тільки з шкали щирості. Вважається, що показники норми знаходяться у межах від 0 до 3 балів. Якщо піддослідний набирає 4-5 балів, то його відповіді щодо щирості є сумнівними. Якщо піддослідний набирає за шкалою щирості 6-9 балів - це свідчить, що його відповіді не щирі, а тому подальшу обробку даних слід припинити.

Ключ:

Шкала ширості	6,24,36 – так 12,18,30,42,48,54 -- ні
екстраверсія	1,3,8,10,13,17,22,25,27,39,44,46,49,53,56 –так 5,15,20,29,32,34,37,41,51 –ні
нейротизм	2,4,7,11,14,16,19,21,23,26,28,31,33,35,38,40, 43,45,47,50,52,55,57 -- так

Якщо ж показники шкали ширості у нормі, то підрахунок балів необхідно продовжити за наступними двома шкалами:

Екстраверсія-інтраверсія

Якщо сума балів, яку Ви набрали **0 - 5**, то Ви – **яскраво виражений інтроверт**, який живе у своєму внутрішньому світі.

Якщо Сума балів – **5-9**, то Ви - **інтроверт**.

Якщо сума балів, яку Ви набрали **10-14 балів**, то Ви **амбіверт**, спілкуєтесь тоді, коли Вам це потрібно.

Якщо сума балів **15-19**, то Ви – **екстраверт**.

Якщо Ви набрали більше **19** балів, то Ви – **яскраво виражений екстраверт**.

Нейротизм.

Якщо сума відповідей «так» **0 - 10**, то Ви **емоційно стійка особистість**.

Якщо 11-16, то Ви емоційно вразлива особистість.

Якщо 17- 22, Ви – **нейротична особистість**, з окремими ознаками «розхитаної» нервової системи.

23-24 – **дуже високий рівень нейротизму**, який знаходиться на межі з патологією, з можливими зривами, з ознаками неврозу.

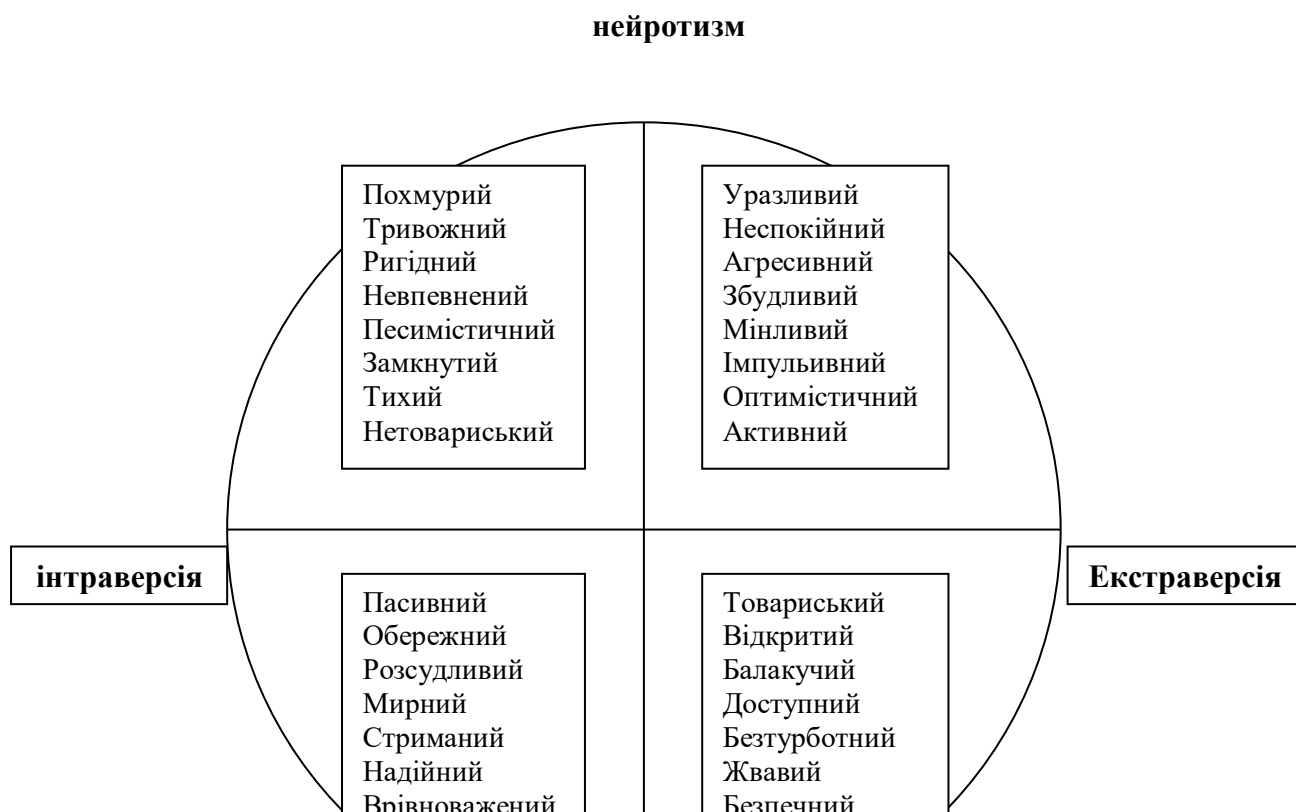
Екстраверти – це люди у яких організація нервових процесів спрямовує всю їхню психічну сутність назовні. Вони вимагають постійної стимуляції з зовнішнього середовища. Їм властивий потяг до зовнішніх вражень, вони комунікабельні, безтурботні, імпульсивні, оптимістичні, для

них характерним є широке коло знайомств та слабкий контроль над емоціями і почуттями.

Інтраверти – спокійні, сором’язливі. Їм не потрібна значна зовнішня стимуляція. Вони зосереджені у своєму внутрішньому світі, тому вони некомунікабельні, друзів у них небагато, але якщо вони є, то почуття дружби характеризується особливою відданістю. Інтраверт уникає шумних компаній, повільний, серйозний, планує свої дії і вчинки, досить вміло контролює свої емоції.

Нейротизм – це певний просторовий континіум від “нормальної афективної стабільності до її вираженої лабільності”. У людей з високими показниками за шкалою нейротизму в несприятливих, стресових ситуаціях може розвинутих невроз. “Нейротична особистість” характеризується неадекватно сильними реакціями щодо стимулів, які їх викликають.

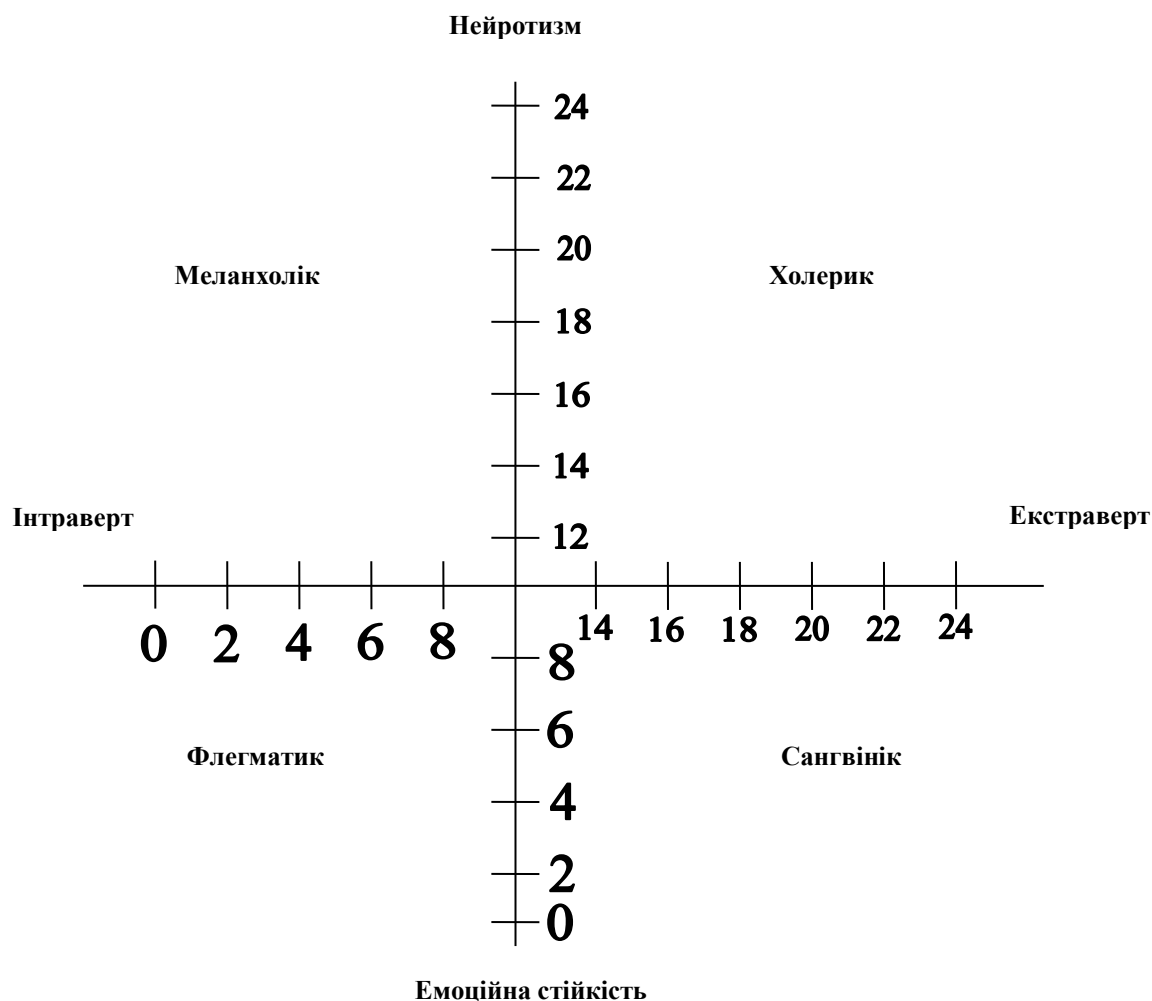
Характеристики більшості піддослідних розміщуються ближче до центру. Віддаленість показника від центру засвідчує про ступінь відхилення від середнього показника з відповідною вираженістю особистісних властивостей. Згідно з Г.Айзенком, високі показники екстраверсії і нейротизму відповідають психіатричному діагнозу істерії, а високі показники за шкалами інтраверсії і нейротизму – стану тривожності або реактивної депресії.



Емоційна стійкість

Існує тісний зв'язок між описаними вище властивостями особистості і класичними типами темпераменту – холеричним, сангвінічним, флегматичним, меланхолічним, який відображено у так званому “колі Айзенка”: за горизонталлю у напрямку зліва направо збільшується абсолютна величина показника екстраверсії, а за вертикаллю знизу вверху зменшується вираженість показника емоційної стійкості.

Згідно з отриманими результатами будується графік.



Сангвінік-екстраверт: стабільний, соціальний, спрямований до зовнішнього світу, комунікабельний, іноді гіперкомунікабельний, безтурботний, веселий, життєрадісний, має багато друзів і, як правило, є лідером у товаристві.

Холерик-екстраверт: нестабільний, збуджений, нестриманий, агресивний, імпульсивний, швидко ображається. Він оптиміст, в діяльності – активний, проте його працездатність і настрої нестабільні, періодичні. В стресовій ситуації він схильний до істерико-психопатичних реакцій.

Флегматик-інтроверт: стабільний, сповільнений у рухах і реакціях, спокійний, пасивний, обережний, вдумливий, миролюбний, стриманий надійний, здатний витримувати тривалі негоди без зривів та погіршення стану здоров'я або зміни настрою.

Меланхолік-інтроверт: нестабільний, тривожний, песимістичний, надмірно стриманий ззовні, проте чутливий і емоційно вразливий зсередини. Він схильний до роздумів, інтелектуальний. В ситуації стресу проявляє схильність до внутрішньої тривоги, депресії, зриву або погіршення результатів діяльності.

ТЕСТ «ФОРМУЛА ТЕМПЕРАМЕНТУ»

(А.Белов)

ІНСТРУКЦІЯ: Відмітьте знаком «+» ті якості в «паспорті» темпераменту, які для Вас є звичними.

Отже, якщо Ви :	
1. непосидючі –	
2. нестримані –	
3. нетерплячі –	
4. різкі і відверті у взаєминах з людьми –	
5. рішучі та ініціативні –	
6. вперті –	
7. винахідливі під час суперечок –	
8. працюєте несистематично, періодами -	
9. схильні до ризику –	
10. незлопам'ятні –	
11. Ваша мова швидка та пристрасна, із змінами та перепадами інтонації –	
12. невірноважені та гарячкуваті –	
13. агресивний забіяка –	
14. нетерплячий до недоліків –	
15. маєте виразну міміку –	
16. здатні швидко діяти і вирішувати справи –	
17. невтомно прагнете чогось нового –	
18. ваші рухи різкі –	
19. настирні у досягненні поставленої мети –	
20. схильні до різких змін настрою, у такому випадку - Ви холерик.	
Якщо Ви:	
1. веселі і життєрадісні –	
2. енергійні і ділові –	
3. часто не доводите розпочату справу до кінця –	
4. схильні переоцінювати свої можливості –	
5. здатні швидко схоплювати нове –	
6. нестійкі в інтересах і схильностях –	
7. легко переживаєте невдачі і неприємності –	
8. легко пристосовуєтесь до різних ситуацій і обставин –	
9. з захопленням беретесь за будь-яку нову страву –	
10. швидко заспокоюєтесь, якщо справа перестає цікавити Вас –	

11. швидко включаєтесь в нову роботу і швидко переключаєтесь з одного виду діяльності на інший –	
12. Вас обтяжує одноманітність, буденність, монотонна робота –	
13. комунікабельні і Ви не відчуваєте ніяковості у товаристві з новими для вас людьми –	
14. Ви витривалі і працездатні –	
15. у вас чітка, швидка, гучна, насичена жестами та виразною мімікою мова –	
16. вмієте володіти собою у несподівано складних ситуаціях –	
17. у Вас завжди бадьорий настрій –	
18. швидко засинаєте і прокидаєтесь –	
19. часто не зібрані, виявляєте поспіх у вирішенні справ –	
20. схильні іноді не заглиблюючись, поверхово, автоматично вирішувати справи – у такому випадку Ви – сангвінік	
Якщо Ви:	
1. спокійні і холоднокровні – 2. послідовні і ґрунтовні у справах – 3. обережні і розсудливі – 4. умієте чекати – 5. мовчазні і нелюбите багато говорити – 6. у Вас спокійна і врівноважена мова, яка час від час супроводжується паузами, без яскраво виражених емоцій, жестів і міміки – 7. стримані і терплячі – 8. доводите розпочату справу до кінця – 9. не витрачаєте сил на марно – 10. дотримуєтесь встановленого розпорядку дня, певного стилю життя, певної системи в трудовій діяльності – 11. легко стримуєте свої імпульсивні реакції – 12. мало сприйнятні до похвали або покарання – 13. не злостиві, проявляєте поблажливість у відношенні до колючих жартів в свою адресу – 14. постійні у своїх взаєминах та інтересах – 15. повільно включаєтесь в роботу і повільно переходите з одного виду діяльності на інший – 16. безпристрасні у стосунках з усіх навколишніми – 17. любите акуратність і порядок у всьому – 18. важко пристосовуєтесь до нових обставин – 19. маєте витримку 20. дещо сповільнені, не квапливі, у такому випадку Ви – флегматик	

Якщо Ви:

1. сором'язливі і несміливі –
2. губитесь в новій обстановці –
3. Вам складно встановлювати контакт з незнайомими людьми –
4. не вірите в свої сили –
5. легко переносите самотність –
6. відчуваєте пригніченість і розгубленість, коли щось не вдається –
7. схильні до самозаглиблення –
8. швидко втомлюєтесь –
9. у Вас тиха мова –
10. непомітно для себе підлаштовуєтесь до характеру партнера –
11. вразливі і сльозливі –
12. надзвичайно вразливі до похвали і покарання –
13. вимогливі до себе і до інших –
14. схильні підозрівати і недовіряти іншим –
15. хворобливо чутливі і ранимі –
16. надзвичайно образливі –
17. скриті і некоммунікбельні, не ділитесь думками ні з ким –
18. малоактивні і сором'язливі –
19. поступливі і покірні –
20. прагнете викликати співчуття до себе, бажання допомоги Вам

у такому випадку **Ви - меланхолік**

ОБРОБКА РЕЗУЛЬТАТІВ:

Якщо кількість позитивних відповідей в «паспорті» темпераменту певного типу дорівнює 16-20, то це означає, що у Вас яскраво виражені риси даного типу темпераменту.

Якщо кількість позитивних відповідей – 11-15, то це означає, що якості даного темпераменту притаманні Вам у досить значній мірі.

Якщо позитивних відповідей 6-10, то якості даного типу темпераменту притаманні Вам у незначній мірі.

Спробуймо визначити їх процентне співвідношення, скориставшись формулою темпераменту:

$$\Phi_{\text{тем.}} = X (A_x/A \ 100\%) + C (A_c/A \ 100\%) + \Phi (A_\phi/A \ 100\%) + M (A_m/A \ 100\%),$$

де, Ф.темп. – формула;

X – холеричний, С- сангвінічний, Ф- флегматичний, М- меланфолійний темпераменти..;

А – загальна кількість плюсів по усіх типах, Ах- кількість плюсів у «паспорті» холерика,
Аф – кількість плюсів у «паспорті» флегматика,

Ас – сангвініка;

Ам – меланхоліка.

В кінцевому вигляді формула темпераменту набуває такого вигляду:

$$\Phi \text{ темп.} = 35\%X + 30\%C + 14\%\Phi + 21\%M.$$

Якщо відносний результат числа позитивних відповідей за певним типом складає 40% і більше, то це означає, що даний тип темпераменту у Вас домінує, якщо 30-39% - то якості даного типу виражені досить яскраво, якщо 20-29 – середньо, 10-19% - недостатньо

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КЛАССИФИКАТОР УКРАИНЫ

КЛАССИФИКАТОР ПРОФЕССИЙ

ДК 003-95

ВСТУПИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ

Классификатор профессий (в дальнейшем - КП) является составной частью государственной системы классификации и кодирования технико-экономической и социальной информации. Классификатор разработан в соответствии с постановлением Кабинета Министров Украины от 04.05.93 г. № 326 "О Концепции построения национальной статистики Украины и Государственной программе перехода на международную систему учета и статистики".

При разработке КП за основу была принята Международная стандартная классификация профессий 1988 года (ISCO-88: International Standard Classification of Occupations/ILO, Geneva), которую Международная конференция статистики труда Международного бюро труда рекомендовала для перевода национальных данных в систему, облегчающую международный обмен профессиональной информацией.

КП используется в автоматизированных системах управления для решения таких задач: - расчетов численности работников, учета состава и распределения кадров по профессиональным группировкам разных уровней классификации, планирования дополнительной потребности в кадрах и т.п.; - систематизации статистических данных по труду по профессиональным признакам; - анализа и подготовки к публикации статистических данных, а также разработки соответствующих прогнозов в таких областях, как занятость, доходы, охрана труда, образование, переподготовка высвобождающихся кадров и т.п.; - подготовки статистических данных для периодических обзоров по статистике труда; разрабатываемых Международной организацией труда (МОТ); - решения вопросов контроля и анализа международной миграции, международного набора и трудоустройства трудящихся.

Классификация основывается на концепциях ISCO-88 о работе и квалификации.

Работа - определенные задания и обязанности, которые выполнены, выполняются или должны выполняться одним лицом.

Квалификация - способность выполнять задания и обязанности определенной работы.

В дипломе специалиста (младшего специалиста) или в другом документе о профессиональной подготовке квалификация определяется названием профессии (инженер-механик, экономист, токарь, секретарь-стенографистка и т.п.).

Профессия - способность выполнять подобные работы, которые требуют от лица определенной квалификации.

Объектами классификации в КП являются профессии.

Работа является статистической единицей, классифицируемой в соответствии с квалификацией, необходимой для ее выполнения.

Квалификация определяется уровнем образования и специализацией.

В разделах 5, 7 и 8, кроме того, используется также дополнительный, по сравнению с ISCO-88, признак, а именно - квалификационный уровень выполняемых работ.

Необходимый уровень образования достигается благодаря реализации образовательных, образовательно-профессиональных и образовательно-научных программ подготовки и должен соответствовать в целом кругу и сложности профессиональных заданий и обязанностей.

Специализация связана как с необходимой отраслью знаний, используемыми инструментами или оборудованием, так и с вырабатываемой продукцией или предоставляемыми услугами и соответствует более-менее детализированному кругу профессиональных заданий и обязанностей.

Квалификационный уровень выполняемых работ определяется в зависимости от требований к образованию, профессиональному обучению и практическому опыту работников, способных выполнять соответствующие задания и обязанности. В разделах 5, 7 и 8 этот признак используется для выделения групп профессий, связанных с выполнением работ высокой, средней и низкой квалификации. Профессии, связанные с выполнением работ высокой квалификации, требуют от лица квалификации на уровне младшего специалиста. К профессиям, связанным с выполнением работ низкой квалификации, отнесены профессии с диапазоном тарифных разрядов, верхняя граница которого не превышает третьего разряда. Другие профессии в разделах 5, 7 и 8 относятся к профессиям, связанным с выполнением работ средней квалификации.

Структурно классификатор состоит из кодов и названий профессиональных группировок разных уровней классификации (разделов, подразделов, классов, подклассов и групп профессий).

Алфавит кодов состоит из цифр от 0 до 9 и точки.

Схема иерархической структуры кодовых обозначений приведена на рисунке 1.

X

| X X



Рисунок 1

Признаки классификации расположены в следующей последовательности: - уровень образования (первый уровень классификации - разделы профессий); - специализация (второй, третий, четвертый уровни классификации - подразделы, классы и подклассы профессий); - квалификационный уровень выполняемых работ (пятый уровень классификации - группы профессий).

Разделы идентифицируются однозначным цифровым кодом.

Код подраздела состоит из кода раздела и однозначного кода подраздела.

Код класса состоит из кода подраздела и однозначного кода класса.

Код подкласса состоит из кода класса и однозначного кода подкласса.

Часть подклассов делится на группы.

Код группы состоит из кода подкласса и отделенного от него точкой кода группы.

В приложениях А и Б соответственно приводятся указатель профессиональных названий работ по классификационным группировкам и алфавитный указатель профессиональных названий работ.

Для облегчения пользования КП в приложениях А и Б приводятся также коды ОКПДТР (Общесоюзного классификатора профессий, должностей и тарифных разрядов. 186016. М.: Экономика, 1991) и номера выпусков ЕТКС (Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих).

На предприятиях, в учреждениях и организациях записи о работе вносятся в установленном порядке в трудовые книжки работников в соответствии с профессиональными названиями, указанными в приложениях А и Б. От названий, указанных в приложениях А и Б, могут образовываться производные названия работ и должностей, добавлением уточняющих слов (ведущий, главный, младший, сменный, горный, третий и др.).

Подготовка изменений и дополнений в КП осуществляется Министерством труда Украины вместе с УкрНИИ труда.

Ведение КП осуществляет УкрНИИ труда.

Изменения в КП утверждаются Госстандартом Украины.

С введением КП утрачивает силу ОКПДТР.

ОПИСАНИЕ РАЗДЕЛОВ КЛАССИФИКАЦИИ ПРОФЕССИЙ

1. Законодатели, высшие государственные служащие,

руководители

Этот раздел содержит профессии, связанные с:

- определением и формированием государственной политики, законодательным регулированием; - высшим государственным управлением; - правосудием и прокурорским надзором; - руководством объединениями предприятий, предприятиями, учреждениями, организациями и их подразделениями независимо от форм собственности и видов деятельности.

Этот раздел в отношении квалификации, как признака классификации, является смешанным по сравнению с другими разделами. Раздел охватывает широкий круг профессий, связанных с осуществлением разнообразных функций управления и руководства, которые в целом существенно различаются по своей сложности и ответственности.

2. Профессионалы

Этот раздел включает профессии, предусматривающие высокий уровень знаний в области физических, математических, технических, биологических, агрономических, медицинских или гуманитарных наук.

Профессиональные задания заключаются в увеличении существующего фонда (объема) знаний, применении определенных концепций, теорий и методов для решения определенных проблем или в систематизированном изложении соответствующих дисциплин в полном объеме.

К этому разделу относятся профессии, требующие от работника (с учетом круга и сложности определенных профессиональных заданий и обязанностей) квалификации по:

- 1) диплому о высшем образовании, соответствующем уровню специалиста;
- 2) диплому о высшем образовании с присуждением ученой степени магистра;
- 3) диплому о присуждении ученой степени:
 - кандидата наук;
 - доктора наук;
- 4) аттестату об утверждении в ученом звании:
 - старшего научного сотрудника;
 - доцента;
 - профессора.

3. Специалисты

Этот раздел включает профессии, требующие знаний в одной или более отраслях естественных, технических или гуманитарных наук.

Профессиональные задания заключаются в выполнении специальных работ, связанных с применением положений и использованием методов соответствующих наук.

К этому разделу относятся профессии, которым соответствует квалификация по диплому или другому соответствующему документу: - младшего специалиста; - бакалавра; - специалиста, проходящего последипломную подготовку (стажировку, интернатуру, клиническую ординатуру и т.п.); - специалиста (на работах по управлению сложными техническими комплексами или их обслуживанию).

4. Технические служащие

Этот раздел включает профессии, требующие знаний, необходимых для подготовки, хранения или воспроизведения информации и проведения вычислений.

Профессиональные задания связаны с выполнением секретарских обязанностей, работой на пишущих машинках или других конторских машинах, записями и обработкой цифровых

данных или обслуживанием клиентов (почтовое обслуживание, операции денежного обращения, выдача справок, регистрация или передача информации и т.п.).

К этому разделу относятся профессии, требующие полного общего среднего и профессионального образования или полного общего среднего образования и профессиональной подготовки на производстве.

5. Работники сферы торговли и бытовых услуг

К этому разделу относятся профессии, требующие знаний, необходимых для предоставления услуг или торговли в магазинах и на рынках.

Профессиональные задания охватывают обеспечение услугами, связанными с поездками, бытом, питанием, обслуживанием, охраной, поддержанием правопорядка, торговлей и т.п.

Большая часть профессий, включенных в этот раздел, требует полного общего среднего и профессионального образования или полного общего среднего образования и профессиональной подготовки на производстве.

Исключением является профессия гримера-пастижера (на работах высокой квалификации), требующая образовательного уровня младшего специалиста (код 5141.1).

6. Квалифицированные работники сельского и лесного хозяйств, рыборазведения и рыболовства

Этот раздел включает профессии, требующие знаний, необходимых для сельскохозяйственного производства, лесного хозяйства, рыборазведения и рыбного промысла.

Профессиональные задания заключаются в выращивании урожая, разведении животных или охоте, ловле рыбы или ее разведении, или охране и эксплуатации лесов с ориентацией, главным образом, на рынок и реализацию продукции организациям сбыта, торговым предприятиям или отдельным покупателям.

К этому разделу относятся профессии, требующие полного общего среднего и профессионального образования или полного общего среднего образования и профессиональной подготовки на производстве.

7. Квалифицированные работники с инструментом

Этот раздел включает профессии, требующие знаний, необходимых для выбора способов использования материалов и инструментов, определения стадий рабочего процесса, характеристик и назначения конечной продукции.

К этому разделу относятся профессии, связанные с добычей полезных ископаемых, строительством или изготовлением различной продукции.

Эти профессии требуют полного общего среднего и профессионального образования или полного общего среднего образования и профессиональной подготовки на производстве.

Для некоторых профессий, связанных с выполнением работ высокой квалификации, требуется квалификация младшего специалиста.

Большинство профессий, включенных в этот раздел, связаны с выполнением работ средней квалификации и требуют профессионального образования или профессиональной подготовки на производстве.

8. Операторы и сборщики оборудования и машин

Этот раздел включает профессии, требующие знаний, необходимых для эксплуатации и надзора за работой оборудования или машин, в том числе высокоавтоматизированных, а также для их сборки.

Профессиональные задания охватывают разработку полезных ископаемых или наблюдение за их добычей, ведение рабочего процесса и производство продукции на оборудовании или машинах, управление транспортными средствами или передвижными установками, сборку изделий из деталей и узлов.

Для некоторых профессий, связанных с выполнением работ высокой квалификации, требуется квалификация младшего специалиста.

Профессии, связанные с выполнением работ средней квалификации, требуют полного общего среднего и профессионального образования или полного общего среднего образования и профессиональной подготовки на производстве.

Для профессий, связанных с выполнением работ низкой квалификации, достаточно неполного среднего образования и минимальной профессиональной подготовки на производстве или инструктажа.

9. Простейшие профессии

Этот раздел охватывает простейшие профессии (работы), требующие знаний для выполнения простых заданий с использованием ручных инструментов, в некоторых случаях со значительными физическими усилиями.

Профессиональные задания связаны с продажей товаров на улице, хранением и охраной имущества, уборкой, чисткой, стиркой, глажением и выполнением низкоквалифицированных работ в добывающей, сельскохозяйственной, рыболовной, строительной и промышленной отраслях и т.п.

Для выполнения профессиональных заданий достаточно неполного среднего образования и минимальной профессиональной подготовки на производстве или инструктажа.

АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАЗВАНИЙ РАБОТ

Утвержденно Приказом Государственного комитета Украины

по стандартизации, метрологии и сертификации

от 27 июля 1995 г. N 257

[В текст внесены изменения и дополнения

Приказами Государственного комитета Украины

по стандартизации, метрологии и сертификации

от 14 мая 1998 г. N 314

от 18 октября 1999 г. N 283

от 10 октября 2000 г. N 589

от 15 апреля 2002 г. N 230]

Приложение Б (справочное)

КОД КП	КОД ОКПДТР	ВЫПУСК ЕТКС	ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ НАЗВАНИЕ РАБОТЫ
7346.2	10003	47	Авербандщик
7232.1	10005	57	Авиационный механик (техник) по планеру и двигателям
7241.1	10007	57	Авиационный механик (техник) по приборам и электрооборудованию
7243.1	10008	57	Авиационный механик (техник) по радиооборудованию
7232.1	10010	57	Авиационный техник (механик) по парашютным и аварийноспасательным средствам
3116	10012	57	Авиационный техник по горюче-смазочным материалам
3340	-	-	Вожатый
3340	20302	-	Воспитатель
2332	20303	-	Воспитатель детского сада (яслей-сада)
3340	20308	-	Воспитатель общежития
3340	20309	-	Воспитатель профессионально-технического учебного заведения
2340	-	-	Воспитатель социальный по работе с детьми-инвалидами
2351.2	20305	-	Воспитатель-методист
2221.2	20311	-	Врач
2223.2	20323	-	Врач ветеринарной медицины
2223.2	-	-	Врач ветеринарной медицины для лечения спортивных лошадей
2221.2	20333	-	Врач горноспасательной части
2221.2	20344	-	Врач здравпункта
3225	20347		Врач зубной
2221.2	-	-	Врач общей практики - семейный врач
2221.2	-	-	Врач судовой
2221.2	-	-	Врач по авиационной медицине
2225.2	-	-	Врач по гигиене детей и подростков
2225.2	-	-	Врач по гигиене питания
2225.2	-	-	Врач по гигиене труда
2221.2	20397	-	Врач подводного аппарата

2225.2	-	-	Врач по коммунальной гигиене
2229.2	20399	-	Врач по контролю за занимающимися физкультурой и спортом
2229.2	-	-	Врач по лечебной физкультуре и спортивной медицине
2221.2	-	-	Врач по лучевой терапии
2221.2	-	-	Врач по народной и нетрадиционной медицине
2225.2	-	-	Врач по общей гигиене
2225.2	-	-	Врач по радиационной гигиене
2221.2	-	-	Врач по радионуклидной диагностике
2221.2	-	-	Врач по ультразвуковой диагностике
2221.2	20408	-	Врач приемного покоя (отделения)
2221.2	20424	-	Врач разъездной (линейный) на железнодорожном транспорте
2221.2	-	-	Врач-хирург сердечно-сосудистый
2229.2	-	-	Врач спортивный (сборной или клубной команды)
2221.2	20450	-	Врач станции (отделения) скорой и неотложной медицинской помощи
2229.2	20514	-	Врач по функциональной диагностике
2221.2	20314	-	Врач-акушер-гинеколог
2221.2	20315	-	Врач-аллерголог
2221.2	-	-	Врач-анестезиолог
2225.2	20320	-	Врач-бактериолог
2225.2	20326	-	Врач-вирусолог
2221.2	20329	-	Врач-гастроэнтеролог
2221.2	20332	-	Врач-гематолог
2221.2	-	-	Врач-генетик
2221.2	-	-	Врач-гериатр
2221.2	-	-	Врач-гинеколог для детей и подростков
2221.2	-	-	Врач-гинеколог-онколог
2225.2	20335	-	Врач-дезинфекционист
2221.2	20338	-	Врач-дерматовенеролог
2229.2	20341	-	Врач-диетолог
2221.2	-	-	Врач-иммунолог
3229	20353	-	Врач-интерн
2221.2	20356	-	Врач-инфекционист
2221.2	-	-	Врач-кардиолог
2221.2	-	-	Врач-кардиоревматолог детский
2221.2	-	-	Врач-комбустиолог
2229.2	20362	-	Врач-лаборант
2229.2	-	-	Врач-лаборант-генетик
2229.2	-	-	Врач-лаборант-гигиенист
2229.2	-	-	Врач-лаборант-гигиенист по исследованию физических факторов окружающей среды
2229.2	-	-	Врач-лаборант-гигиенист по исследованию химических факторов окружающей среды

			среды
2229.2	-	-	Врач-лаборант-иммунолог
2221.2	20365	-	Врач-методист
2221.2	20366	-	Врач-нарколог
2221.2	-	-	Врач-невролог детский
2221.2	20371	-	Врач-невропатолог
2221.2	20374	-	Врач-нейрохирург
2221.2	-	-	Врач-нефролог
2221.2	20377	-	Врач-онколог
2221.2	20380	-	Врач-отоларинголог
2221.2	20383	-	Врач-офтальмолог
2225.2	20386	-	Врач-паразитолог
2212.2	20389	-	Врач-патологоанатом
2221.2	20392	-	Врач-педиатр
2221.2	-	-	Врач-педиатр участковый
2221.2	-	-	Врач-педиатр-неопатолог
2225.2	-	-	Врач-профпатолог
2221.2	20417	-	Врач-психиатр
2221.2	-	-	Врач-психолог
2221.2	-	-	Врач-психотерапевт
2221.2	-	-	Врач-психофизиолог
2221.2	-	-	Врач-пульмонолог
2221.2	20423	-	Врач-радиолог
2221.2	-	-	Врач-ревматолог
2229.2	20426	-	Врач-рентгенолог
2221.2	-	-	Врач-рефлексотерапевт
2225.2	-	-	Врач-санолог
2221.2	-	-	Врач-сексопатолог
3221	20449	-	Врач-стажер
2229.2	20456	-	Врач-статистик
2222.2	20459	-	Врач-стоматолог
2222.2	20462	-	Врач-стоматолог-ортодонт
2222.2	-	-	Врач-стоматолог-ортопед
2222.2	-	-	Врач-стоматолог-терапевт
2222.2	20468	-	Врач-стоматолог-хирург
2229.2	-	-	Врач - судебно-медицинский гистолог
2229.2	-	-	Врач - судебно-медицинский иммунолог
2229.2	-	-	Врач - судебно-медицинский криминалист
2229.2	-	-	Врач - судебно-медицинский токсиколог
2229.2	-	-	Врач - судебно-медицинский цитолог
2229.2	20471	-	Врач-судебно-медицинский эксперт

2229.2	20474	-	Врач-судебно-психиатрический эксперт
2221.2	-	-	Врач-сурдолог
2221.2	20481	-	Врач-терапевт
2221.2	20484	-	Врач-терапевт подростковый
2221.2	-	-	Врач-терапевт участковый
2221.2	20490	-	Врач-терапевт цехового лечебного участка
2221.2	20493	-	Врач-токсиколог
2221.2	-	-	Врач-хирург торакальный
2221.2	-	-	Врач-ортопед-травматолог
2221.2	-	-	Врач-трансплантолог
2221.2	-	-	Врач-трансфузиолог
2221.2	20502	-	Врач-уролог
2229.2	20505	-	Врач-физиотерапевт
2221.2	20508	-	Врач-фтизиатр
2221.2	20517	-	Врач-хирург
2221.2	-	-	Врач-хирург сосудистый
2221.2	-	-	Врач-хирург-онколог
2221.2	-	-	Врач-хирург-проктолог
2221.2	20520	-	Врач-эндокринолог
2229.2	20521	-	Врач-эндоскопист
2225.2	20523	-	Врач-эпидемиолог
1232	21477	-	Директор по кадрам и быту
1223.1	21480	-	Директор по капитальному строительству
1226.1	21483	-	Директор по материально-техническому снабжению
1222.1	21486	-	Директор по производству
1226.1	21483	-	Директор по транспорту
1231	21489	-	Директор по экономике
1210.1	21506	-	Директор представительства
1229.6	21510	-	Директор программ (радиотелевизионных)
1210.1	21571	-	Директор технический
1210.1	-	-	Директор учебно-воспитательного заведения (средней общеобразовательной школы, специализированной школы, гимназии, интерната и т. п.)
1210.1	21583	-	Директор учебно-курсового комбината
1210.1	21586	-	Директор учебно-производственного комбината
1210.1	21581	-	Директор учебного (учебно-тренировочного) центра
1210.1	21580	-	Директор учебного пункта
1210.1	-	-	Директор учреждения (предприятия, организации) культуры
1210.1	21592	-	Директор филиала
1210.1	-	-	Директор центра (метрологии и стандартизации, телевизионного, социальных служб для молодежи и др.)
1210.1	-	-	Директор центра профессиональной ориентации молодежи

1210.1	-	-	Директор школы (высшего спортивного мастерства, специализированной детской юношеской, спортивно-технической и т. п.)
1210.1	21519	-	Директор-распорядитель
2453.2	21623	-	Дирижер
3472	-	-	Диск-жокей
3119	21629	-	Диспетчер
3439	21311	-	Дипломатический агент
3439	21314	-	Дипломатический курьер
1210	-	-	Главный редактор газеты, журнала
1210.1	-	-	Директор (начальник) профессионального учебно-воспитательного заведения (профессионально-технического училища, профессионального училища и т. п.)
1210.1	-	-	Директор (начальник, другой руководитель) предприятия
1210.1	-	-	Директор (ректор, начальник) высшего учебного заведения (техникума, колледжа, института, академии, университета и т. п.)
1316	-	-	Директор (руководитель) малого предприятия (транспортного, складского)
1319	-	-	Директор (руководитель) малого предприятия (в сфере здравоохранения, образования, культуры и т. д.)
1312	-	-	Директор (руководитель) малого предприятия горнодобывающего
1311	-	-	Директор (руководитель) малого предприятия сельскохозяйственного
1312	-	-	Директор (руководитель) малого промышленного предприятия (фирмы)
1313	-	-	Директор (руководитель) малого строительного предприятия
1314	-	-	Директор (руководитель) малой торговой фирмы
1229.3	-	-	Директор Дворца торжественных событий

7129.2	11887	4	Дорожно-путевой рабочий
8332.2	11889	3	Дорожный рабочий
9311	11891	4	Доставщик крепежных материалов в шахту
9151	11893	-	Доставщик поездных документов
2310.1	21795	-	Доцент
6121	11895	70	Дояр
1229.4	21909	-	Заведующий кафедрой
2340	24314	-	Педагог социальный
2359.2	-	-	Педагог-валеолог
2359.2	24313	-	Педагог-организатор
5141.2	16470	-	Педикюрша
7412.2	16472	55	Пекарь
8274.2	16474	55	Пекарь комплексно-механизированной линии
8274.2	16476	55	Пекарь-мастер
8152.2	16478	8	Пекоплавщик
1120.1	-	-	Первый вице-премьер-министр Украины
1120.4	-	-	Первый заместитель Генерального прокурора Украины
1120.4	-	-	Первый заместитель Председателя Верховного суда Украины

1110	-	-	Первый заместитель Председателя Верховного Совета Украины
1120.4	-	-	Первый заместитель Председателя Высшего арбитражного суда Украины
1120.1	-	-	Первый заместитель Председателя Совета министров Республики Крым
1120.1	-	-	Первый заместитель Министра Украины
1120.1	-	-	Первый заместитель начальника Главной государственной налоговой инспекции Украины
1120.1	-	-	Первый заместитель Председателя Службы национальной безопасности Украины
1120.1	-	-	Первый заместитель Председателя Государственного комитета Украины
1120.1	-	-	Первый заместитель Председателя Комитета Украины
1120.1	-	-	Первый заместитель Председателя правления Фонда государственного имущества Украины
1120.1	-	-	Первый заместитель Председателя Правления Национального банка Украины
1120.1	-	-	Первый заместитель руководителя главного управления, другого органа государственной исполнительной власти, подведомственного Кабинету Министров Украины
2444.2	24316	-	Переводчик
9322	16482	44	Переводчик печати и рисунка
9322	16484	45	Переводчик рисунков
2444.2	24325	-	Переводчик технической литературы
7343.2	16486	59	Переводчик форм глубокой печати
2444.2	24319	-	Переводчик-дактилолог
2340	24320	-	Переводчик-дактилолог учебных заведений
2444.2	24322	-	Переводчик-секретарь слепого учителя (преподавателя)
2412.2	24457	-	Профконсультант
2310.1	24456	-	Профессор кафедры
2445.2	24459	-	Психолог
1210.1	-	-	Проректор
1210.1	-	-	Президент компании
1110	-	-	Президент Украины
1143.1	-	-	Президент национальной академии (наук, художеств и т. п.) Украины
1143.4	-	-	Президент федерации вида спорта
1120.1	-	-	Премьер-министр Украины
7341.2	16950	59	Препаратор
7332.2	16953	60	Препаратор биологических объектов
9211	16955	70	Препаратор ветеринарный
7332.2	16957	60	Препаратор по анатомии
7332.2	16959	60	Препаратор по микробиологии
8221.2	16961	31	Препаратор производства биосинтетических лечебных средств
8221.3	16963	31	Препаратор производства стекловидного тела
7332.2	16965	60	Препаратор скелетов мелких животных
7332.2	16966	60	Препаратор срезов по анатомии
8151.2	16968	26	Препараторщик

2351.2	24420	-	Преподаватель (методы обучения)
2310.2	-	-	Преподаватель высшего учебного заведения
2320	24420	-	Преподаватель профессионального учебно-воспитательного заведения
2320	-	-	Преподаватель театральных дисциплин
2320	-	-	Преподаватель хореографических дисциплин
2320	-	-	Преподаватель хоровых дисциплин
2320	-	-	Преподаватель-инструменталист (народных, духовых, специальных инструментов)
3340	24421	-	Преподаватель-стажер
2441.2	25351	-	Экономист
2441.2	25352	-	Экономист вычислительного (информационно-вычислительного) центра
2441.2	25355	-	Экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности
2441.2	25359	-	Экономист по договорной и претензионной работе
2441.2	25362	-	Экономист по материально-техническому снабжению
2441.2	25368	-	Экономист по планированию
2419.2	25371	-	Экономист по сбыту
2412.2	25374	-	Экономист по труду
2441.2	25377	-	Экономист по финансовой работе
2441.2	-	-	Экономист режимов газопоставок, учета и контроля за использованием газа
2122.2	25353	-	Экономист-демограф
2122.2	-	-	Экономист-статистик
2441.2	-	-	Экономический советник
5121	-	-	Экономка
2429	25500	-	Юрисконсульт

Список рекомендованої літератури

1. Абрамова Г.С. Практическая психология. – М.: Изд. Центр "Академия", 1997. – 368 с.
2. Абрамова Г.С. Практикум по психологическому консультированию. – Екатеринбург: Деловая книга. – М., 1995. – 128 с.
3. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
4. Адлер А. Понять природу человека – СПб.: Гуманитарное агентство «Академический проект», 1997. – 256 с.
5. Адлер А. Практика и теория индивидуальной психологии: Перевод с нем. – М., 1995. – 296 с.
6. Айзенк Г. Проверьте свои способности. Пер. с англ. А. Лука и И.Хорола / Оформ. А. Гончаров. – СПб.: Издательство "Лань", 1998. – 160 с.
7. Ананьев Б.Г. О проблемах современного человекознания – М.: Наука, 1997. – 380 с.
8. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания – СПб.: Изд. ЛГУ, 1969. – 388 с.
9. Анастаси А., Урбина С. Психологическое тестирование. – СПб.: Питер, 2001. – 688 с.
10. Асмолов А.Г. Психология личности – М.: Изд. МГУ, 1990. – 367 с.
11. Бажин Е.Ф. Методы исследования уровня субъективного контроля / Бажин Е.Ф., Е.А.Голынкина, А.М.Эткинд // Психологический журнал. – 1984 – Т. 5, №3. – С. 152-162.
12. Балл Г.О. Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів //Професійна діагностика / Упорядник Т.Гончаренко. – К.: Ред. загальнопед. газ., 2004. –120 с. – С.4-19. (Бібліотека «Шкільного світу»).
13. Барко В.І. Професійний відбір кадрів до органів внутрішніх справ (психологічний аспект). – К.: Ніка-Центр, 2002. – 296 с.
14. Батаршев А.В. Базовые психологические свойства и профессиональное самоопределение личности: Практическое руководство по психологической диагностике. – СПб.: Речь, 2005. – 208 с.
15. Бердяев Н.А. О назначении человека. – М.: Республика, 1993. – 393 с.
16. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры. –СПб., 1992. – 400 с.
17. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание. – М.: Прогресс, 1986. – 421 с.
18. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. Учебное пособие для вузов. – М.: ПЕРСЭ, 2001. – 511 с.
19. Большаков В.Н. Психотренинг. Социодинамика. Игры. Упражнения. – СПб., 1996. – 380 с.
20. Бондаренко А.Ф. Психологическая помощь: теория и практика. –К.: Укртехпресс, 1997. – 215 с.

- 21.Борисова Е. М. Профессиональное самоопределение: личностный аспект: Автореф. докт. дис. –М., 1995. – 47 с .
- 22.Борисова Е.М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности // Психология формирования и развития личности/ Отв. Ред.. Л.И.Анцыферова. – М.: Наука, 1981. – С. 159-176.
- 23.Борисова Е.М., Гуревич К.М. Психологическая диагностика в школьной профориентации // Вопросы психологии. – 1988 . - №1. – С. 77-82.
- 24.Боришевський М.Й. Ціннісні орієнтації у контексті психологічних механізмів становлення особистості // Духовність як основа консолідації суспільства . Міжвузівський наук. зб. – Т.16. –К., 1999. –С. 67-71.
- 25.Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.І. Основы профессиональной ориентации: Учебно-метод. пособие. – К.: МЗУУ, 1993. – 194 с.
- 26.Боровский А.Б., Потапенко Т.М., Щекин Г.В. Система методов профессиональной ориентации. Кн.ІІ. Методики профориентационной работы (приложение): Учебно-метод. пособие. – К .: МЗУУ, 1993. – 164 с.
- 27.Брагина В.Д. Представления о профессии и самооценка профессиональноважных качеств учащейся молодежи. – Вопросы психологи. – 1976. -№2. – С.146-156.
- 28.Брушлинский А.В. Проблемы психологии субъекта. – М.: Институт психологии РАН, 1994. – 109 с.
- 29.Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике. – СПб: Питер Ком, 1999. – 528 с.
- 30.Буякас Т.М. О феномене наслаждения процессом деятельности и условиях его возникновения (по работам М. Чиксентмихайя) // Весник МГУ. Серия 14, Психология. – 1995. - №2. – С.53-61.
- 31.Василюк Ф.Е. Психология переживания. Анализ преодоления критических ситуаций. – М., 1984. – 200 с.
- 32.Вачков И.В. Психология тренинговой работы: содержательные, организационные и методические аспекты ведения тренинговой группы. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
- 33.Введение в психологию / Под ред А.В.Петровского. –М.: "Академия", 1998. – 496 с.
- 34.Витиныш В.Ф. Реформа школы и профессиональная ориентация школьников. –М .: Педагогика, 1988. – 120 с.
- 35.Возрастная и педагогическая психология: Хрестоматия: Учеб. пособие для студ. высш. учебн. заведений / Сост. И. В. Дубровина, А. М. Прихожан, В. В. Зацепин. –М .: Изд. центр "Академия", 2001. – 368 с.
36. Гамезо М.В., Домашенко И.А. Атлас по психологии: информационно-методические материалы к курсу «Общая психология: учебное пособие для студентов пед. институтов. –М.: Просвещение, 1986.
- 37.Геллерштейн С.Г. К вопросу о профессиональной типологии // История советской психологи труда / Под ред. Зинченко В.П. и др. – М.: Изд. МГУ, 1083. – С.118-126.

38. Гинзбург М.Р. Личностное самоопределение как психологическая проблема // Вопросы психологии. – 1988. - №2. – С. 19-26.
39. Гинзбург М.Р. Психологическое содержание личностного самоопределения // Вопросы психологии. – 1994. - №3. – С.21-28.
40. Гинзбург М.Р. Психология личностного самоопределения: Дис. ...д-ра психол. наук – М. 1996. – 285 с.
41. Гильбух Ю.З. Психодиагностика в школе. Серия «Педагогика и психология». – М.: Знание. 1989. – № 4.
42. Гильбух Ю. З. Как учиться и работать эффективно: Книга для учащихся гимназий и лицеев. - Изд. 2-е, перераб. – Киев: фирма "ВИПОЛ", 1993. – 191 с.
43. Годфруа Ж. Что такое психология. В 2 т. Т.1. – М.: Мир, 1992. – 496 с.
44. Годфруа Ж. Что такое психология. В 2 т. Т.2. – М.: Мир, 1992. – 376 с.
45. Головаха Е.И. Жизненная перспектива и профессиональное самоопределение молодежи. – Киев : Наукова думка, 1988. – 144 с.
46. Готовність учня до профільного навчання / Упорядник В.Рибалка. За заг. ред. С. Максименка, О.Главник. – К.: Мікрос, СВС. 2003. – 112 с.
47. Гоян І.М. Психологія праці: Навчально-методичний посібник. – Івано-Франківськ: Плай, 2003. – 105 с.
48. Грецов А.Г. Выбираем профессию. Советы практического психолога. – СПб.: Питер, 2006 - 224 с.
49. Грищенко Н.А., Головей Л.А. К разработке теоретических и прикладных проблем профориентации // Психологический журнал. – 1987. –Т.8 -№1. – С. 99-109.
50. Гуревич К.М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы. – М.: Медицина, 1970. – 272 с.
51. Державна національна програма «Освіта». Україна ХХІ століття». –К., 1994. – 62 с.
52. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионала – М.: Изд. Московського психолого-соціального інститута; -Воронеж: НПО «МОДЭК, 2004. – 752 с.
53. Деркач А.А., Кузьмина Н.В. Акмеология: пути достижения вершины профессионализма. – М.: Изд. РАУ, 1993. – 32 с.
54. Деркач А.А., Орбан Л.Э. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности. – М., 1995. – 208 с.
55. Донцов А.И. Профессиональные представления студентов-психологов // Вопросы психологии. – 1999. - № 2. – С 42-50.
56. Дружинин В.Н. Психодиагностика общих способностей. – М.: Академия, 1996. – 224 с.
57. Егоров А.С., Гаврилов В.Е. Совершенствование профориентации и профподбора молодежи на рабочие профессии // Вопросы психологии. - 1985. -№ 1.
58. Ермолин В.В. Предпосылки формирования профессионального призвания. – Рид., 1974. – 165 с.

59. Ждан. А. Н. История психологии: от античности до современности. Учебник для студентов психологических факультетов университетов. – Изд. 2-е, переработанное. – М.: Изд. «Российское педагогическое агенство», 1997. – 442 с.
60. Жечко Т.В. Как оценить человека за полчаса СПб.: Питер, 2008. – 160 с.
61. Жизненный путь личности: Вопросы теории и методологии социально-психологического исследования / Под ред. Л.В. Сохань. – Киев: Наукова думка, 1987. – 280 с.
62. Закон України «Про вищу освіту». Науково-практичний коментар / За заг. Ред. В.Г.Кременя. – К., 2002. – С.10.
63. Зеер Э.Ф. Психология профессий: Учебное пособие для студентов вузов. - 2-е изд., переаб., доп.. – М.: Академический Проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2003. – 336 с.
64. Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О. Профориентология: Теория и практика: Учебное пособие для высшей школы. – М.: Академический проект; Екатеринбург: Деловая книга, 2006. – 192 с.
65. Зеличенко А.И., Шмелев А.Г. К вопросу о классификации мотивационных факторов трудовой деятельности и профессионального выбора // Вестник МГУ. Сер. 14. Психология. – 1987.
66. Иванова Е.М. Аналитическая профессиограмма как средство обеспечения профессиональной диагностики кадров // Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14, Психология. – 1989, -№ 3.
67. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Изд-во "Питер", 2000. – 512 с.
68. Йовайша Л.А. Проблемы профессиональной ориентации школьников – М.: Педагогика, 1983. – 128 с.
69. Карпенко З.С. Аксіопсихологія особистості. – К.: ТОВ «Між нар. Фін. Агенція», 1998. – 216 с.
70. Карпенко З.С. Аксіопсихологічні проблеми виховання особистості в контексті національного державотворення// Україна: державність, історія, перспективи. – Івано Франківськ: Плай, 1999. – С. 244-250.
71. Карпенко З.С. Аксіологічна психологія особистості. / З. С. Карпенко. – Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2009. – 512 с.
72. Климов Е.А. Введение в психологию труда. – М.: Изд. МГУ, 1988. – 200 с.
73. Климов Е. А. Индивидуальный стиль деятельности. – Казань, 1969. – 278 с.
74. Климов Е. А. Как выбрать профессию: Книга для учащихся старших классов средней школы. - 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
75. Климов Е. А. Психология профессионала. Избр. психол. труды. – М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996. – 400 с.
76. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. - Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. – 512 с.

- 77.Климов Е.А. Развивающийся человек в мире профессий. – Обнинск: МГУ, Центр «Детство», 1993. – 57 с.
- 78.Ковбас Б.М., Костів В.І. Родина педагогіка: У 3-х томах. – Івано-Франківськ, 2006. – 288 с.
- 79.Коган Л.Н. Цель и смысл жизни человека. – М.: Мысль, 1984. – 252 с.
- 80.Коган Л.Н. Человек и его судьба. – М.: Мысль, 1988. – 283 с.
- 81.Комінко С.Б., Кучер Г.В. Кращі методи психодіагностики: Навчальний посібник. – Тернопіль: Карт-бланш, 2005. – 406 с.
- 82.Кон И.С.В поисках себя: личность и ее самосознание – М.: политиздат, 1984. – 335 с.
- 83.Кон И.С. Жизненный путь личности как предмет междисциплинарного исследования // Психология личности в трудах отечественных психологов: Хрестоматия. - СПб.: Питер, 2000. – С . 269-279.
- 84.Кон И.С. Открытие «Я». – М.: Политиздат, 1978. – 367 с.
- 85.Кон И.С. Ребенок и общество. – М.: Наука, 1988. – 271 с.
- 86.Кон И.С. Психология ранней юности: Кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1989. – 255 с.
- 87.Кондаков И.М., Сухарев А.В. Методологическое обоснование зарубежных теорій профессионального развития // Вопросы психологии. – 1989. - №5. –С. 158-164.
- 88.Конституція України. – Івано-Франківськ: Галичина, 1996. – 64 с.
- 89.Концепція профільного навчання в старшій школі // Газета «Завуч», №16, 2004. – С. 3-19.
- 90.Коропецька О.М., Хрущ О.В. Психологічні основи профорієнтації. –Ів-Франківськ, 2003. – 96 с.
- 91.Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. –Івано -Франківськ, 2005. – 236 с.
92. Коростылева Л.А. психология самореализации личности: затруднения в профессиональной сфере. – СПб.: Изд. «Речь», 2005. – 222 с.
- 93.Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. –К: Радянська школа, 1989. – 608 с.
- 94.Крайг Грейс. Психология развития –СПб.: Изд. "Питер", 2000. – 992 с.
- 95.Кремень В.Г., Ільїн В.В. Філософія: мислителі, ідеї, концепції. – К.: Книга, 2005. – 525 с.
- 96.Кречмер Э. Строение тела и характер – М.: Педагогика-Пресс, 1995. – 608 с.
- 97.Крысько В.Г. Социальная психология: словарь-справочник. – Мн.: Харвест. – М.: АСТ, 2001. – 688 с.
- 98.Крягжде С.П. Управление формированием профессиональных интересов. // Вопросы психологии. – 1985. -№ 3.
- 99.Кудрявцев Г.В. Психология профессионального обучения и воспитания. – М.: МЭИ, 1986. – 108 с.
- 100.Кудрявцев Т.В. Сухарев А.В. Влияние психологических особенностей личности на динамику профессионального самоопределения // Вопросы психологии. – 1985. -№1. –С .86-93.

101. Кузнецова А. С. Методы психологической саморегуляции и психопрофилактика неблагоприятных функциональных состояний человека в связи с особенностями профессиональной деятельности. Автореф. канд. дис. – М., 1993. – 28 с.
102. Кулагин Б.В. Типологический подход к исследованию профотбора // Психологический журнал. – 1989. – Т.10. №1. – С. 62-70.
103. Кулагина И.Ю., Колюцкий В.Н. Возрастная психология. – М., 2001. – 464 с.
104. Курс практической психологии. Для высшего управленческого персонала: Учебное пособие. / Под ред. Р.Р.Кашапова. – Ижевск: Изд. Удм. Ун-та, 1995. – 704 с.
105. Леонтьев А.М. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – 304с.
106. Леонтьев Д.А. Методика изучения ценностных ориентаций. – М.: Смысл, 1991. – 17 с.
107. Леонтьев Д.А. Самореализация и сущностные силы человека // Психология с человеческим лицом / Под ред. Леонтьева Д.А., Г.В.Щур. – М.: Смысл, 1997. – С.156-176.
108. Ливехуд Б. Кризисы жизни - шансы жизни. Развитие человека между детством и старостью. – Калуга, 1994. – 224 с.
109. Лучшие психологические тесты для профотбора и профориентации / Отв. ред. А.Ф.Кудряшов. – Петрозаводськ: Петриком, 1992. – 318 с.
110. Максименко С.Д. Генеза здійснення особистості. – К.: Вид-во ТОВ, «КММ», 2006. – 240 с.
111. Максименко С.Д. Основи генетичної психології. – К., 1998. – 218 с.
112. Максименко С.Д. Психологія в соціальній і педагогічній роботі. – К.: Наукова думка, 1999. – 216 с.
113. Маноха И.П. Человек и потенциал его бытия: Опыт Синтезирования онтологических и психологических познавательных техник. – К.: «Стимул», 1995. – 256 с.
114. Маркова А. К. Психология профессионализма. – М., 1996. – 308 с.
115. Маркова А. К. Психология труда учителя. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.
116. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы / Пер. С англ. – М.: Смысл, 1999. – 425 с.
117. Мерлин В. С. Очерк интегрального исследования индивидуальности – М.: Педагогіка, 1986. – 256 с.
118. Мерлин В. С. Психология индивидуальности. – М.: Институт практической психологии, 1996. – 448 с.
119. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Перевод с англ. – М.: «Дело», 1992. – 702 с.
120. Методика индивидуальной профконсультации / Под ред. В.Г. Каневец. – М. 1982. – 175 с.
121. Методические рекомендации по проведению профконсультационной работы / Сост. Кузнецова И.В. – Ярославль, 1986.

122. Методические рекомендации в помощь профконсультанту службы занятости // Человек и труд. – 1993. - №9.
123. Милерян Е.А. Развитие психологической психодиагностики профессиональной пригодности в СССР, // Психол. журнал. –1983. Т.4, №3. – С. 73-86.
124. Митина Л.М. Личностное и профессиональное развитие человека в новых социально-экономических условиях // Вопросы психологии. – 1997. - №4. – С. 28-38.
125. Митина Л.М. Учитель как личность и профессионал. –М.: «Дело», 1994. – 215 с.
126. Міщина Л.П. Психологія творчості: Навчальний посібник –Івано-Франківськ: Гостинець, 2007. – 448 с.
127. Немов Р.С. Психология в 3-х книгах. – М.: Просвещение. Владос, 1995.
128. Общая психодиагностика: Основы психодиагностики, немедицинской психотерапии и психологического консультирования / Под редакцией А.А.Бодалева, В.В.Столина. – М.: Изд. МГУ, 1987. – 304 с.
129. Олпорт Г. Личность в психологи. – М.: КСП+, СПб: Ювента, 1982. – 325 с.
130. Олпорт Г. Становление личности в психологи. – М.: Смысл, 2002. – 461 с.
131. Орбан Л.Э. Становление личности: монография. – М.: Луч, 1992. – 112 с.
132. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Навчальний посібник. – Івано -Франківськ: "Плай", 2001. – 695 с.
133. Орбан-Лембрик Л.Е. Соціальна психологія: Підручник: У 2-х кн. Кн..1: Соціальна психологія особистості і спілкування. – К.: Либідь, 2004. – 576 с.
134. Организационная психология / Сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. –СПб .: Питер, 2001. – 512 с.
135. Орел В.Е. Феномен "выгорания" в зарубежной психологии: эмпирические исследования и перспективы // Психологический журнал. – 2001 . –Т .22. -№1. – С .90-101.
136. Орлов А. Б. Психология личности и сущности человека: парадигмы, проекции, практики. – М.: Изд. корп. «Логос», 1995. – 224 с.
137. Орлов А. Б. Склонность и профессия. – М.: Знание, 1983. – 80 с.
138. Основи практичної психології: Підручник / В.Панок, Т.Титаренко, Н.Чепелева та ін. – К .: Либідь, 1999. – 536 с.
139. Павлютенков Е.М. Кем быть? –К.: Изд. Молодь, 1989. – 200 с.
140. Палій А.А. Диференціальна психологія: Курс лекцій. –Івано-Франківськ: ВДВ ЦІТ Прикарпатського національного університету імені Василя Стефаника, 2007. – 776 с.
141. Петров В.П. Психологические проблемы профессиональной переориентации взрослых // Психол. журнал. -1993. -№3.
142. Поваренков Ю.В. Профессиональное становление личности: Дис.д-ра психолог. наук. –М., 1999. – 450 с.

143. Практикум по общей, экспериментальной и прикладной психологии: Учебное пособие / Под общей ред.. А.А.Крылова. – СПб.: Питер, 2000. – 560 с.
144. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: Учебное пособие, 2-е изд./ Под ред Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. -СПб.: Изд-во С.-Петербургского университета, 2001. – 240 с.
145. Проблемы профессиональной социализации личности / Под Ред. Митиной Л.М. – Кемерово: Изд. Кемер. ОИУУ, 1996. – 159 с.
146. Проблема субъекта в психологической науке / Отв. ред. А. В. Брушлинский, М И Воловикова, В.Н. Дружинин. –М.: Издательство «Академический проект», 2000. – 320 с.
147. Проблемы управления процессом профессионального самоопределения личности в современных условиях. Материалы краевой научно-практической конференции. - Барнаул, 1999.
148. Професійна діагностика / Упорядник Гончаренко Т. – К.: Ред.. загальнопед. Газ., 2004. – 120 с.
149. Профессиональный кодекс этики для психологов. –Бонн. ФРГ, 1986 //Вопр. психологии. – 1990. -№ 6.
150. Профессиональная ориентация учащихся /А.Д.Сазонов, В.Д.Симоненко и др. – М., 1988.
151. Процицкая Е.Н. Джон Голланд о выборе профессии // Школа и производство. – 1994, -№ 4.
152. Процицкая Е. Н. Практикум по выбору профессии: Учебное пособие для 8-11 кл. Общеобразовательных учреждений. М.: Просвещение, 1995. - 191с.
153. Пряжников Н.С. Игровой метод в профориентации. Методические рекомендации / Под ред. Е.А. Климова. –Пермь: Пермский гос. педаг. ин-т, 1999. – 70 с.
154. Пряжников Н.С. Профориентационные игры: проблемные ситуации, задачи, карточные методики. Учебно-методич. пособие. –М.: Изд-во МГУ, 1991. – 87 с.
155. Пряжников Н.С. Профессиональное и личностное самоопределение. –М.: Ин-т практической психологии. – Воронеж : НПО «МОДЭК», 1996. – 256 с.
156. Пряжников Н.С. Теоретико-методологические основы активизации профессионального самоопределения: Автореф. дисс... докт. педаг. наук. – Екатеринбург, 1995. – 48 с.
157. Пряжников Н.С. Деловая игра как способ активизации учащихся в профессиональном самоопределении //Вопросы психологии. – 1987. -№4.
158. Пряжников Н.С. Методы активизации профессионального и личностного самоопределения : Учебно-методическое пособие. – 2-е изд., стер. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2003. – 400 с.

159. Пряжников Н.С. Профконсультация как взаимодействие консультанта и оптанта// Вестн. Моск. ун-та. Сер. 14. Психология. – 1989. - № 2.
160. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства: Учебн. пособие для студ. высш. учеб. заведений. –М.: Изд центр "Академия", 2001. – 480 с.
161. Психологические основы профессионально-технического обучения / под. ред.. Т.В.Кудрявцева и др.. – М.: Педагогика, 1988. – 144 с.
162. Психологический словарь / Под ред. В. П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова. – 2 изд. перераб. и доп. – М.: Педагогика-Пресс, 1996. – 440 с.
163. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности / Под ред.. Г.С.Никифорова. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 1991. – 152 с.
164. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред.. П.П.Горностая, Т.М.Титаренко. – К.: Рута, 2001. - 320 с.
165. Психологія професійної діяльності і спілкування /За ред. Л.Е.Орбан, Д.М. Гриджука. -К.: "Преса України", 1997. -192с.
166. Психология популярных профессий / Под ред. Л.А.Головей. – СПб.: Речь, 2003. – 356 с.
167. Рабочая книга практического психолога: Технология эффективной профессиональной деятельности (пособие для специалистов, работающих с персоналом / Науч. ред. А.А. Деркач. –М.: Изд. Дом "Красная площадь", 1996. – 400 с.
168. Регуш Л. А. Наблюдение в практической психологии (характеристики, методики, упражнения). – СПб., 1996.
169. Региональная служба профориентации: от концепции к практике. Материалы краевой научно-практической конференции. -Барнаул, 2001.
170. Рибалка В.В. Методологічні питання наукової психології. –К.: Ніка-Центр, 2003. – 204 с.
171. Рибалка В.В. Психологія розвитку творчої особистості. –К.: Вища школа, 1996. – 362 с.
172. Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога в образовании: Учебное пособие. –М.: Владос, 1996. – 529 с.
173. Рогов Е.И. Вырор профессии: Становление профессионала. – М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2003. – 336 с.
174. Розвиток психологічної культури учнівської молоді в системі неперервної професійної освіти: Навчально-методичний посібник / За ред. В.В.Рибалки. –К.: ІПППО АПН України, 2005. -298 с.
175. Романова Е.С. 99 популярных профессий. Психологический анализ и профессиограммы. 2-е изд. СПб.: Питер, 2006. – 464 с.
176. Романова Е.С. психология профессионального становления личности: Дис. ... д-ра психол. наук – М., 1992. – 611 с.
177. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии. – СПб.: Питер Ком, 1998. – 668 с. (Серия "Мастера психологии").
178. Рубинштейн С.Л. Человек и мир – М.: Наука, 1997. – 191 с.
179. Сазонов А.Д., Калугин Н.И. Профессиональная ориентация молодежи – М.: Высшая школа, 1989. – 236 с.

180. Самоукина Н.В. Психология профессиональной деятельности. СПб.: Питер, 2003. – 224 с.
181. Сахаров В.Ф., Сазонов А.Д. Профессиональная ориентация школьников: Учебное пособие для студентов пединституты. -М.: Просвещение, 1982. – 192 с.
182. Світ професій: методичні рекомендації щодо підготовки учнів старших класів до усвідомлення вибору професії. – К., 2000.
183. Серьожникова Р.К., Пархоменко Н.Д., Яковицька Л.С. Основи психології і педагогіки: Навчальний посібник. – К. Центр навчальної літ-ри. 2003. – 243 с.
184. Система профинформационной работы со старшеклассниками / Под ред Б. А. Федоришина. -2-е изд. перераб. и доп. – Киев: Радянська школа, 1988. – 176 с.
185. Система профорієнтаційної роботи в школі / За ред. Сметаніна Д.А. та ін. – К.: Радянська Школа, 1975. – 160 с.
186. Словарь практического психолога / Сост. С.Ю. Головин. – Минск: Харвест, М.: ООО "Издательство АСТ", 2001. – 800 с.
187. Смирнова Е.Е. На пути к выбору профессии. – СПбю: КАРО, 2003. – 176 с.
188. Столяренко Л.Д. Основы психологии. – Ростов н/Д: Феникс, 1997. – 544 с.
189. Столяренко Л.Д. Педагогическая психология. Серия "Учебники и учебные пособия". – Ростов н/Д: Фенікс, 2000. – 544 с.
190. Технология эффективной профессиональной деятельности: Пособие для специалистов, работающих с персоналом. - М.: Издательский дом "Красная площадь", 1996. – 400 с.
191. Титаренко Т.М. Життєвий світ особистості: у межах і за межами буденності. – К.: Либідь, 2003. – 376 с.
192. Титма М.Х. Выбор профессии как социальная проблема. - М.: Мысль, 1975. – 198 с.
193. Тюшев Выбор профессии: тренинг для подростков. – СПб.: Питер, 2008. – 160 с.
194. Уніят С., Комінко С. Вибір професії або задача з багатьма невідомими. - Тернопіль: Підручники і посібники, 1997. – 87 с.
195. Учебно-методический кабинет профессиональной ориентации / Кн. для учителя. – М.: Просвещение, 1986. – 112 с.
196. Федоришина І.Л. Умови забезпечення вибору професії як життєвої цінності // Психологія: Наук-метод. зб. – К.: Освіта. – Вип. 40. – 1993. – С.53-63.
197. Фонарев А.Р. психологические особенности личностного становления профессионала. –М.: Изд-во Московского психолого-социального института. – 2005. – 560 с.
198. Форманюк Т.В. Синдром "эмоционального сгорания" как показатель профессиональной дезадаптации учителя //Вопросы психологии. -1994. - №6. – С.57-64.

199. Франкл В. Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс, 1990. – 253 с.
200. Фридман Л. М., Волков К.Н. Психологическая наука - учителю. - М., 1985.
201. Фромм Э. Человек для себя. – Минск.: Коллегиум, 1992. – 253 с.
202. Фрумкин А.А. Психологический отбор в профессиональной и образовательной деятельности. СПб.: Изд-во Речь, 2004. – 210 с.
203. Холл К.С., Линдсей Г. Теории личности.: Пер. с англ. –М.: "КСП+", 1997. – 720 с.
204. Хорни К. Невроз и личностный рост. Борьба за самореализацию: Пер. с англ. – СПб., 1997. – 316 с.
205. Хорни К. Наши внутренние конфликты. Конструктивная теория невроза. –СПб.: Лань, 1997. – 240 с.
206. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности: Пер. с англ. – СПб.: Питер Пресс, 1997. – 608 с.
207. Чернявская А.П. Развитие уровня готовности личности к выбору профессии. Психологическая наука: проблемы и перспективы. – Киев, 1990.
208. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: Владос пресс. 2001.
209. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации. – М.: Изд. ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. – 96 с.
210. Чистякова С.Н. Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи. –М.: Ин-т профессионального самоопределения молодежи. - РАО, 1993.
211. Чистякова С.Н. Профессиональная ориентация школьников (Из опыта работы школ Латв.ССР). -М.: Педагогика, 1983. – 96 с.
212. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности. –М.: Педагогика, 1981. – 96 с.
213. Шадриков В.Д. Деятельность и способности. – М.: Логос, 1994. – 320 с.
214. Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Формирование подсистемы профессионально важных качеств в процессе профессионализации. Проблемы индустриальной психологии. – Ярославль : ЯрГУ, 1979. – С. 3-18.
215. Шадриков В.Д., Дружинин В.Н. Системный подход к измерению способностей. Диагностика профессиональных и познавательных способностей. – М.: АН СССР, 1988. – С. 5-27.
216. Школа и выбор профессии /Под ред. В.А. Полякова, С.Н. Чистяковой, Г.Г. Агаповой. – М.: Педагогика, 1987. – 176 с.
217. Шнейдер Л.Б. Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: Учебное пособие. – М.: Изд-во Московского психолого-социального института; Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», – 2004. – 600 с.
218. Д. Шульц, С. Е. Шульц История современной психологии – СПб. Евразия, 1998 – 528 с.

219. Шульц С. Е. Психология и работа – СПб .: Питер, 2003. – 560 с.
220. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис. –М., 1996. – 344 с.
221. Юнг К. Психологические типы. – М ., 1992. – 718 с.
222. Ярошевский М. Г. История психологии. От античности до середины XX века. Учебное пособие для высших учебных заведений. –М .: Изд центр "Академия", 1996. - 416 с.
223. Roe A. The Psychology of Occupations. N.Y.: Wiley. 1956.
224. Super D., Bahn M.Y. Occupational Psychology. London: Tavistock. - 1971.

Навчальне видання

Олеся Михайлівна Коропецька

Профорієнтація та профвідбір

Навчальний посібник

Над випуском працювали

Редактор -

Комп'ютерна верстка –

Художнє оформлення -

