

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ ІМЕНІ ІВАНА ЗЯЗЮНА

# КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ



**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ І ОСВІТИ ДОРΟΣЛИХ  
ІМЕНІ ІВАНА ЗЯЗЮОНА НАПН УКРАЇНИ**

# **КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ**

*Практичний посібник*

Кропивницький – 2020

УДК: 159.9:316.477:37.04  
К 22

*Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Язюна НАПН України (протокол № 14 від 02.12.2019 р.)*

**Рецензенти:**

***Рибалка Валентин Васильович**, доктор психологічних наук, професор, провідний науковий співробітник відділу психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Язюна НАПН України.*

***Вінник Наталія Дмитрівна**, кандидат психологічних наук, старший викладач кафедри психології особистості та соціальних практик Інституту людини Київського університету імені Бориса Грінченка.*

К 22 Кар'єрне консультування: практичний посібник / Ігнатів О.М., Заєць І.В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А.М.; [за ред. О.М. Ігнатівич]. – Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. – 282 с.  
ISBN 978-966-189-534-7

*У посібнику представлено науково обґрунтований погляд на кар'єрне консультування як складову професійної орієнтації, розглянуто особливості проведення кар'єрної консультації стосовно різних соціально-вікових груп населення, зокрема учнів і вчителів закладів загальної середньої освіти, студентів та викладачів закладів професійно-технічної та вищої освіти.*

*У загальному плані викладу змісту посібника розкрито теоретико-методологічні засади та психолого-технологічні аспекти кар'єрного консультування, що розроблені на підставі особистісно-професіологічного підходу, включають гендерно-віковий, професійно-діагностичний, ресурсно-особистісний виміри, а також ґрунтуються на основі моделей і форм психологічного консультування з проблем побудови та реалізації освітньо-професійного шляху особистості. Висвітлено психолого-технологічні аспекти кар'єрного консультування, представлено програми психодіагностики, консультативного впливу та корекції кар'єрного розвитку особистості, а також психотехніки та технології кар'єрного консультування. Окреслено стратегію діяльності центру кар'єрного консультування, висвітлено зміст, особливості, стилі роботи кар'єрного консультанта.*

*Посібник призначений для психологів, соціальних педагогів закладів освіти, психологів-консультантів соціально-психологічних центрів, центрів зайнятості, організацій, підприємств, а також є корисним для студентів психологічних факультетів закладів вищої освіти, працівників наукових та освітніх установ.*

УДК: 159.9:316.477:37.04

ISBN 978-966-189-534-7

© Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Язюна НАПН України, 2020  
© ТОВ «Імекс-ЛТД», 2020

# ЗМІСТ

<b>ПЕРЕДМОВА</b> .....	<b>5</b>
<b>Розділ 1. ПРОФЕСІЙНА ТА КАР'ЄРНА КОНСУЛЬТАЦІЇ – СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ</b> .....	<b>9</b>
1.1. Загальне системне уявлення про професійну орієнтацію населення .....	9
1.2. Мета, завдання та функції професійної консультації. . . . .	12
1.3. Психологічна консультація з проблем кар'єрного розвитку особистості. . . . .	21
<b>Розділ 2. КАР'ЄРНА КОНСУЛЬТАЦІЯ РІЗНИХ СОЦІАЛЬНО-ВІКОВИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ</b> .....	<b>29</b>
2.1. Місце і роль психодіагностики у кар'єрному консультуванні особистості .....	29
2.2. Психологічні особливості проведення кар'єрної консультації особистості. . . . .	37
2.3. Кар'єрна консультація учнів закладів загальної середньої освіти. . . . .	55
2.4. Кар'єрна консультація студентів закладів професійно-технічної та вищої освіти. . . . .	59
2.5. Кейс психодіагностичних методик для кар'єрного консультування учнів та студентів закладів загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти .....	62
2.6. Кар'єрна консультація вчителів та викладачів закладів загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти . . . . .	130
2.7. Програма виявлення та розвитку особистісно-професійних ресурсів педагогічних працівників. . . . .	133
2.8. Гендерний аспект кар'єрного консультування .....	160
2.9. Основні професійно-етичні принципи кар'єрної консультації особистості. . . . .	173

<b>Розділ 3. ПСИХОЛОГО-ТЕХНОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ</b> .....	<b>179</b>
3.1. Програмно-технологічне забезпечення кар'єрного консультавання викладачів та студентів закладів вищої освіти .....	179
3.2. Психодіагностична програма виявлення і оцінки кар'єрних компетенцій викладачів та студентів закладів вищої освіти .....	180
3.3. Програма консультативного впливу та корекції кар'єрного розвитку особистості .....	229
3.4. Психотехніки та технології кар'єрного консультавання .....	232
<b>Розділ 4. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ КОНСУЛЬТАНТА ЦЕНТРУ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ</b> .....	<b>261</b>
4.1. Стратегія діяльності центру кар'єрного консультавання .....	261
4.2. Системний аналіз як метод діяльності центру кар'єрного консультавання .....	269
4.3. Психологічні моделі діяльності, поведінкові ролі та робота з клієнтом консультантів центру кар'єрного консультавання .....	270
4.4. Робота консультанта з організацією-клієнтом центру кар'єрного консультавання .....	272
<b>ВИСНОВКИ</b> .....	<b>275</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ</b> .....	<b>277</b>

## ПЕРЕДМОВА

У посібнику представлені практико-орієнтовані засоби, теоретично обґрунтовані, розроблені та апробовані працівниками відділу психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України в процесі виконання ними науково-дослідної роботи «Психологічний супровід навчання різних категорій дорослого населення» (2017–2019 рр.).

На підставі постанови Кабінету Міністрів України від 11.09.2008 «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» № 842, Закону України «Про професійний розвиток працівників» від 12 січня 2012 року № 4312-17, а також враховуючи актуальність проблеми особистісно-професійного розвитку особистості в сучасних умовах та складність професійної кар'єри як явища, процесу і результату діяльності особистості, підкреслюємо важливість розробки та впровадження засобів психологічного консультування з проблем кар'єрного розвитку.

У зв'язку зі зміною в суспільстві ставлення до кар'єрного розвитку та професійної діяльності, а також з появою потреб у працівників різного фаху до планування свого подальшого професійного шляху проблема кар'єрного консультування особистості набуває все більшої значущості.

Кар'єрне консультування як вид професійної діяльності психолога охоплює, принаймні, чотири аспекти роботи: елементи психологічного консультування, професійної орієнтації, консультування стосовно ринку праці, коучингу, розвитку особистісної ефективності. Ці аспекти стосуються, впершу чергу, допомоги людині в пошуку роботи і побудові кар'єри. При цьому кар'єрний консультант не шукає роботу і нічого не робить замість людини, він навчає її тому, як правильно це робити, починаючи з формування в неї навичок пошуку роботи. Це такі вміння, як: писати резюме та супровідні листи; визначати свою вартість на ринку праці; знаходити вакансії; навички самопрезентації, проходити співбесіди і відповідати на

питання роботодавців; вести переговори з роботодавцями на фінальних етапах і відстоювати свої інтереси. Далі – консультування стосовно ринку праці, а саме опанування засобами пошуку, сприймання, усвідомлення та використання інформації про: поточний стан і тенденції розвитку ринку праці; професії, які користуються попитом, які менш затребувані; структуру та можливості професійного і кар'єрного розвитку в різних типах установ, організацій, компаній; рівні заробітних плат. Така робота кар'єрного консультанта допомагає людині знайти відповідь на головне питання: «Як краще за все презентувати себе і свій досвід роботодавцю?». Отримання консультації у цьому випадку є важливим моментом для всіх тих, хто знаходиться в активному пошуку роботи, особливо – тих, хто давно не проходив співбесіди, хто відправляє резюме і не отримує відповіді, кого не запрошують на повторні інтерв'ю і кому складно презентувати себе на зустрічах.

При цьому кар'єрне консультування не обмежується лише формуванням у людини навичок пошуку роботи, а передбачає обов'язкові зустрічі стосовно професійної орієнтації, планування кар'єри, роботи з психологічними перешкодами, якщо це необхідно.

Профорієнтаційна робота допомагає визначити схильності, таланти і інтереси. Інтерес – це ключовий чинник успішного розвитку професійної кар'єри, без інтересу неможливо стати успішним у професії, які б зусилля не докладалися людиною. Важливе також і визначення професійної мотивації, системи цінностей конкретної людини, що впливають на кар'єрну стратегію. Якісно проведена профорієнтація допомагає правильно вибрати сферу, вид зайнятості, правильно спланувати кар'єру і рухатися відповідно до власного кар'єрного шляху. А також відносно легко, швидко і безболісно змінити професійну сферу, якщо зроблений раніше вибір втратив свою актуальність.

Планування кар'єри – розробка стратегії особистісно-професійного розвитку, що допомагає людині рухатися в оптимальному для неї напрямку і з оптимальною швидкістю. Всі

знають, що кар'єру потрібно планувати, але мало хто розуміє, як це робити, навіщо і на який термін. Сучасний світ швидко змінюється, компанії змінюють структуру, і жорстко планувати на тривалий термін неможливо. Водночас, існують ще й вікові кризові періоди психологічного розвитку особистості, коли відбувається переоцінка цінностей. Кар'єрна стратегія може кардинально змінюватися у зв'язку з народженням дітей або після кризи середнього віку, і не треба триматися за мету, поставлену багато років тому, якщо вона втратила актуальність. Зокрема, в плануванні кар'єри дуже важливо враховувати кар'єрні цикли, які є індивідуальними для кожної людини. Кар'єрні плани і прагнення можуть з часом змінюватися. Тому людині важливо чітко розуміти, куди рухається ринок і як бути затребуваним фахівцем, професіоналом і через п'ять, і через десять років.

Також у сучасному світі можна спостерігати негативний вплив психологічних перешкод на професійну кар'єру особистості. Наприклад, талановитий педагог працює бухгалтером тому, що він упевнений в тому, що вчителі мало заробляють. Або інженер за покликанням мучиться на посаді менеджера з продажу. Або коли людина-менеджер не розвивається як керівник тому, що в дитинстві батьки її обмежували у виявах самостійності. На жаль, не завжди подібні труднощі людина може вирішити самостійно. Є люди, яким щось цікаво, і вони навіть знають, що потрібно робити, аби це стало їхньою професією, але не роблять. Написання красивого резюме, інформація про тенденції ринку праці або профорієнтаційний тест не змінять ситуацію. У таких випадках, крім іншого, потрібна робота кар'єрного консультанта з психологічними перешкодами – страхами і негативними установками. Це важливо тому, що страхи і установки впливають на все життя, заважають професійній самореалізації особистості. Коли людина вірить у себе і свій успіх, для неї все стає можливим, навіть те, що до цього вона не робила!



Консультавання з питань кар'єри є актуальним для студентів і випускників навчальних закладів, які мають намір спланувати власну кар'єру або зробити своє навчання більш ефективним і цілеспрямованим, а також людей, які вирішили змінити сферу професійної діяльності, не отримують задоволення від своєї роботи або не можуть самостійно оцінити свої професійні перспективи. Тому, сподіваємося, що посібник «Кар'єрне консультавання» буде корисним для психологів-консультантів та всіх інших, зацікавлених у конкретних практичних засобах та рекомендаціях, які дають змогу ефективно допомагати людям знаходити себе у професійному житті.

## **Розділ 1. ПРОФЕСІЙНА ТА КАР'ЄРНА КОНСУЛЬТАЦІЇ – СКЛАДОВІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ НАСЕЛЕННЯ**

*У першому розділі практичного посібника представлено загальне системне уявлення про професійну орієнтацію населення, розглянуто мету, функції, завдання, принципи, методи та підходи професійного та кар'єрного консультування особистості.*

### **1.1. Загальне системне уявлення про професійну орієнтацію населення**

Сучасні соціально-економічні умови вимагають від особистості вміння самостійно, усвідомлено приймати рішення щодо професійного визначення, вибору шляхів отримання освіти та підготовки до професійної діяльності, нести за них відповідальність. Актуальні проблеми професійної орієнтації населення зумовлені необхідністю впровадження випереджувальних практико-орієнтованих засобів, розроблених у межах інтегрованих теорій професіології, психології праці, організаційної психології, психології управління, вікової та педагогічної психології, теорії професійної освіти, в діяльність закладів освіти, центрів зайнятості, соціально-психологічних центрів, наукових інститутів, установ, організацій. Адже людина в аспекті її особистісно-професійного життя виступає не тільки як предмет професійної орієнтації, але й як об'єкт інших галузей психолого-педагогічних наук, наприклад, професіології, предметом якої є професія як соціально-психологічний феномен [34].

Основними науковими галузями системного вивчення професіології є: доцільна діяльність, професійні поля, професійно-освітні моделі, профорієнтація, професіографія, профадаптація, інтеграція і диференціація професій, класифікація і діагностика розвитку професій, професійне самовизначення людини. Наукові галузі взаємопов'язані між собою і утворю-

ють інтегрований предмет вивчення професіології. Інтегрований предмет дослідження професіології формує її як комплексну науку, що включає в себе методологію і зміст багатьох наук (психології, професійної педагогіки, фізіології, соціології та ін.), вивчає професійну діяльність, професії людини як феномен і необхідність життя.

Професіологія ґрунтується на ідеях вивчення професійної діяльності людини, професійного розвитку особистості і її професіоналізму, що виходять з досягнень вікової, педагогічної психології, психології праці, теорії і практики професійної освіти, досліджує системи, в якості яких можуть виступати такі об'єкти: професія, профорієнтація, компетенції, види діяльності, кваліфікації, професійні якості особистості людини.

Сучасна професіологія спрямована на пошук і обґрунтування напрямів якісного оновлення змісту і процесів профорієнтації та трудової діяльності людини. Це зумовлено сутнісними змінами, що відбулися та відбуваються в професіях. Згідно з каталогом професій Агентства стратегічних ініціатив, у наступні десять років зникнуть 57 професій, а до 2030 року з'явиться щонайменше 180 нових професій, що у свою чергу зумовить необхідність формування в людини системи уявлень про світ нових професій та знань про їх вимоги стосовно особистісно-професійних якостей, а також їх розвитку в людини [46]. Основним завданням професійної орієнтації населення у такому контексті є не стільки розвиток здатності особистості до професійного самовизначення та подальшого професійного розвитку, скільки її спроможність до усвідомлення своїх потреб, узгодження їх з професійними цілями та можливостями їх реалізації у швидкозмінному професійному середовищі. Ця ідея представлена у Концепції державної системи професійної орієнтації населення [14].

Концепція державної системи професійної орієнтації населення – сформований державними органами влади за участі науковців, громадських організацій, роботодавців, профспілок документ державної економічної та соціальної політики (за-

тверджений постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. №842, останні зміни від 13.04.2019), що містить загальне системне уявлення про професійну орієнтацію населення, розкриває її сутність, структуру, особливості та умови ефективного функціонування, а також шляхи розвитку [14].

Професійна орієнтація населення відбувається впродовж усього життя людини, детермінована численними об'єктивними і суб'єктивними чинниками та є: 1) системною діяльністю, що включає цільові установки, завдання, принципи, форми і методи, критерії ефективності та інші системотвірні елементи; 2) діяльністю всіх суб'єктів соціальних відносин, яка відбувається в різних сферах життєдіяльності людини, професійного становлення і розвитку особистості. Базову основу професійної орієнтації населення складають загальнолюдські та професійні цінності. Професійна орієнтація – комплекс науково обґрунтованих форм, методів та засобів допомоги особистості щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування на основі врахування її індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, можливостей, а також потреб ринку праці в кадрах. У структурі професійної орієнтації виділяють такі технологічні складові, які характеризують її функціональний зміст: професійну інформацію, професійну діагностику, професійну консультацію, професійний відбір та професійну адаптацію. Науково-методичними основами та засобами, на яких будується профорієнтація, є професіографія і психодіагностика. Загальною метою профорієнтації є створення та реалізація умов, організаційних форм та методичних засобів для самостійного й усвідомленого вибору чи зміни особистістю професії, об'єктивної самооцінки своїх соціально-психологічних домагань, вибору шляхів професійної підготовки та професійної діяльності. Функціональна структура професійної орієнтації населення забезпечує виявлення й оцінку професійно важливих якостей особистості, тим самим сприяє розвитку самосвідомості особистості, коригуванню її когнітивних потреб, особистісних ставлень, інтересів, мотивації. До загальних принципів проф-

орієнтації належать: принцип свідомості при виборі професії (виражається у прагненні задовольнити не тільки свої особисті потреби, інтереси, але й держави); принцип активності (активність особистості у професійному самовизначенні); принцип розвитку (спрямованість особистості на професійний розвиток). Функції професійної орієнтації: соціальна; економічна; психолого-педагогічна; медико-психофізіологічна. Основними соціальними інститутами, що можуть здійснювати профорієнтаційну роботу, є: сім'я; заклади освіти; підприємства, фірми, організації; медичні установи; військові комісаріати; органи влади (державні адміністрації); соціально-психологічні центри, центри зайнятості, засоби масової інформації [6].

## **1.2. Мета, завдання та функції професійної консультації**

Професійна консультація (англ. vocational counseling) – система спеціалізованих заходів з вивчення й оцінки індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей особистості з метою надання їй кваліфікованої поради щодо вибору чи зміни професії, працевлаштування [7].

Професійна консультація використовується як метод психологічної допомоги людям у виборі (зміні) професії, а також плануванні професійної кар'єри відповідно до можливостей, що надає особистості суспільство, та її індивідуальних якостей. Головна мета профконсультації – допомогти людині усвідомити особистісні властивості та індивідуальні особливості, інтереси, нахили, мотиви вибору професії, зрозуміти потреби і можливості ринку праці, а також дати обґрунтовану пораду щодо професійного вибору та вибору шляхів навчання і сфери діяльності, визначити шляхи досягнення оптимальної відповідності між особистістю та професією.

Основні завдання професійної консультації: визначення психологічного запиту клієнта; психологічний аналіз особистості клієнта (всебічне вивчення його бажань, можливостей, індивідуально-психологічних особливостей, індивідуального

плану розвитку професійної кар'єри з використанням спеціальних методів; обробка, систематизація, аналіз й узагальнення отриманої інформації з метою виявлення відповідності професійної спрямованості та індивідуальних якостей клієнта; формулювання висновків на підставі співставлення психологічних структур особистості та професії; визначення шляхів подальшого розвитку особистості, цілеспрямованого вдосконалення її психологічної структури у професійній діяльності (вибір чи зміна професії, навчання або перекваліфікація, компенсація або розвиток тих якостей, які є професійно важливими для певного фаху, корекція небажаних для професії якостей тощо) і надання обґрунтованих рекомендацій. Основні функції професійної консультації: інформаційна, психодіагностична, прогностична і корекційна [17].

Профконсультація як один з видів профорієнтаційної роботи: 1) є спеціальною діяльністю з надання психологічної допомоги, що спрямована на різні вікові та соціальні групи (молодь, доросле населення, зайняте у різних сферах професійної діяльності, безробітні та ін.), з питань професійного самовизначення особистості, а також щодо актуалізації, розвитку та усвідомлення людиною тих якостей, що впливають на професійний вибір; 2) проводиться з урахуванням фізичних і психологічних індивідуальних особливостей людини, її загальних і професійних інтересів, нахилів та здібностей, загальної та спеціальної підготовки, вимог до працівника даної професії і протипоказань, а також відомостей про попит на ринку праці, можливості працевлаштування та навчання за тими чи іншими професіями і спеціальностями. Результатом профконсультавання є конкретні усвідомлені самостійні рішення людини щодо її професійного самовизначення (здійснюється вибір професії; будується або вдосконалюється професійний план, вносяться особистістю конструктивні зміни у її професійну діяльність) [30].

Профконсультація покликана вирішувати такі завдання: розвиток в особистості відкритості майбутньому, можливості

самотійного свідомого професійного вибору, здатності передбачати та прогнозувати своє буття у професійній сфері на основі постійної переоцінки цінностей, пошуку нових смислів, налаштування на активні й конструктивні дії у швидкозмінних життєвих та професійних ситуаціях. Етапи професійної консультації: попередня бесіда, психологічна діагностика здібностей і схильностей, корекція уявлень клієнта про себе і світ професій, вироблення плану професійного шляху і визначення професійного вибору, корекція професійних планів. Підґрунтям практичної профконсультаційної роботи є позитивні погляди психолога на людину, її природу, розвиток, діяльність, ставлення до світу, до себе, до інших. Сучасна профконсультація спрямована на проблематику професійного самовизначення, становлення та кар'єрного розвитку особистості [7].

Методи сучасної профконсультаційної допомоги: довідково-інформаційний; організаційно-управлінський; адаптаційний; стимулюючий; корекційний; реабілітаційний; маніпулятивний. Її основні стратегії: інформаційно-просвітницька; тестологічна; раціоналістична; психоаналітична; гуманістично-терапевтична та ін. Серед типів профконсультацій визначають: рання, дитяча консультація; профконсультація учнів; профконсультація учителів; профконсультація батьків; профконсультація випускників закладів загальної середньої освіти; профконсультація абітурієнтів; профконсультація у ситуації профвідбору; профконсультація безробітних; профконсультація працівників відділу кадрів; профконсультація людей з інвалідністю; ретроспективна профконсультація та ін. [5].

Серед основних підходів у професійній консультації визначають виховний, діяльнісний, особистісний, інформаційно-діагностичний, діалогічний, імітаційно-ігровий та комплексний підходи. Головна теза *виховного підходу*: особистість має насамперед обирати професію, яка задовольняє потреби суспільства. Профорієнтація підмінялась трудовим вихованням та початковою професійною підготовкою (виробничим навчанням). Проте більшість випускників шкіл не пов'язувала своє профе-

сійне майбутнє з профілем виробничого навчання, яке зазвичай не відповідало їхнім схильностям і особистісним якостям.

*Діяльнісний підхід.* О. Леонт'єв висловив цінну для профконсультації думку про те, що індивідуальність людини найбільш яскраво виявляється у мотивах. Те, що займає місце провідних мотивів, має набути для людини особистісного смислу. З появою особистісно-сислового ставлення до діяльності у людини змінюється ступінь активності, підвищується або знижується зацікавленість, формується або слабшає готовність до дій. Мотиви, наповнюючи діяльність різним смислом, впливають на її зміст та засвоєння [22].

Є. Клімов висунув ідею індивідуального стилю діяльності, який він розуміє як стійку систему прийомів, способів роботи та підготовки до неї, що дозволяє людям з різними індивідуально-типологічними особливостями досягати однакової ефективності у професійній діяльності. Недостатньо розвинені одні здібності можуть компенсуватися іншими здібностями або прийомами і способами роботи. Головне – щоб вони відповідали індивідуальним можливостям людини [16]. Запропонований Є. Клімовим підхід поставив під сумнів традиційні способи визначення професійної придатності особистості. Цей підхід відкриває значні можливості у сфері професійного самовизначення, оскільки процес професійного самовизначення і самореалізації визначається, насамперед, активністю особистості у пошуку, виборі та формуванні засобів самовизначення і самореалізації.

*Особистісний підхід* (К. Платонов, Є. Клімов, Б. Федоршин, В. Рибалка). Вже сама назва підходу свідчить про те, що поняття особистість є центральним. Людина розглядається як цілісна особистість з урахуванням її багатоаспектності й усіх властивих їй індивідуальних особливостей; як система відносин індивіда з навколишнім середовищем. К. Платонов вважав, що профконсультація як складова системи профорієнтації має бути спрямована на вивчення здібностей конкретної особистості та корегувальне формування необхідних, проте недо-



статньо розвинутих здібностей. Особистісний підхід вимагає обов'язкового врахування у профконсультації всіх чотирьох рівнів динамічної функціональної структури особистості: психічних функцій, типологічних властивостей, досвіду і спрямованості [17; 44]. Прикладом реалізації особистісного підходу є концепція розвитку людини як суб'єкта праці (Є. Клімов). На думку Є. Клімова, головна мета профконсультаційної роботи полягає у поступовому формуванні в особистості внутрішньої готовності до свідомої та самостійної побудови, у корегуванні й реалізації перспектив свого особистісно-професійного розвитку, готовності сприймати себе як особистість, що розвивається і спроможна знаходити значущі смисли у конкретній професійній діяльності [18].

*Інформаційно-діагностичний підхід (Ф. Парсонс).* У контексті цього підходу професійний розвиток особистості розглядається як її пристосування до соціально-професійного середовища. Критеріями визначення успішності такого пристосування є відповідність індивідуальних та особистісних особливостей вимогам професії. Саме ці критерії слугують підґрунтям для розробки психодіагностичних методик з метою профконсультації стосовно вибору професії. У рамках діагностичного підходу не приділяється увага психологічним механізмам професійного самовизначення особистості. Процедура консультування у рамках цього підходу занадто формалізована, оскільки основні функції профконсультанта – це інформування про світ праці, професії, діагностика рівня розвитку ПВЯ і підбір відповідної професії [5].

*Діалогічний підхід (К. Роджерс, В. Байметов, О. Винокур, О. Вітковська)* – найбільш вдалий метод активізації самопізнання та самовизначення особистості. Методологічна основа цього підходу – суб'єкт-суб'єктна парадигма, яка передбачає розвивальну стратегію психологічного впливу. Витоки цього підходу знаходимо у гуманістичній психології (К. Роджерс), де проблема встановлення контакту в процесі психологічного консультування є добре розробленою: велика увага приділя-

ється умовам, які забезпечують розвивальну взаємодію, прийомом встановлення емпатичного контакту. Отже, сутність діалогічного підходу у профконсультації полягає в організації профконсультативної взаємодії як міжсуб'єктної [3].

Профконсультація – це діалог профконсультанта і оптанта, змістом якого виступає обговорення суттєвих сторін ситуації професійного самовизначення клієнта. Діалогічний підхід передбачає рівні, партнерські позиції співрозмовників (профконсультанта і клієнта), відсутність «тиску» з боку профконсультанта. Рівноправність позицій забезпечується відмовою від оцінки та інтерпретації висловлювань клієнта.

Мета профконсультанта – шляхом створення у взаємодії з клієнтом проблемних ситуацій сприяти усвідомленню клієнтом суперечностей, які властиві його конкретній ситуації професійного самовизначення. Діалог у професійному самовизначенні виступає з одного боку як важлива умова, чинник, що впливає на цей процес, а з іншого боку – як конкретний психологічний механізм професійного самовизначення. Діалогічний підхід – це індивідуалізований підхід, він достатньо трудомісткий і потребує високої кваліфікації профконсультанта.

*Імітаційно-ігровий підхід* передбачає сприяння особистості у її професійному самовизначенні у контексті ділових, рольових ігор. Прикладом вдалої реалізації цього підходу є профорієнтаційні ігри М. Валітова, М. Пряжникова (бланкові ігри, карткові ігри, карткові ігрові консультаційні методики, настільні профорієнтаційні ігри тощо) [30; 31]. Цей підхід використовується з метою активізації професійного самовизначення особистості. Комплексний підхід передбачає доцільне використання у профконсультації засобів різних підходів.

Залежно від теоретичного підходу до надання профконсультативної допомоги особистості в її професійному самовизначенні і, насамперед, у виборі професії виокремлюються такі типи профконсультації, як діагностична профконсультація, виховна профконсультація, розвивальна профконсультація та активізуюча профконсультація [32]. *Діагностична профкон-*

*сультация* спирається на діагностичний підхід, коли професія вибирається відповідно до психологічних характеристик людини. Така профконсультація відбувається в три етапи: вивчення психологічних і особистісних особливостей індивіда; ознайомлення зі змістом праці, вимогами професії до людини; співставлення вимог професії з індивідуальними особливостями людини. Головний недолік діагностичного підходу полягає у пасивній позиції особистості (того, хто вибирає професію) у процесі прийняття рішення щодо його майбутньої професії, оскільки вирішальне значення у цьому процесі має психодіагностична інформація.

*Виховна профконсультація* полягає у визнанні спроможності будь-якої людини опанувати певну професію. Все залежить від методів професійного навчання. Основний зміст профконсультації в руслі виховної концепції становить вивчення індивідуально-психологічних особливостей людини та організація відповідного професійного навчання. Головний недолік виховного підходу полягає в ігноруванні психофізіологічних особливостей людини. Проте добре відомим є той факт, що успішність набуття цілого ряду професій та продуктивність професійної діяльності визначаються властивостями нервової системи, типологічними особливостями.

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

підґрунтям для розробки напрямів корегувальної і розвивальної роботи з метою підготовки особистості до майбутньої роботи та враховується для визначення обмежень у виборі сфер професійної діяльності.

*Активізуюча профконсультація* спирається на активність самого суб'єкта професійного самовизначення. Її головна мета – активізація процесу формування психологічної готовності особистості до професійного самовизначення. Головний зміст активізуючої профконсультації – психологічна підготовка особистості до визначення своєї позиції й прийняття самостійного рішення щодо професійного самовизначення. Профконсультаційна робота проводиться в умовах співробітництва психолога і клієнта та спрямовується на усвідомлення особистістю, яка звернулась до профконсультанта, своєї проблеми самовизначення й самостійне прийняття рішення. Тиск на особистість, директивні рекомендації, нав'язування консультантом своєї думки – недопустимі речі в процесі профконсультування.

Профконсультація як один з інструментів профорієнтації активно почала впроваджуватися у практику профорієнтаційної роботи в Україні завдяки працям Є. Клімова та Б. Федоришина. Вони розробили основні принципи та визначили завдання надання особистості профконсультативної допомоги, які за своїм змістом охоплюють інформаційні та психологічні аспекти вибору професії учнями старших класів: забезпечення учнів та їхніх батьків знаннями про потреби певного регіону в кадрах; забезпечення загального орієнтування учнів та їхніх батьків у світі професій, професійно важливих якостях; допомога учневі у виборі сфери професійної діяльності, яка найбільше відповідає його індивідуально-психологічним особливостям; виявлення психологічних особливостей особистості, які можна розглядати як протипоказання до вибору тієї або іншої професії. Сьогодні цей підхід є найбільш розробленим та розповсюдженим. Саме у працях Є. Клімова та Б. Федоришина звучить думка про необхідність зміщення акцентів із забезпечення суспільства необхідними кадрами

на самореалізацію особистості у професійній діяльності. Ця ідея стала наріжним каменем усієї сучасної профорієнтації, і нинішня профконсультація розглядає особистість як суб'єкт професійної діяльності, в якій має розкритися потенціал людини. Тобто головними у профконсультації стали питання вивчення та розвитку особистості, допомога у її професійному самовизначенні, яке не обмежується вибором професії, а також психологічний супровід професійної діяльності впродовж всього життя людини [44].

Профконсультація покликана вирішувати такі завдання: розвиток в особистості відкритості майбутньому, можливості самостійного свідомого професійного вибору, здатності передбачати та прогнозувати своє буття у професійній сфері на основі постійної переоцінки цінностей, пошуку нових смислів, налаштування на активні й конструктивні дії у швидкозмінних життєвих та професійних ситуаціях. Важливо навчити особистість розуміти свої можливості та усвідомлювати власну цінність як особистості, прагнути досконалості. Головною функцією сучасної профконсультації є розвиток в особистості самовизначального способу життя і діяльності за загальновищезгаданими принципами людської моралі, що забезпечує її становлення як незалежної, активної, спрямованої на зростання й самореалізацію, відповідальної людини з високою автономією та, разом з тим, органічно інтегрованою у суспільні відносини. У своїй діяльності профконсультант зосереджується на виявленні сильних сторін особистості та її спрямуванні на розвиток цих позитивних якостей. Людина, усвідомивши їх та адекватно використовуючи у своїй діяльності, реалізує свої можливості, які дарує їй доля, продуктивно та творчо будує своє життя, досягає у ньому чогось значного і дійсно реального, отримує задоволення своїм життям. Для досягнення цього профконсультаційний процес має відбуватися на таких засадах: гармонійне існування людини і світу; усвідомлення людиною себе і свого місця в суспільстві; дотримання ідеалів, які народжують в особистості прагнення до життя, спрямованого на досягнен-

ня мети, гуманістичної за своїм змістом; розвиток здібностей, творчого потенціалу особистості, здатності до життєтворчості, самореалізації. Саме ці принципи визначають парадигму гуманістичного підходу у профорієнтації. Таким чином, підґрунтям практичної профконсультаційної роботи є позитивні погляди психолога на людину, її природу, розвиток, діяльність, ставлення до світу, до себе, до інших. Сучасна профконсультація як вид профорієнтаційної роботи спрямована на проблематику професійного самовизначення особистості, професійного становлення та розвитку особистості в обраній професії. Профконсультування має узгодити індивідуальні можливості, особливості та потреби особистості з ситуацією на ринку праці або в установі, в якій працює людина. Результат профконсультування – це конкретні усвідомлені самостійні рішення людини щодо її професійного самовизначення (здійснюється вибір професії; будується або вдосконалюється професійний план, вносяться особистістю конструктивні зміни у її професійну діяльність).

### **1.3. Психологічна консультація з проблем кар'єрного розвитку особистості**

Кар'єрне консультування є відносно новою сферою психологічної практики, що виникла у відповідь на потреби людей, які відчують труднощі у вирішенні питань особистісно-професійного розвитку.

Кар'єра – невід'ємна складова самореалізації людини, що сприяє її самоствердженню, індивідуальна послідовність атитюдів і поведінки, зумовлена досвідом і активністю особистості у професійній діяльності впродовж життя, результат усвідомленої позиції і поведінки людини в трудовій діяльності, пов'язаний з посадовим чи професійним зростанням.

Психологічні аспекти побудови та реалізації професійної кар'єри як процесу і результату внутрішньомотивованого і індивідуально визначеного особистісно-професійного шляху

висвітлені у працях Г. Зайцева, В. Біскупа, Б. Браун, Б. Бруск, С. Гледдінга, В. Калміка, І. Кондакова, Д. Сьюпера та ін. [8; 47].

Визначення психологічного змісту поняття «кар'єра» утруднене міждисциплінарністю розгляду і вживання цього слова, а також відсутністю концептуального підходу до його опису в психологічних працях [45]. Наприклад, поняття кар'єри у більш широкому розумінні ототожнюється з поняттям «професійний розвиток», а при розгляді кар'єри у більш вузькому розумінні взагалі втрачається психологічне наповнення цього поняття. Як у вітчизняних, так і закордонних дослідженнях поняття «професійний розвиток» і «кар'єрний розвиток» перетинаються, при цьому недостатньо опрацьована їх специфіка. Кар'єра розглядається рядом авторів як процес і як результат. При цьому не уточнюється психологічний зміст процесу і результату кар'єри. У психологічний зміст поняття «кар'єра» дослідники включають цілі, завдання, плани, мотиви, а також ряд інших понять: стратегії кар'єри, етапи, критерії, чинники. До того ж недостатньо опрацьовано методологічну основу для виділення цих елементів, не в повному обсязі емпірично вивчено психологічну структуру кар'єри як сукупності різноманітних елементів та їхніх взаємозв'язків. Водночас існує потреба в науково обгрунтованому підході до практичної роботи з проблем кар'єрного розвитку на різних етапах професійного шляху дорослої людини [49].

Ділова кар'єра пов'язана зі зростанням професійних навичок, статусу, соціальної ролі і розміру винагороди. Професійна кар'єра відбувається під час спеціалізації особистості чи оволодіння практичним досвідом у сфері професійної діяльності. Сутність кар'єри особистості полягає в тому, що людина може реалізувати себе як суб'єкт суспільства, при цьому її діяльність достатньо високо оцінюється іншими. У такий спосіб кар'єра є стимулом у професійному становленні працівника та розвитку його особистісного потенціалу. В процесі реалізації кар'єрних рішень людини формується і розвивається професійна «Я-концепція» особистості, її професійна ідентичність, а також визначається система кар'єрних орієнтацій та компетенцій [43].

Існує низка чинників, що впливають на ефективність кар'єри: індивідуально-психологічний тип особистості, пізнавальні інтереси, нахили, здібності, професійна спрямованість та ін., які визначають вибір кар'єри.

Кар'єрне консультування як складова професійної орієнтації населення – це сукупність процедур, спрямованих на допомогу людині у вирішенні проблем і прийнятті рішень щодо професійної кар'єри, мета яких – допомогти людині зрозуміти, що відбувається в її життєвому просторі, та осмислено досягти поставленої мети на основі усвідомленого вибору шляхів та способів вирішення проблем кар'єрного розвитку. При цьому акцентується відповідальність самої людини, тобто визнається, що незалежна, відповідальна людина здатна приймати самостійні рішення, а кар'єрний консультант створює умови, що заохочують її до вольової поведінки у прийнятті рішень стосовно професійної кар'єри [12].

*Психологічна консультація з проблем кар'єрного розвитку особистості* є одним з видів профорієнтаційної роботи, яку в найзагальнішому розумінні можна визначити як спеціальну діяльність з надання психологічної допомоги, що спрямована на актуалізацію, розвиток, усвідомлення людиною тих якостей, що впливають на її професійне самовизначення, побудову та реалізацію кар'єрних планів.

Така консультація спрямовується на різні вікові та соціальні групи: на молодь, яка тільки вступає на ринок праці; на доросле населення, зайняте у різних сферах професійної діяльності; на безробітних, а також незайняте населення. Необхідно зазначити, що зміст поняття «кар'єрне консультування» насамперед залежить від теоретичного підходу, на якому ґрунтується діяльність кар'єрного консультанта, від його уявлень про чинники професійного вибору і самовизначення особистості, успішності професійної діяльності та особистісного розвитку.

Якщо розглядати теорії щодо взаємодії особистості і професії, то стосовно кар'єрного консультування умовно можна визначити два основних напрями. До першого напрямку належать



ті теорії, що ґрунтуються на диференційно-типологічному підході та на запереченні впливу професії на людину. Зокрема, до цього напрямку належить теорія рис та чинників професійного вибору, що була запропонована Ф. Парсонсом, і типологічна теорія Дж. Голланда [35]. Відповідно до теорії Ф. Парсонса, кожний індивід має унікальні властивості. Ці властивості обумовлюють схильність людини до певного виду праці. Основа вибору професії – відповідність особистісної структури та структури професійних вимог. Можливість бути професійно успішним має той індивід, властивості якого співпадають з вимогами професії. Отже, завдання психологічної консультації з проблем кар'єрного розвитку особистості полягає у наданні людині допомоги з проектування кар'єри на підставі визначення та узгодження її можливостей стосовно особистісно-професійного розвитку в обраній нею професійній сфері, що відповідає її індивідуально-психологічним особливостям.

Саме у контексті цієї теорії накопичено та проаналізовано великий професіографічний матеріал, розроблено класифікації професій, принципи професійного відбору. Згідно з типологічною теорією Дж. Голланда, професійний вибір й успішність професійної діяльності зумовлюються такими якостями особистості, як ціннісні орієнтації, інтереси, установки, ставлення тощо. На основі провідних компонентів особистісної спрямованості Дж. Голланд створив типологію особистості. Кожний з виокремлених типів особистості описується дослідником за такою схемою: цілі, цінності, «Я-образ», професійні ролі, яким віддається перевага, загальні і спеціальні здібності, оригінальність досягнень, особистісний розвиток, життєвий шлях.

Усіх людей залежно від особливостей їхньої особистості, за Дж. Голландом, умовно можна поділити на шість груп-типів: реалістичний, дослідницький, соціальний, конвенційний, підприємницький, артистичний [36]. Відповідно до цих типів особистості існує шість типів професійного середовища. За Дж. Голландом, професійне середовище – це певне оточення, створене особистостями зі спільними поглядами, схильностями

ми, реакціями й уподобаннями. Тип професійного середовища визначається спрямованістю професійних інтересів переважної більшості індивідів. За цією теорією, вибір професії – це вияв особистості. Головна ідея кар’єрного консультування полягає в тому, що успіх у професійній діяльності, задоволеність нею, можливість розвитку в її межах визначається, насамперед, відповідністю професійного типу особистості типові професійного середовища.

До другого напрямку належать ті теорії, представники яких визнають вплив професії на особистість, її професійний розвиток. Зокрема, до них належать теорії соціального навчання, теорія прийняття рішень, теорія самоактуалізації А. Маслоу, теорія конгруентності «Я-концепції» і професії Д. Сьюпера. У контексті розвивальних теорій кар’єрний розвиток особистості розглядається як частина загального розвитку людини. Вибір професії та кар’єрний розвиток – це тривалі розгорнуті у часі процеси, які охоплюють період від дитинства до юнацтва та від ранньої дорослості до старості. У світлі теорій соціального навчання пояснюється, чому людина вибирає ту або іншу професію, досягає вершини кар’єри і чому у певні моменти життя вона прагне змінити професію [21].

Взаємодія природно обумовлених і набутих особливостей, умов середовища, сукупність подій, досвід формують індивідуальний підхід до вибору професії. У руслі теорії прийняття рішень розглядаються поняття «вибір професії» та «професійний розвиток» як процеси прийняття рішень. Особистість збирає необхідну інформацію щодо можливих професійних виборів, усвідомлює та оцінює її, і після цього обирає те або інше рішення. Щоб прийняти раціональне рішення стосовно майбутньої професії, особистість має засвоїти ефективні стратегії прийняття рішень. В основі теорії самоактуалізації А. Маслоу лежить визнання величезних потенцій людини й одночасне розчарування тим, наскільки рідко та неповно вони реалізуються. «У кожному з нас, – зазначає А. Маслоу, – є не-реалізовані і нерозкриті можливості. Практично кожна людина

спроможна досягти у своєму житті значно більшого, ніж вона досягла в реальності» [38].

Центральна ідея концепції – це ідея самоактуалізації людини, її бажання удосконалюватися та прагнення виявити себе у діяльності. У контексті розвивальних теорій широковідомою є теорія конгруентності «Я-концепції» і професії Д. Сьюпера. Відповідно до поглядів Д. Сьюпера, на вибір професії впливає «Я-концепція» особистості, тобто уявлення людини про саму себе – це важливий чинник професійного становлення. Розвиток «Я-концепції» починається ще у ранньому дитинстві. Індивід у процесі виконання різноманітної за змістом діяльності визначає свої здібності, те, що він уміє робити. Людина, відповідно до теорії Д. Сьюпера, несвідомо шукає професію, де вона буде зберігати відповідність своїм уявленням про себе, а входячи у професію, буде шукати здійснення своєї відповідності. Прагнення до самовизначення – це передумова становлення процесів професійного і особистісного самовизначення. За думкою Д. Сьюпера, для оптимального вибору професії, а також успішного професійного розвитку людина має: пізнати себе та сформувані реалістичну і детальну «Я-концепцію»; поважати себе, прагнути до саморозвитку; здобути розгорнуту інформацію про світ професій; розвинути вміння приймати доцільні рішення; позитивно ставитися до праці взагалі; мати необхідні якості, які потребує світ праці (наприклад, відповідальність, вміння співпрацювати з іншими) [5].

Вибір кар'єри – це більше, ніж просто рішення обрати професію, за допомогою якої людина збирається заробляти собі на життя. Професія впливає на спосіб життя людини в цілому, оскільки професійні ролі пов'язані з іншими життєвими та соціальними ролями людини. Так, від професії людини залежить спосіб життя, соціальна ідентичність, вибір друзів, манера одягатися, захоплення, визнання, рівень доходів, стреси, місце проживання тощо. Крім того, професійні спільноти являють собою мінікультури, де задовольняються соціальні потреби і формуються цінності. Від характеру і цілей роботи людини за-

лежить її відчуття благополуччя. Отже, людині надзвичайно важливо серйозно поставитися до вибору своєї кар'єри. Проте це часто відбувається без систематичного вивчення та усвідомлення своїх можливостей. Тому важливо, аби люди якомога раніше отримували інформацію, що стосується вибору кар'єри, і входили в ринок праці з ретельно продуманими планами.

Кар'єрне консультування як міжособистісний процес має на меті здійснення допомоги людині у вирішенні нею питань з особистісно-професійного розвитку, що як процес побудови та реалізації кар'єри охоплює етапи вибору професії, її освоєння, адаптації до професійної діяльності та професіоналізації в праці. У такий спосіб, розвиток кар'єри є процесом, що здійснюється впродовж усього життя та динамічно взаємодіє з іншими аспектами життя. До переліку проблем стосовно кар'єри відносяться питання зняття невизначеності і нерішучості у виборі кар'єри, підвищення ефективності праці, боротьби зі стресом, адаптованості до професійної діяльності та умов праці, невідповідності людини і професійного середовища, а також проблема неадекватної або незадовільної інтеграції професійних та інших соціально-життєвих ролей.

Психологічне консультування з проблем кар'єрного розвитку особистості розуміється як засіб недирективного психологічного впливу на людину, зокрема на процес освітньо-професійного самовизначення та забезпечення формування особистісного ставлення до професійної діяльності на основі врахування унікального життєвого та професійного досвіду кожної особистості. Під час такого консультування у людини поступово формується готовність до усвідомленої розбудови, корекції та реалізації перспектив кар'єрного зростання, готовності розглядати себе у часі, самостійно визначити і збагачувати смисли власної професійної діяльності. Основним завданням кар'єрного консультування є формування таких способів дії, які дозволять б самореалізуватися особистості відповідно до її кар'єрних орієнтацій, професійних ресурсів з урахуванням вимог професійної діяльності до людини. Кар'єрне консультування як скла-

дова професійної діяльності психолога включає: психологічний супровід вибору кар'єри, визначення ступеня узгодженості життєвих, професійних цінностей та ідеалів, професійних нахилів та здібностей, рівня домагань і професійних намірів, кар'єрних компетенцій особистості; психологічний супровід планування кар'єри – допомогу у професійній побудові та прогнозуванні кар'єрних планів, формуванні внутрішньої готовності суб'єкта кар'єри до усвідомленого і самостійного проєктування кар'єри, у виборі способів їх здійснення, аналізі особистісного кар'єрного потенціалу і зовнішніх факторів, в оцінці можливих ризиків і засобів їх уникнення або подолання; психологічний супровід реалізації кар'єри – найбільш тривалого у часі періоду здійснення кроків, передбачених кар'єрним планом; психологічну допомогу в оцінці і корекції кар'єри.

Консультування з питань кар'єри охоплює широкий спектр найрізноманітніших проблем, вирішення яких сприятиме більш успішному та цілеспрямованому професійному розвитку різних категорій населення.

Модель психологічного консультування різних категорій населення з проблем кар'єрного розвитку включає такі компоненти: діагностико-формульальний (визначення замовлення людини і формування в неї позитивного ставлення до консультативної допомоги з проблем кар'єрного розвитку особистості); діагностико-прогностичний (визначення та аналіз очікувань людини); операційно-технологічний (вибір діагностико-консультативних засобів та реалізація стратегій, методів та технологій консультування); результативно-прогностичний (аналіз досягнених результатів, визначення подальшої мети професіоналізації особистості). Модель спрямована на допомогу у визначенні, усвідомленні та диференціації кар'єрних цілей і способів їх досягнення з урахуванням як особистісних якостей суб'єкта кар'єри, так і соціальних, організаційних, технологічних умов, що визначають процес планування кар'єри та розробки заходів, які забезпечують ефективність реалізованої кар'єрної діяльності.

## **Розділ 2. КАР'ЄРНА КОНСУЛЬТАЦІЯ РІЗНИХ СОЦІАЛЬНО-ВІКОВИХ ГРУП НАСЕЛЕННЯ**

*У другому розділі практичного посібника визначено місце та роль психологічної діагностики у кар'єрному консультуванні; розглянуто психологічні особливості проведення кар'єрної консультації учнів та студентів, а також вчителів і викладачів закладів загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти; представлено кейс психодіагностичних методик для кар'єрного консультування учнів і студентів, запропоновано програму виявлення та розвитку особистісно-професійних ресурсів педагогічних працівників; розглянуто гендерний аспект кар'єрного консультування; висвітлено основні професійно-етичні принципи кар'єрної консультації особистості.*

### **2.1. Місце і роль психодіагностики у кар'єрному консультуванні особистості**

Реалізація завдань кар'єрного консультування ґрунтується на психодіагностичній роботі. Розкриємо місце, роль та специфіку психодіагностики в кар'єрній консультації особистості. Діагностична робота не є самоціллю для кар'єрного консультанта. Результати психодіагностики – це підґрунтя для розробки кар'єрним консультантом рекомендацій щодо оптимізації особистісно-професійного розвитку особистості та реалізації професійної кар'єри. Також психодіагностика необхідна для забезпечення контролю за динамікою цього процесу, запобігання можливих відхилень, визначення програми роботи з людиною, яка звернулась за допомогою до кар'єрного консультанта, оцінки ефективності самої консультаційної роботи.

Отже, результати психодіагностики дають кар'єрному консультанту інформацію, на підставі якої він прогнозує проведення подальшої роботи з питань кар'єрного розвитку особистості. У консультуванні людина розглядається психологом

як органічне ціле, в єдності різноманітних властивостей, і вимагає до себе цілісного підходу. Також цілісність особистості передбачає використання аналітико-синтетичного підходу до вивчення особистості стосовно пізнання особистості через виявлення, аналіз та оцінку її компонентної структури з наступним синтезуванням аналітичних показників. Важливо зазначити, що у виборі методів психодіагностики у процесі кар'єрної консультації має враховуватися змістовна і динамічна сторони професійної діяльності людини. Змістовна сторона професійної діяльності – це сукупність певних знань, вмінь і навичок, цілей діяльності, які розкривають її вимоги до особистості, до розвитку її здібностей. Динамічна сторона професійної діяльності виявляється у формі певних вимог до швидкості, темпу, інтенсивності перебігу психофізіологічних процесів. Кар'єрний консультант у роботі з виявлення психічної своєрідності людини, її індивідуальності найчастіше використовує певні способи дослідження психічних властивостей людини: тести, різноманітні опитувальники, анкети, самооцінювальні шкали, спостереження, бесіди, аналіз результатів діяльності та ін.

Для виявлення інтересів, схильностей, професійних уподобань використовуються такі добре відомі методики, як: «Карта інтересів» (Є. Клімов), «Диференційно-діагностичний опитувальник» (ДДО, Є. Клімов), «Опитувальник професійної готовності» (Л. Кабардова), опитувальник «Комунікативно-організаторські схильності» (КОС-2, В. Синявський), опитувальник Дж. Голланда, опитувальник «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич). Для діагностики здібностей використовуються такі прийоми: спостереження, аналіз результатів діяльності, тести [5].

Як відомо, здібності – це динамічні утворення, вони розвиваються. Тому за результатами їхньої діагностики важко побудувати надійний довгостроковий прогноз. До того ж вони достатньо пластичні, можлива компенсація одних здібностей іншими. Тому в рекомендаціях щодо вибору професії при недостатньо розвинених здібностях (хоча рівень їхнього розвитку не критично низький) необхідно орієнтуватися на інтереси і

схильності особистості, оскільки шляхом самовиховання вона може значно просунути в розвитку здібностей, важливих для набуття обраної професії та подальшої професійної діяльності. Та або інша професія вимагає певної швидкості, темпу її виконання, вміння переключатися з одного завдання на інше. У цілому ряді професій вимоги до динамічних характеристик психіки найбільш важливі і можуть утворювати певні обмеження для формування професійної придатності. В основі формально-динамічних особливостей психіки знаходяться властивості нервової системи. Вони практично не змінюються впродовж життя, оскільки визначаються генотипом людини. Для діагностики індивідуально-типологічних особливостей особистості у профконсультації використовують зазвичай такі методики, як: теплінг-тест Є. Ільїна, опитувальник структури темпераменту (ОСТ) В. Русалова [36].

Проведення психодіагностичного обстеження у контексті кар'єрної консультації ґрунтується на таких основних принципах: *принцип комплексного підходу*: досліджуються різні за складністю психічні властивості та їх взаємозв'язки на особистісно-мотиваційному рівні (мотиви, схильності й інтереси, деякі особистісні властивості, насамперед, екстраверсія-інтраверсія, емоційні особливості, комунікативні здібності); рівні пізнавальних здібностей (дослідження ступеня прояву різних властивостей і видів уваги, пам'яті, мислення, уяви тощо); рівні нейро- і психодинамічних властивостей, тобто вивчення властивостей нервової системи і особливостей темпераменту; *принцип добровільної участі в обстеженні*; *принцип конфіденційності інформації*: результати психодіагностичних обстежень не підлягають розголошенню; *принцип персональної відповідальності*: психолог несе персональну відповідальність за правильність постановки психологічного діагнозу, адекватність застосованих діагностичних методів та психокорекційних заходів.

Не повинен залишатися поза увагою кар'єрного консультанта ще один важливий аспект використання психодіагностич-



них методик: аби тест давав психологу потрібну інформацію, він має за своїми теоретичними основами збігатися з теоретичним підходом, який використовується у консультуванні, або, щонайменше, необхідне усвідомлення психологом теоретичних основ тестів, які він застосовує у своїй практиці [5]. А це можливо тільки при відповідній кваліфікації кар'єрного консультанта. Слід зазначити, що зміст і засоби психодіагностики в кар'єрній консультації змінюються залежно від етапу особистісно-професійного розвитку людини, а також від того, хто проводить психодіагностичне обстеження (наприклад, педагогічні працівники або психолог). Так, на більш ранніх етапах розвитку особистості присутність психодіагностики в роботі з формуванням кар'єрних орієнтацій має дещо специфічний характер: у молодшому шкільному та в підлітковому віці кар'єрне консультування переважно має інформаційну спрямованість. Отже, психодіагностика в кар'єрному консультуванні дітей шкільного віку представлена здебільшого як самодіагностика та самопізнання під керівництвом консультанта, що здійснюється з метою розвитку самосвідомості учнів, їх здатності до самоаналізу та самооцінки індивідуальних особливостей. Зазначимо, що такий вид роботи може зберігатися і на наступних етапах особистісно-професійного розвитку, але, звісно, він буде значно складнішим за своїм змістом і формою відповідно до вікових і освітніх можливостей особистості. Так, у старшокласників результатом виконання завдань із самодіагностики є створення власного психологічного портрета, в процесі якого у них з'являється можливість більш конструктивно структурувати та сформулювати свої особисті запити стосовно проблем кар'єрного розвитку з метою їх подальшого опрацювання з психологом та вирішенням.

Психодіагностичний етап кар'єрної консультації є найбільш тривалим за часом і достатньо трудомістким у плані виконання функцій психолога – кар'єрного консультанта. Так, наприклад, психодіагностичне обстеження з метою консультації щодо вибору майбутньої професії проходить у два етапи. На першому

етапі виявляються інтереси, схильності й уподобання, ступінь їхнього прояву, стійкості, діапазону. На підставі аналізу виявлених інтересів формулюються вимоги до професії, яка обирається особистістю. Це вимоги – до психічних, психофізіологічних і особистісних якостей суб'єкта діяльності. На другому етапі проводиться діагностика психологічних якостей, що розглядаються як професійно важливі. У ході інтерпретації результатів психодіагностичного обстеження встановлюється ступінь відповідності психологічних властивостей суб'єкта вибору професії її вимогам. У процесі кар'єрного консультування необхідно приділяти увагу вивченню ставлення самих учнів до своїх проблем, до визначення ролі тієї чи іншої проблеми в їхньому житті, готовності учнів до того, щоб переглянути свою позицію стосовно певного питання, що обговорюється під час консультування. Зіставлення результатів діагностики і уявлень учнів про себе, свого «Я» може слугувати конструктивним підґрунтям у подальшій роботі з саморозуміння та самопізнання, уточнення своїх життєвих цілей, напряму бажаних змін, визначення способів їх досягнення.

Уявлення та ставлення учнів зазвичай вивчаються за допомогою різного роду анкет. Таке анкетування оптимізує рефлексію учнів. За його результатами можна визначити найбільш актуальні теми для подальшого вивчення та обговорення з учнями. Створення кар'єрним консультантом психологічного портрета особистості може слугувати засобом включення учня в діалог з ним. Отже, поряд з традиційною інформативною функцією психодіагностика виконує і комунікативну функцію, оскільки допомагає залучити особистість до співпраці та взаємодії з кар'єрним консультантом. Таке опрацювання результатів психодіагностики стимулює особистість до самопізнання і самовдосконалення в контексті підготовки до майбутньої професійної діяльності.

Також у профорієнтаційній діагностиці є ще один важливий напрям, який має виключне значення для проведення ефективної психокорекції з людьми, які переживають труднощі у со-

ціально-психологічній адаптації до професійного середовища або які втратили роботу. Так, професійне навчання і професійна діяльність особистості можуть відбуватися в ускладнених соціальних, соціально-економічних умовах. Наприклад, особистість може зіткнутися з труднощами в адаптації до умов навчання у закладі професійної освіти або до умов професійної діяльності. Вона в будь-який час може втратити роботу, і подальша її професійна кар'єра багато в чому визначається здатністю опанувати ускладнені умови. Цей напрям у діагностиці передбачає виявлення психічних адаптаційних можливостей окремої людини з урахуванням вимог конкретної ситуації, типів її адаптивної (активно-перетворювальної або пасивної) поведінки, а головне – здатності до саморозвитку з одночасним збереженням своєї аутоідентичності. Стратегія кар'єрного консультативно-психодіагностичного дослідження в ситуаціях деформуючих професійних змін повинна бути спрямована насамперед на виявлення сформованості в особистості механізмів особистісного зростання, які обумовляють відновлення всієї системи «Я». Це відновлення передбачає створення нового більш ускладненого, гармонійного (збалансованого) і достатньо стійкого образу «Я». Основним з таких механізмів є рефлексія.

Також необхідно вивчити мотиваційний аспект особистості внаслідок того, що змінюються або зовсім втрачаються провідні мотиви, змінюється сенс життя. Важливим напрямом діагностичної роботи є вивчення психологічного часу особистості, оскільки в періоди змін у професійній кар'єрі, особливо кризових змін, в особистості часто виникає відчуття, що вона випадає з життєвого потоку. У людини змінюється переживання часу, її ставлення до минулого, сьогодення та майбутнього. Проведені дослідження виявили у значній кількості людей у ситуаціях кризових змін скорочення часової перспективи або її повну невизначеність, їх часову дезорієнтацію (переважає орієнтація на минуле), сприйняття сьогодення виключно у негативному світлі що, в свою чергу, впливає на мотивацію осо-

бистості, її активність і здатність долати життєві та професійні ускладнення. Отже, можна визначити ще одну мету психодіагностики у процесі кар'єрної консультації – виявити те, що заважає особистості досягти позитивних результатів у професійному розвитку, засвоїти нові або перетворити старі професійні ролі.

На кожному етапі індивідуального професійного шляху ці проблеми мають свою специфіку, яка зумовлена віковими особливостями, статтю, індивідуальними особливостями, особливостями професійної діяльності особистості, її життєвим та професійним досвідом. Логічно припустити, що якщо ми ставимо за мету перетворити особистісне визначення у самовизначення, то просто повідомити результати діагностики у вигляді рекомендацій та побажань – недостатньо. Необхідне усвідомлення (пізнання та аналіз) особистістю явищ власної свідомості, а також їх переусвідомлення. А для цього потрібно створити такі умови, за яких прояв рефлексії був би достатньо природним та максимально можливим, тобто необхідне рефлексивне середовище: проблемно-конфліктні ситуації, установка на активне співробітництво з психологом, максимальна правдивість та відвертість у прояві своїх поглядів, безцінне ставлення кар'єрного консультанта до клієнта.

Для найбільш повного використання результатів діагностики клієнт повинен бути повністю включений у процес інтерпретації отриманих даних, обмірковуючи їх значення у вирішенні його проблем. При інтерпретації результатів тестування кар'єрний консультант: коментує цілі проведення тестових процедур; розшифровує шкали оцінок, ознайомлює досліджуваного з набраними балами і обговорює з ним, яке значення мають для нього отримані результати; інтегрує результати за тим або іншим тестом з уявленнями людини щодо самої себе, допомагаючи їй побачити взаємозв'язок між отриманими результатами і своїми особистісними особливостями.

Дуже часто, особливо у шкільній консультаційній практиці, проводиться групове психодіагностичне обстеження. Важ-

ливим у даному контексті є знаходження оптимальної форми передачі діагностичних даних учасникам групи. Але цьому має передувати ґрунтовний кількісний та якісний аналіз результатів тестування. Далі пропонуються найбільш оптимальні форми групового ознайомлення з результатами діагностики: виокремлення проблем, які властиві більшості учасників групи; виокремлення проблем, властивих окремим підгрупам групи; виокремлення проблем, які властиві деяким учасникам групи. Зазначимо, що така структуризація психодіагностичних даних дозволяє психологу одразу ж виявити за певними показниками своєрідність та рівень психічного розвитку досліджуваних, а також визначити напрями психологічної допомоги стосовно питань кар'єрного розвитку.

Особливу увагу при структуризації психодіагностичних даних необхідно приділяти якісному аналізу, оскільки саме він дозволяє розкрити причини тих чи інших виявлених проблем у психічному розвитку особистості, а також шукати шляхи їх вирішення. Під час ознайомлення досліджуваної людини з результатами психодіагностики доцільно попередньо надавати цікаву і корисну пізнавальну інформацію про ті чи інші індивідуально-психологічні особливості, що підлягали тестуванню, оскільки такі знання викликають зацікавленість з боку досліджуваного, сприяють його психологічній просвіті. Таку інформацію слід доповнювати різного роду практичними ситуаціями, в яких людина застосовує ті чи інші свої властивості або здібності. Це, в свою чергу, допомагає їй краще усвідомити свої проблеми та необхідність їх скорішого вирішення. Окрім цього, таке знайомство з результатами тестування є ефективним засобом попередження можливих ускладнень у навчанні професійній діяльності, житті.

При репрезентації даних необхідно особливо ретельно обирати такі відомості про особистість та шляхи їх подання, які б допомагали уникати небажаної негативної емоційної реакції учнів, щоб ніяким чином не образити почуття їхньої гідності. Тому зусилля кар'єрного консультанта повинні спрямо-

уватися, насамперед, на створення і збереження атмосфери психологічної безпеки. Тільки в умовах абсолютної довіри до психолога застосування різних методик та технік кар'єрного консультування дає максимальний ефект. Головними чинниками, які впливають на створення атмосфери безпеки, є розвиненість професійно важливих якостей кар'єрного консультанта.

Таким чином, результати психодіагностичного обстеження – це надійне джерело інформації для кар'єрного консультанта. Водночас, психодіагностика в профконсультаційному контексті виявляється саме тим інструментом, який відкриває людині її скриті резерви й актуальні можливості у професійному просторі.

Підвищення надійності та об'єктивності психодіагностичного дослідження пов'язане з визнанням багатоаспектності людських проблем. Тому необхідно використовувати методики, які виявляють різні сторони їх прояву. При цьому у проведенні психодіагностичного обстеження слід уникати спроб знайти універсальну методику, яка б вирішувала будь-яку діагностичну задачу, або, навпаки, застосовувати безліч методик без урахування того, що вони повинні оптимально відповідати діагностичному завданню і складати цілісну систему. Професійність консультанта насамперед проявляється у тому, що він просто і точно визначає необхідний показник.

## **2.2. Психологічні особливості проведення кар'єрної консультації особистості**

У наданні консультативної допомоги населенню з проблем кар'єрного розвитку умовно можна виділити декілька напрямів, а саме: адаптивний, стимулюючий, корекційний, реабілітаційний, довідково-інформаційний, медико-психологічний [2]. Розглянемо, який зміст кар'єрноконсультаційної роботи передбачається за кожним напрямом.

*Адаптивний напрям:* кар'єрне консультування зорієнтоване на допомогу особистості в процесі входження в новий трудо-

вий колектив, адаптації до закладу освіти, засвоєння нової соціальної ролі або в опануванні новою діяльністю.

*Стимулюючий напрям:* надання психологічної допомоги особам у ситуації професійного самовизначення. Головні завдання, які вирішуються в контексті стимулюючого консультування, – формування внутрішньої готовності до усвідомленої самостійної побудови та реалізації нової професійної перспективи. Ця робота ґрунтується на збагаченні уявлень особистості про свої професійні можливості, зміцненні її впевненості у власних силах, мотивуванні професійного самовдосконалення.

*Корекційний напрям:* кар’єрне консультування розраховане на осіб у стані кризи професійного становлення та розвитку, а також які мають ускладнення у професійному спілкуванні. Цей напрям профконсультування вимагає високого професіоналізму з боку консультанта, оскільки передбачає роботу з внутрішнім світом особистості, застосування психотерапевтичних технологій.

*Реабілітаційний напрям:* психологічна допомога з боку кар’єрного консультанта надається особам, які частково втратили працездатність, та особам з особливими потребами і передбачає морально-емоційну підтримку, формування активної внутрішньої позиції, активізацію потенціалу особистості.

*Довідково-інформаційний напрям:* інформування особистості щодо питань професійної кар’єри, вибору професії, працевлаштування.

*Медико-психологічний напрям:* консультаційна допомога особистості надається з врахуванням стану її здоров’я та індивідуальних психофізіологічних особливостей. У контексті цього напрямку з’ясовується найбільш повна відповідність індивідуальних особливостей особистості вимогам професійної діяльності, групам професій або окремій професії з метою переважного використання у професійній діяльності функціонально розвинутих фізіологічних систем і охорони функціонально неповноцінного органу або системи, визначається професійна придатність людини.

Слід зазначити, що всі ці напрями на практиці зазвичай доповнюють один одного. Проте їх виділення дозволяє краще зрозуміти сутність роботи кар'єрного консультанта.

Кар'єрний консультант повинен мати належну професійну підготовку, яка передбачає, насамперед, його добру обізнаність в особливостях розвитку сучасного світу професій та ринку праці; знання закономірностей формування схильностей та здібностей; володіння психодіагностичним інструментарієм; наявність уявлень стосовно всього розмаїття чинників та особливостей професійного самовизначення на різних його етапах; володіння методиками корегувальної роботи. При цьому в процесі кар'єрного консультування мають враховуватися як сукупність зовнішніх обставин, у яких живе і діє людина, так і ступінь та способи її активності, індивідуальні якості.

У процесі консультативної роботи з питань кар'єрного розвитку психолог-консультант спочатку звертає увагу на виявлення наявних суперечностей процесу професійного самовизначення. Проте, Є. Клімов зазначає з цього приводу, що неможливо вирішити всі суперечності за одну консультацію [17]. Тому консультативний процес має включати декілька етапів, орієнтованих на вирішення різноманітних завдань відповідно до етапу професійного розвитку.

Підготовчий етап – триває весь період навчання у школі та передбачає підготовку учнів до свідомого вибору професії шляхом розвитку насамперед адекватної самооцінки та позитивних якостей особистості. Консультування з питань кар'єрного розвитку особистості в контексті цього етапу має розвивальний характер і найчастіше використовуються групові форми роботи. Мета наступного етапу – надання допомоги особистості у виборі професії відповідно до її інтересів, здібностей. Консультація має рекомендаційний характер. На цьому етапі консультантом надається довідкова інформація про зміст професій, можливості отримання професійної освіти та майбутнього працевлаштування. Заклучний етап, формувальний, здійснюється уже в процесі професійної підготовки або



безпосередньо на робочому місці. Стосовно цього етапу, мета кар'єрного консультанта полягає в тому, щоб допомогти людині остаточно визначитися у своєму професійному виборі.

За характером вирішення завдань кар'єрного консультування розрізняють первинну та поглиблену консультацію. В процесі первинної консультації клієнту надається загальна інформація про світ професій, про професійно важливі якості особистості. Повідомляється інформація про його інтереси, схильності, результати попереднього аналізу його особистісних якостей. Результатом первинної консультації є підвищення ступеня усвідомленості професійного вибору та кар'єрних орієнтацій особистості. Поглиблена консультація базується на всебічному вивченні особистості: її інтересів, стану здоров'я й фізичного розвитку, типу мислення, особливостей темпераменту та характеру, її задатків і здібностей, тобто проводиться комплексна оцінка усіх базових особистісних властивостей і якостей клієнта. Отримавши результати психодіагностики, кар'єрний консультант надає клієнту висновок щодо його професійно-особистісних якостей, а також рекомендації стосовно його професійного визначення. Результатом такого роду консультування має бути формування детального плану професійно-особистісного розвитку клієнта (короткострокового, середньострокового та довгострокового). Отже, передбачаються подальші консультації.

За формою проведення кар'єрна консультація може бути індивідуальною і груповою. *Індивідуальна консультація* – це процес взаємодії консультанта й особистості, у процесі якої вона отримує допомогу в її самопізнанні, вирішенні психологічних проблем, які перешкоджають професійному самовизначенню, у проектуванні своєї професійної перспективи та, найголовніше, її трансформації у предмет практичного перетворення, тобто в усвідомленні та мобілізації її особистісних і духовних ресурсів для досягнення позитивних особистісних змін. Цей вид консультування висуває певні вимоги до особи-

стості клієнта: достатній рівень інтелектуального потенціалу, а також її висока вмотивованість і готовність працювати.

Процес індивідуального психологічного консультування можна умовно поділити на такі стадії: підготовчу, діагностичну, консультативну і заключну. Консультативна взаємодія між консультантом і клієнтом базується, як правило, на філософії клієнт-центрованої терапії. Відповідно до цього, консультант дотримується належного характеру взаємодії, забезпечує її діалогічність. Діалогічний підхід спрямований на актуалізацію особистістю своєї сутності, що передбачає подолання різних форм опору та захисту, які ґрунтуються на адаптивній, недіалогічній поведінці. Консультант не розповідає клієнту, що він повинен думати і як відчувати, не намагається приймати рішення замість нього, оскільки це зводить нанівець його спроможність вчитися та бути відповідальним. Проте своєю поведінкою психолог має демонструвати, що він поважає думки і почуття клієнта. Консультант допомагає особистості стати ближче до себе. В процесі роботи з клієнтом необхідно спонукати його глибше замислюватися над власними цінностями, потребами, прагненнями. Чим більше він зрозуміє себе, тим більше він буде здатний до конструктивних дій та змін.

*Прийняття* – ключове поняття консультативного процесу. Воно означає ставлення до клієнта як до рівного, поважаючи його право на власні думки та погляди, які можуть бути протилежними поглядам психолога.

*Розуміння* – також важливий момент у роботі з клієнтом. Існує три шляхи досягнення розуміння, проте вони не всі рівнозначні за своєю ефективністю: розуміння ґрунтується на непрякій інформації від посередника. Консультант прагне зрозуміти свого клієнта через власні відчуття та знання. Такий спосіб наближає консультанта до розуміння клієнта. Консультант разом з клієнтом намагається зрозуміти, як останній думає, відчуває, сприймає навколишній світ. І справа полягає не в тому, погодитися чи не погодитися з ним, а в розумінні того, що це все означає для клієнта.

Під час консультації з проблем кар'єрного розвитку консультант не розмовляє багато, проте він має бути активним у своїх намаганнях глибоко зрозуміти клієнта, його внутрішній світ, всіляко виявляти свою зацікавленість до проблем клієнта. Демонстрацією цього на практиці є надання можливості клієнту висловитися, не перебивати його й не намагатися «втягнути» з нього необхідну інформацію; обговорювати з клієнтом думки, що його непокоять, наприклад, щодо майбутньої професії або можливостей у кар'єрному зростанні тощо. Ці думки необхідно збагачувати та розвивати для того, щоб розширити професійну перспективу клієнта; надати клієнту необхідну для нього інформацію, коли він звертається з таким проханням або коли консультантом встановлений факт, що він потребує її. Разом з тим, через брак часу краще порадити клієнту, до яких джерел інформації йому потрібно звернутися.

До основних методів індивідуальної консультації належать метод бесіди та метод інтерв'ю [28]. *Бесіда та інтерв'ю* – основа будь-якого консультативного або психотерапевтичного процесу, а спілкування між психологом і клієнтом, що виникає при цьому, – передумова його успішності. Зазначені вище методи використовуються не тільки у кар'єрному консультуванні, вони є способами міжсуб'єктної взаємодії, пізнання клієнта та його проблеми незалежно від консультативного контексту. Часто ці поняття заміняють одне одним, вважають їх рівнозначними, оскільки і бесіда, і інтерв'ю – це методи отримання інформації в процесі вербальної комунікації. Тому необхідно зазначити, що *бесіда* – це взаємна розмова, в її основі – обмін думками. *Інтерв'ю* – це метод отримання соціально-психологічної інформації за допомогою усного опитування. Учасники бесіди – рівні співрозмовники, позиції учасників інтерв'ю різні: опитуваний виступає як об'єкт, а психолог як суб'єкт. Консультаційна бесіда як метод – це специфічний діалог між консультантом і клієнтом, з якого починається будь-яка консультація, у тому числі й кар'єрна. Вона спрямована на встановлення контакту, налагодження співробітництва з клієнтом;

створення та підсилення позитивної мотивації цього співробітництва, отримання та перевірку первинних даних про індивідуально-особистісні особливості клієнта, його життєвий шлях, а також надання йому психологічної допомоги тощо.

Бесіда у процесі кар'єрної консультації виконує декілька функцій: ознайомчу, діагностичну, контролюючу та корегувальну.

*Ознайомча функція* полягає у встановленні консультантом доброзичливих партнерських взаємин з оптантом та уточненні первинних відомостей про оптанта. *Діагностична функція* передбачає виявлення готовності особистості до обговорення питань, пов'язаних з її професійною кар'єрою. Так, наприклад, під час бесіди з клієнтом юнацького віку збирається інформація про його професійні наміри, інтереси, уявлення про майбутню професію, мотиви її вибору, встановлюється відповідність особистісних якостей вимогам вибраної професії. Для здійснення цієї функції консультант використовує дублюючі та непрямі запитання, які дозволяють перевірити точність отриманої інформації. *Контролююча функція*: консультантом уточнюються дані, отримані під час попереднього вивчення особистості. *Корегувальна функція* виконується тільки у випадку необхідності, наприклад, невідповідність якостей особистості вимогам професії, пояснюються помилки оптанта, разом з ним вирішуються його проблеми кар'єрного розвитку. Також надається інформація про зміст професійної праці, про можливості отримання професії, шляхи працевлаштування тощо, при цьому можна надати інформацію про необхідну довідкову літературу.

Бесіда може бути стандартизована (проходить за попередньо визначеними запитаннями) та нестандартизована (запитання ставляться у довільній формі).

Основними вимогами до проведення консультативної бесіди є: наявність мети і гнучкого плану проведення бесіди; врахування вікових та індивідуальних особливостей особистості клієнта, умов проведення консультації; попереднє визначення кола питань, порядок їхньої значущості, виходячи з потреб, інтересів співрозмовника; створення атмосфери взаємодовіри та

підтримки; неупереджене ставлення до співрозмовника. Саме ці чинники створюють оптимальні умови для бесіди і є провідними інструментами вирішення завдань, що стоять перед психологом-консультантом під час бесіди.

Використання методу бесіди потребує від консультанта високої кваліфікації, великого терпіння, спостережливості, винахідливості. Він має вміти швидко налагодити контакт з клієнтом, надати йому можливість вільно висловлюватися, а також абстрагуватися від особистого ставлення до клієнта.

*Можливі помилки під час проведення бесіди:* авторитарна поведінка консультанта; стійка прихильність до власних уявлень щодо клієнта; ідентифікація з клієнтом.

*Правила та особливості проведення бесіди.* У процесі бесіди консультант у роботі з клієнтом повинен брати до уваги такі моменти, як: попереднє складання плану зустрічі з клієнтом; ознайомлення клієнта з етичними принципами роботи; створення спокійної доброзичливої атмосфери, яка викликає довіру в клієнта до консультанта; відкрите привітне спілкування без використання спеціальних термінів; гнучкість у розмові з клієнтом, разом з тим необхідно додержуватися і тем, зазначених у плані зустрічі; консультант має брати до уваги вербальні та невербальні «сигнали» з боку клієнта, а в разі необхідності ставити уточнюючі запитання і реорганізувати роботу з клієнтом.

Під час бесіди необхідно залучити співрозмовника до активної розповіді про його інтереси, проблеми з метою визначення того, що його хвилює найбільше. З цією метою вступати в контакт краще з тих запитань, які цікаві співрозмовнику, можуть викликати емоційний відгук (випадки з його життя, значущі події тощо). В жодному разі не можна починати бесіду з питань, які можуть викликати у клієнта негативні переживання. Пасивність клієнта під час бесіди можна пояснити тим, що консультант ставить клієнту невдалі запитання. У процесі вислуховування повинна зберігатися рівновага між заохочуванням клієнта до діалогу, до розповіді та концентрації на важливих моментах цієї розповіді.

Консультант користується такими вміннями, як уміння активного слухання, перефразування та узагальнення для перевірки того, що в цій розповіді є головним. Також під час бесіди доцільне використання таких прийомів, як «висловлювання своїх почуттів», «підбадьорювання та заспокоєння», «заохочення та підтримка», «відкриті та закриті запитання». Консультант має цікавитися не тільки явним змістом відповіді клієнта (факти, думки, почуття), а і його поведінкою під час бесіди (тон висловлювань, жести, міміка тощо).

Під час бесіди з клієнтом консультант має обов'язково звертати увагу на суперечності у його розповіді, поглядах, у тому, як він діє. А згодом, у подальшій роботі необхідно визначити причини такої поведінки. Упродовж розмови краще не робити нотаток, оскільки це може змусити людину уважніше ставитися до того, про що вона розповідає, спеціально замислюватися, що і як краще сказати, про що не варто розповідати, бо тоді втрачається спонтанність відповідей.

Взаємини, які виникають як результат бесіди, коли клієнт знаходить розуміння та відчуває довіру до консультанта, його підтримку, – це та основа, на якій будується в подальшому весь консультативний процес. Таким чином, метод бесіди використовується у кар'єрному консультуванні для збору первинних даних щодо клієнта, встановлення доброзичливих стосунків та співробітництва на початку консультативного процесу, перевірки гіпотез.

Упродовж консультування бесіда – це метод психологічної допомоги клієнту в усвідомленні ним своїх внутрішніх проблем, прихованих мотивів поведінки. Кваліфіковане застосування методу бесіди дає достатньо цінні результати для підвищення ефективності консультативного процесу.

Метод інтерв'ю в консультуванні – це динамічний взаємозв'язок між консультантом і клієнтом у формі цілеспрямованих запитань та відповідей, в якому мета клієнта – репрезентувати себе, свої проблеми та отримати необхідну інформацію, а консультант відповідає на запити останнього та вивчає сво-

го співрозмовника, щоб прийняти рішення стосовно того, що обидві сторони вважають важливим (вибір або зміна професії, працевлаштування тощо).

Інтерв'ю може мати різні види та форми. Надзвичайно цікавим є метод дослідницького інтерв'ю. У кадровій роботі використовується так зване відбірне інтерв'ю, або співбесіда, наприклад, при працевлаштуванні.

За формою проведення інтерв'ю може бути *індивідуальним і груповим*. Зазвичай інтерв'ю розуміють як опитування з метою кількісної оцінки розподілу думок за попередньо сформульованими запитаннями. *Дослідницьке інтерв'ю* передбачає проникнення у смисловий зміст внутрішнього світу особистості (клієнта). Відповідно до способу організації запитань дослідницьке інтерв'ю може бути *неструктурованим* (коли запитання ставляться без встановленої наперед послідовності й консультант при цьому покладається на свою інтуїцію та професійний досвід), *структурованим* (коли використовується певний «сценарій» або план бесіди, якого суворо дотримуються у процесі роботи з клієнтом), *змішаним, або напівструктурованим* (є чіткий план роботи, проте консультант може відхилитися від нього та досліджувати й інші аспекти особистості клієнта). Недостатньо досвідченим консультантам рекомендується використовувати у своїй роботі структуроване інтерв'ю.

Залежно від етапу консультативного процесу в дослідницькому інтерв'ю розрізняють попереднє та основне інтерв'ю. *Попереднє інтерв'ю* триває не більше 50-60 хвилин, тобто один консультативний сеанс. У процесі попереднього інтерв'ю досягаються дві важливі мети: по-перше, консультант збирає необхідну загальну інформацію, і це є першим кроком в оцінці суті та ступеня складності проблеми клієнта; по-друге, встановлюються позитивні взаємовідносини між консультантом і клієнтом.

Попереднє інтерв'ю – суттєвий елемент підвищення ефективності консультування. Воно передбачає збір загальної інформації про клієнта, а саме: особисті дані, відомості про

сім'ю, спосіб життя, актуальні особистісні проблеми, певні факти про попереднє життя.

Тож основними завданнями попереднього інтерв'ю є збір загальної інформації про клієнта (освіта, професійний досвід тощо); визначення професійних завдань; визначення «перешкод», які заважають досягненню цих цілей, а також внутрішніх ресурсів; складання первинного кар'єрного плану; визначення репертуару соціальних ролей клієнта.

Головна мета *основного інтерв'ю* – одержання якісної змістовної інформації про життєвий світ людини. Основне інтерв'ю має свою структуру: 1) визначення теми, предмета дослідження та його завдань; 2) планування дослідження відповідно до його завдань; 3) саме інтерв'ю; 4) аналіз отриманої інформації; 5) звіт.

У центрі консультативного процесу – клієнт із прагненням зазирнути у свій внутрішній світ якомога глибше. Створення психологом атмосфери довіри, надання можливості клієнту усвідомити свою відповідальність за власні дії підсилює його віру в свої можливості, а, отже, створює умови для конструктивної роботи. Щирість, повага як з боку консультанта, так і з боку клієнта – важливий момент у встановленні відкритої продуктивної співпраці під час проведення інтерв'ю.

Таким чином, професійне застосування методу дослідницького інтерв'ю створює необхідні умови для подальшої роботи з клієнтом, а також одночасно сприяє набуттю клієнтом досвіду співпраці з психологом-консультантом, що в подальшому забезпечує конструктивні зміни його як особистості: зміни у сприйнятті себе та інших, зміни у поглядах на важливі для нього проблеми, зростання активності і відповідальності за власні дії тощо.

Дослідницьке інтерв'ю – це по суті розмова, але це не спонтанний обмін думками, як у буденній розмові, а ретельне розпитування та уважне вислуховування з метою отримання знання. Воно будується за певними правилами, має свою структуру та мету, проводиться відповідно до заданої схеми, концентру-



ється на певних темах, містить певні запитання, а також зосереджене на детальному описі якісної різноманітності явища, що досліджується. Також слід зазначити, що дослідницьке інтерв'ю є розмовою нерівних партнерів, оскільки ситуація весь час визначається і контролюється дослідником (консультантом), тобто позиції учасників асиметричні.

Дослідницьке інтерв'ю спрямоване на отримання емпіричних знань про клієнта та його внутрішній світ шляхом розпитування. У ньому акцент робиться на інтелектуальному розумінні проблеми клієнта з власної точки зору. Завдання психолога-консультанта – дослідити, чому людина (клієнт) діє саме так, а не інакше, зібрати опис певних проблем клієнта. Отже, результат дослідницького інтерв'ю – якісні знання, які не підлягають кількісній оцінці.

У кар'єрному консультуванні метод *інтерв'ю* – наріжний камінь усього процесу роботи з клієнтом: неможливо уявити собі інший інструмент, який був би спроможний його замінити. Саме на нього припадає значна частина часу роботи з клієнтом. Проте в нього є і деякі недоліки. На думку деяких дослідників, він може дещо викривляти те, що вивчається. Тобто зазначається висока суб'єктивність методу інтерв'ю: трапляється так, що різні консультанти приходять до різних висновків, навіть коли працюють за одним і тим же планом. Це призводить до того, що деякі психологи відмовляються від методу інтерв'ю на користь тестування, яке вважають більш науковим та об'єктивним методом оцінки. Проте цю суб'єктивність зменшує досвід психолога, структурування процесу інтерв'ю та теоретичне розуміння предмета дослідження.

Інтерв'ю як дослідження має виконуватися на високому професійному рівні, на рівні майстерності. Тоді можна говорити про неупередженість цього методу. Показником об'єктивності методу інтерв'ю може бути й інтерсуб'єктна згода між консультантом і клієнтом, яка досягається шляхом раціонального обговорення. Також отримані дані неодноразово перевіряються в процесі консультування.

Метод інтерв'ю вносить суттєвий вклад у пізнання буття людини, у змінення самої особистості та умов її існування, оскільки він надзвичайно чутливий до людської ситуації: через розповідь досліджуваного фіксуються переживання та життєво важливі смисли внутрішнього світу особистості.

Одним з найдієвіших способів вирішення проблем кар'єрного розвитку особистості є групова консультація. Люди з різним життєвим досвідом збираються, щоб вирішити свої життєві проблеми стосовно вибору професії, професійної переорієнтації, пошуку роботи, кар'єрного зростання, професійного становлення, подолання професійних криз, професійної самореалізації тощо.

Перевага *групового кар'єрного консультування* полягає в тому, що в процесі його здійснення створюється можливість для учасників групи сприймати себе як суб'єкта власних змін. Кожний член групи відчуває на собі вплив інших учасників і в той же час впливає на групу. Життєвий досвід однієї людини збагачує іншу. Безпосереднє спілкування збільшує ефект консультування порівняно з індивідуальною консультацією. Дуже часто групова консультація – це єдина можливість для особистості, де вона завдяки атмосфері безпеки і захищеності може вільно спілкуватися, висловлювати свої думки, сподіватися, що її почують.

Група допомагає вирішувати не тільки професійні завдання, а й розвиває соціальні навички (комунікативні, узгодженої взаємодії з іншими, толерантності до оточуючих). У людини є можливість пробувати нові моделі поведінки. Перевагою групової роботи є те, що кожний учасник отримує інформацію стосовно себе від багатьох людей, а не тільки від психолога-консультанта. До того ж людина отримує емоційну підтримку, що є стимулом для позитивних змін у її професійному розвитку.

Груповий процес, що розгортається, дозволяє учасникам визначити та проаналізувати власні професійні проблеми, здійснити адекватну самооцінку, набуті та розвинути вмін-

ня приймати рішення стосовно власної професійної кар'єри. Шляхом активної участі у груповій роботі індивід збагачує свої знання, розвиває компетенції, що допоможуть йому в подальшому житті досягнути визначеної мети. Поступово він набуває якостей активного суб'єкта, отримує досвід самостійного вирішення своїх проблем.

Роль кар'єрного консультанта полягає в організації цього групового процесу та підтримці учасників групи. Зазвичай консультант залишається на позиціях фахівця, а не партнера, проте його поведінка ні в якому разі не має бути авторитарною. Увага консультанта зосереджена на взаємодії членів групи, виконанні ними різних завдань, вправ, технік, на ході групової дискусії. Важливо, щоб під час групової роботи панувала атмосфера злагоди, взаєморозуміння, відкритості, щирості, креативності. Така атмосфера сприяє виникненню відчуття безпеки, захищеності, співробітництва та спонукає до обміну думок між членами групи, взаємної відповідальності, активізує роздуми та творчий пошук особистістю необхідних рішень.

Проте, проводячи групові консультації, консультанту необхідно пам'ятати про можливість виникнення певних психологічних ризиків. Насамперед це пов'язано з неможливістю забезпечити повну конфіденційність: деякі члени групи дозволяють собі розповідати про певних членів групи за її межами. Один з членів групи може виявитися мішенню для інших.

Ті випадки, коли консультант не спроможний припинити такі агресивні дії з боку учасників групи, призводять до втрати людиною почуття захищеності, до виникнення порушень у житті людини, оскільки група – це потужний метод втручання. До роботи з групою підходять не всі люди: так, підозрілі, слабкі, з лабільною нервовою системою, які легко піддаються маніпулятивному впливу, а також ворожо настроєні відносно інших, які не готові дотримуватись групових норм, навряд чи отримують користь від групової роботи.

Проведення групової профконсультації передбачає дотримання відповідних принципів. Серед них визначають:

*Принцип безоцінності дій та особистості учасників.* Цей принцип полягає в уникненні будь-яких оцінних суджень, висловлювань щодо учасників та стосовно один одного.

*Принцип пріоритету процесу діяльності над її формальним результатом.* Важливо, щоб усі учасники виконували вправи, мали певні переживання, проходили свій шлях розвитку, який відповідно є психологічним, а не формальним результатом.

*Принцип активності,* тобто залучення суб'єктів у «проживання» ситуацій, виконання вправ, спостереження та аналіз поведінки інших.

*Принцип дослідження творчої позиції* – полягає в суб'єктивному відкритті учасниками психологічних закономірностей, а також власних особливостей, властивостей, творчих ресурсів.

*Принцип усвідомлення поведінки,* який передбачає переведення імпульсивних, малоусвідомлених вчинків особистості у сферу розуміння за допомогою механізмів зворотного зв'язку, що здійснюються в процесі групової роботи.

*Принцип партнерського спілкування,* тобто врахування інтересів, почуттів, переживань усіх суб'єктів групового процесу в їх міжособистісних стосунках.

У процесі групової кар'єрної консультації переважно використовуються активні методи і техніки роботи. Їх завдання – активізація та розвиток позиції особистості, вміння опанувати різні життєві та професійні ситуації, а також розвиток навичок взаємодії з іншими.

*Інтеграційні або об'єднуючі методи.* Ця група методів використовується на початку роботи групи, оскільки вони допомагають налагодити контакти як між самими учасниками, так і між учасниками й консультантом. Сутність цих методів полягає у заохоченні, спонуванні, а не наказі та змушуванні. Вони допомагають людям у спілкуванні, у налагодженні взаємовідносин, об'єднують групу. Ці методи і техніки релаксують людину, підвищують їй настрій, створюють доброзичливу атмосферу, відчуття безпеки, готують учасників до подальшої роботи.

Станом на сьогодні створено велику кількість тренінгових вправ цієї категорії, вони широко популяризуються в літературі та їх завжди можна підібрати відповідно до поставленої мети. Слід зауважити, що тренінгові вправи об'єднують у певні групи відповідно до їх призначення: 1) вправи для створення працездатної групи; 2) вправи, спрямовані на самосприйняття та організацію особистістю зворотного зв'язку; 3) вправи для розвитку міжособистісної чутливості та взаєморозуміння; 4) вправи для розвитку групової взаємодії; 5) комунікативні вправи; 7) медитаційно-релаксаційні вправи; 8) вправи для саморегуляції тощо.

*Метод дискусії.* Важливою та досить ваговою частиною групової роботи є дискусія. Вона може виникнути спонтанно, коли обговорюються будь-які ситуації, що вимагають пояснень, а може бути організована спеціально для урізноманітнення роботи чи вирішення певних завдань. Однак слід застерігатись, щоб дискусія не переросла в непродуктивну балаканину. Метод дискусії спонукає роздуми, розвиває критичне мислення, вчить обміну думками, аналізу поглядів, умінню презентувати та відстоювати власну позицію. Психолог, провокуючи дискусію, може також сприяти зміні поглядів і позиції учасників групи.

*Кейс-аналіз* – це високоефективний метод розвитку психологічних якостей та умінь. Його сутність полягає в тому, що матеріал подається у вигляді найбільш типових або нестандартних проблемних ситуацій, а знання та досвід набуваються в процесі їх вирішення. Можна сказати, що кейс-аналіз – це ділова гра в мініатюрі: матеріал подається у вигляді мікропроблем, а знання здобуваються в результаті активного творчого пошуку рішень.

Кейс-метод дозволяє успішно вирішувати такі розвивальні завдання: формувати навички та прийоми всебічного аналізу ситуацій; відпрацьовувати уміння знаходити додаткову інформацію, необхідну для уточнення висхідної ситуації; набувати навичок застосування теоретичних знань для аналізу практич-

них проблем; наочно представляти особливості прийняття рішення в ситуації невизначеності, а також різноманітні підходи до розробки плану дій, орієнтованих на досягнення кінцевого результату; набувати навички вербалізації і точного викладу власної точки зору в усній або письмовій формі; розвивати вміння переконливо підносити, обґрунтовувати свою точку зору; відпрацьовувати навички конструктивного критичного оцінювання точки зору інших; навчатися самостійно приймати рішення на основі групового аналізу ситуації; оволодівати вміннями учитися на власних та чужих помилках, спираючись на зворотний зв'язок. Реалізація вимог до створення та застосування кейсів забезпечує ефективність цього методу у кар'єрній консультації.

*Основні вимоги до кейсів:* кейс має бути максимально наближеним до реальності, в якій реальна чи штучна ситуація компліюється з якоюсь типовою проблемою; завдання має передбачати різні шляхи пошуку варіантів вирішення; кейси мають розрізнятися за рівнем узагальненості, за кількістю наданої інформації, за складністю проблеми; матеріал кейсу має відповідати сучасним обставинам.

Існують три основні варіанти застосування методу кейсів: 1) для діагностики проблеми; 2) для діагностики проблем і знаходження способів їх вирішення; 3) для оцінки дій по вирішенню проблеми та їх наслідків (і проблема, і її рішення можуть бути описані в інструкції).

Кейс-метод має суттєві переваги, він не вимагає великих матеріальних або часових витрат і передбачає значну варіативність; надає можливість досліджувати складні або емоційно значущі завдання у безпечних обставинах, а не в реальному житті, з його ризиками щодо неприємних наслідків, які можуть виникнути у випадку неправильних дій у реальній ситуації; комунікативний аспект вправ дає можливість швидкого, проте повного оцінювання важливості проблем, що обговорюються, і рішень, що приймаються.

*Ділові ігри.* Базовим методом групової кар'єрної консультації є ігри в їх різних модифікаціях. Ділові ігри – це особлива діяльність в умовних ситуаціях, що спрямована на відтворення і засвоєння людського досвіду і яка надає можливість діяти тим або іншим способом, виявляти мотиви, цілі, індивідуально-психологічні особливості особистості тощо. Цей метод консультації: дозволяє оволодівати досвідом діяльності, що потрібний із досвідом дійсності; створює широкі можливості переносу знань і досвіду діяльності з ігрової ситуації у реальну; актуалізує пізнавальні, інтелектуальні та творчі потреби особистості; формує та розвиває комунікативні навички та навички ефективної взаємодії з людьми; сприяє встановленню відносин співробітництва між учасниками групи; переносить центр впливу з консультанта на колектив; посилює самостійність особистості; активізує самонавчання та взаємонавчання учасників групи; приносить задоволення та позитивні емоції від групової діяльності; безпечний для особистості на відміну від реальності. І хоча гра має деякі негативні аспекти, такі як: недостатня кількість часу, яка учаснику, можливо, необхідна, і він вимушений підкорятися ритму гри, у грі особистість часто має великі психічні та енергетичні навантаження, не має можливості спокійно роздумувати та приймати рішення, але все ж таки гра дає великі можливості для розвитку особистості.

Використання ігор передбачає розв'язання консультантом певних організаційних завдань: 1) ознайомлення з правилами гри; 2) підбір і розподіл учасників; 3) організація допомоги у процесі гри; 4) контроль за діями учасників; 5) встановлення зв'язку між ними; 6) встановлення найбільш оптимального варіанта виконання поставлених завдань; 7) інструктаж під час пауз тощо. Ефективність гри забезпечується за умови виконання вимог до самих ігор, до учасників як суб'єктів гри, до психолога як організатора та керівника гри, при позитивних соціальних установках особистості у сфері спілкування.

### **2.3. Кар'єрна консультація учнів закладів загальної середньої освіти**

Процес кар'єрного розвитку особистості охоплює тривалий період життя людини – від появи інтересу до світу професій у дитячому віці до закінчення професійно-активного життя [5]. Сучасна особливість кар'єрного розвитку полягає в тому, що перед людиною не стоїть завдання вибирати професію на все життя. Отже, і кар'єра особистості відповідно до динамічності сучасного суспільства також стає більш гнучкою та оперативною: професійно-освітні етапи мають бути узгоджені з можливостями актуального працевлаштування. Кар'єрне зростання як процес особистісно-професійного розвитку складає зміст всього активного професійного життя суб'єкта. Цей процес можна поділити на декілька етапів: професійний вибір, професійне навчання, формування кар'єрних планів та контроль за їхньою реалізацією, професійна адаптація, реалізація особистості у професійній праці, вихід із професійного життя. Процес кар'єрного розвитку має циклічний характер, тому людина може повертатися на будь-який етап декілька разів. У зв'язку з цим розрізняють первинний та вторинний етапи усвідомлення кар'єрних орієнтацій особистості. На первинному етапі усвідомлення кар'єрних орієнтацій відбувається теоретичне ознайомлення особистості зі світом професій, формування професійних намірів, вибір сфери та рівня професійного навчання. Складовими цього етапу є цілісне уявлення особистості про себе, про світ професійної праці, співвідношення знань про себе та знань про професійну діяльність. Результатом вторинного етапу усвідомлення кар'єрних орієнтацій є діяльність особистості по забезпеченню свого професійного майбутнього. Життєві та професійні проекти особистості створюються під впливом об'єктивних (сім'ї, друзів, освітніх можливостей, особливостей ринку праці) і суб'єктивних чинників (потреби, інтереси, здібності). У взаємодії цих чинників неминуче утворюються проблеми та суперечності, які ускладнюють кар'єрний розвиток.



Результати останніх досліджень особливостей кар'єрного розвитку особистості свідчать про те, що професійний вибір учнів закладів загальної середньої освіти має насамперед соціальну спрямованість: на цьому етапі здійснюється не вибір професії, а вибір шляхів подальшого навчання. Так, окремі випускники шкіл прагнуть обирати престижні заклади вищої освіти та модні професії, орієнтуючись на високий соціальний статус та достаток, а дійсний професійний вибір відбувається значно пізніше. До того ж ціннісні уявлення особистості про значущість освіти, кар'єри, набуття професії, які формуються під впливом сім'ї, руйнуються вже на виході з системи освіти, коли, отримавши професію, людина лишається поза ринком праці, не може працевлаштуватися.

У школі учень отримує знання та навички, необхідні для професійної освіти й подальшої професійної діяльності, проте дуже часто виявляється, що їх недостатньо для того, щоб вступити до ЗВО, успішно навчатися та вийти на ринок праці, бути на ньому конкурентоспроможним. Учні шкіл гостро потребують психологічної допомоги стосовно усвідомлення кар'єрних орієнтацій, побудови та подальшої реалізації планів професійної кар'єри. За останнє десятиріччя відбулося різке зростання потреби людей юнацького віку в послугах кар'єрного консультування, а також змінився зміст таких послуг. Раніше він переважно був інформативною спрямованістю. Наразі отримання інформації про світ професій та свої індивідуально-психологічні особливості недостатнє для ефективного вирішення питань первинного, а тим паче вторинного усвідомлення кар'єрних орієнтацій. При цьому всьому учень також має орієнтуватися в актуальній ситуації на ринку праці, мати навички самопізнання, самоорганізації і самопрезентації, вміти співвідносити свої можливості з реальним запитом професійної сфери. Отже, зміст кар'єрного консультування учнів закладів загальної середньої освіти значно розширюється. Актуальна ситуація первинного усвідомлення ними кар'єрних орієнтацій особистості пов'язана з необхідністю вирішення численних проблем, що знижують його ефективність.

Допомога у подоланні цих проблем складає основний зміст кар'єрного консультування учнів шкіл. Визначимо проблеми, які вирішуються школярем у співпраці з кар'єрним консультантом: поверхневий характер знань про світ професій; відсутність прагнення до професійного самовизначення, несамотійність професійного вибору, перекладання відповідальності за професійний вибір на дорослих; несформованість ціннісно-сислової основи вибору професії, орієнтація учнів у виборі професії на її престижність, на думку оточуючих, у той час, коли власні потреби та інтереси залишаються поза увагою; низький рівень знань про свої психофізіологічні та індивідуально-психологічні особливості; невміння співвідносити свої реальні можливості з запитами ринку праці та ринку освітніх послуг; нерозвиненість суб'єктних якостей особистості школяра; недостатня інформованість про стан і тенденції розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг. Вирішення цих проблем забезпечує розвиток самовизначальних компетенцій та кар'єрних орієнтацій школяра, а отже, з великою ймовірністю в подальшому утримує його від помилкового вибору професії.

Стратегія кар'єрної консультації школярів визначається ступенем сформованості їхніх професійних планів, рівнем розвитку схильностей і здібностей, успішністю навчання. Професійні наміри і рівень розвитку деяких здібностей школярів починають вивчатися не пізніше 7-8 класів. Уже у 9 класі учні, які планують продовжити навчання у коледжі, залучаються до процесу індивідуального кар'єрного коучингу. Також активне консультування з питань кар'єрного розвитку проводиться і з учнями, які планують отримати повну загальну освіту. З учнями, в яких сформовані професійні плани, які мають розвинуті інтереси до тієї або іншої сфери професійної діяльності, кар'єрна консультація проводиться за їх власним бажанням. Обов'язкового кар'єрного консультування потребують учні, які погано уявляють своє подальше професійне майбутнє. Консультаційна робота з такими учнями стосовно усвідомлення ними власних кар'єрних орієнтацій має поєднуватися з

профінформаційною роботою з подальшим визначенням найбільш привабливої професійної сфери. Коли в учнів сформулюються певні професійні плани, кар'єрний консультант розпочинає діагностичну, а у разі необхідності корегувальну роботу (складання плану та рекомендацій із самовиховання, розробка індивідуальної системи психотренувань з розвитку пам'яті, уваги, мислення, навичок самоорганізації, побудова плану кар'єрного розвитку тощо). Завдання кар'єрного консультанта полягає в тому, щоб допомогти особистості у виконанні цього плану та організувати контроль її досягнень у його здійсненні.

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

Інший спосіб розширення інформованості осіб шкільного віку про світ кар'єр – це програми кар'єрного керівництва і консультування, які повинні впроваджуватися вже в початковій школі і координуватися з навчальними програмами на всіх рівнях освітньої системи. Для задоволення підліткових потреб, пов'язаних з вирішенням питань кар'єрного розвитку, доціль-

ними є дослідження можливостей роботи і оцінка учнями своїх власних сильних і слабких сторін стосовно ймовірної для них професії. Переваги, про які учні повинні дізнатися і навчитися їх оцінювати, включають здібності та навички, загальний рівень інтелекту, рівень мотивації, а також друзів, родину, життєвий досвід, зовнішній вигляд і особливості здоров'я.

Стосовно учнів закладів загальної середньої освіти визначають три критичних напрямки консультування з питань кар'єрного розвитку: стимулювання кар'єрного розвитку, забезпечення підтримки та допомога в самовизначенні після випуску. Більш конкретно, консультанти допомагають учням набутти впевненості у своїх силах, прояснити власні установки, забезпечують їх інформацією, емоційною підтримкою, знанням дійсності, стратегіями планування і трудовим досвідом залежно від потреб учнів і рівня їх розвитку. Використання методів надання фундаментальної інформації про професійне навчання та розвиток, позитивної уяви щодо майбутньої професійної кар'єри, складання дерева професій сім'ї допомагають учням усвідомити кар'єрні орієнтації.

#### **2.4. Кар'єрна консультація студентів закладів професійно-технічної та вищої освіти**

Кар'єрне консультування студентів закладів професійно-технічної та вищої освіти є одним з важливих чинників підвищення ефективності професійної освіти [13]. Головні цілі кар'єрного консультування студентів необхідно визначати в контексті перспектив їхнього розвитку, а точніше особистісно-професійного розвитку. Які ж завдання має вирішувати кар'єрна консультація на етапі набуття особистістю майбутньої професії для того, щоб сприяти успішному професійному самовизначенню студента? Насамперед студент остаточно визначає відповідність своїх індивідуально-психологічних особливостей обраній професії. Проте зазвичай студенти мають недостатньо знань про свою майбутню професію та про самих

себе, часто не усвідомлюють, наскільки є адекватним їхній індивідуальності зроблений професійний вибір та які існують можливості їх кар'єрного розвитку в обраній професійній сфері. У цьому питанні вони потребують допомоги з боку кар'єрного консультанта. Разом з ним вони працюють над розвитком своєї Я-концепції, долають свої ірраціональні уявлення щодо себе, свого професійного вибору, кар'єрних орієнтацій. Отже, студенти опановують засоби пізнання себе, майбутньої професії, можливостей кар'єрного розвитку, досягають підвищення своєї самооцінки, впевненості у собі, розвитку своїх здібностей та соціальних навичок.

Важливо визначити, як студент ставиться до праці, яке значення в його житті має професійна діяльність, виявити життєві та професійні уявлення і спрямування, яка саме робота у межах своєї професії принесе йому задоволення. Так, наприклад, частина студентів орієнтується на заробляння великих грошей і згодна весь час перебувати на роботі, друга частина студентів прагне мати більше вільного часу для дозвілля, для родини, для виховання дітей, для участі у громадському житті. Інші – потребують певних умов роботи тощо. І тут у студента за допомогою кар'єрного консультанта є можливість побудувати відповідний, доречний для нього план кар'єри в обраній професії.

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

професією, оскільки студенти-випускники з досвідом роботи мають більше шансів працевлаштуватися за освітою. Кроки студентів у цьому напрямі мають бути всіляко підтримані консультантом, який забезпечує психологічну підтримку особистості у поєднанні навчання з роботою. З метою сприяння більш вдалому входженню студентів у ринок праці необхідно залучати їх до участі в тренінгах з пошуку роботи, проходження відбірної співбесіди, написання резюме, кар'єрного планування, а також розвитку соціальних якостей та навичок (навичок письмової та усної комунікації, лідерських та організаторських якостей, навичок прийняття рішень тощо). В сукупності всі ці завдання складають загальну мету консультативної роботи з питань розвитку кар'єри студентів професійно-педагогічного коледжу. Досягнення цієї мети потребує певного часу.

Таким чином, кар'єрне консультування студентів – тривалий процес, який до того ж обов'язково вимагає вибудовування взаємин між кар'єрним консультантом і студентами. Зусилля кар'єрного консультанта при цьому спрямовані на пізнання та розуміння індивідуальності студента, щоб запропонувати йому відповідні програми та інструменти професійного самовизначення, професійного становлення, побудови професійної кар'єри, а також подальшого працевлаштування, оскільки ніхто не буває найкращим у всьому і жодна програма не підходить всім.

Комплексна програма з кар'єрного керівництва і консультування включає найрізноманітніші послуги, серед яких можуть бути: допомога вступникам у виборі головного напрямку навчання; тестування студентів з подальшою самооцінкою і самоаналізом можливостей кар'єрного розвитку у межах обраної професії та спеціалізації навчання; допомогу студентам в усвідомленні кар'єрних орієнтацій; навчання навичкам прийняття рішень; вивчення ролі дозвілля та способу життя в планах кар'єри, виявлення проблем, пов'язаних з роботою і особистими відносинами, наприклад, підготовка до життя в сім'ї, в якій обоє з подружжя будують свою кар'єру.

## 2.5. Кейс психодіагностичних методик для кар'єрного консультування учнів та студентів закладів загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти

### *Методика «Формула темпераменту» (А.Бєлов)*

**Інструкція.** Уважно перечитайте твердження та визначте наявність або відсутність у себе певних показників. Поставте знак «+» або виділіть кольором усі твердження, які присутні у вашій поведінці за кожним із типів темпераменту. Бажаємо успіхів!

#### *Холеричний темперамент:*

1. Ви непосидючі та метушливі.
2. Невитримані й запальні.
3. Нетерплячі.
4. Різкі та прямолінійні у відносинах з людьми.
5. Рішучі та ініціативні.
6. Уперті.
7. Спритні та влучні у суперечках.
8. Ви працюєте ривками.
9. Ви схильні до ризику.
10. Ви незлопам'ятні.
11. Ви маєте швидку, пристрасну мову.
12. Ви невірноважені та схильні до гарячкування.
13. Вас можна назвати агресивною забіякою.
14. Ви нетерпимі до недоліків інших людей.
15. Ви маєте виразну міміку.
16. Ви здатні швидко діяти та приймати рішення.
17. Ви невпинно прагнете до нового.
18. Ви маєте різкі та рвучкі рухи.
19. Ви наполегливі у досягненні поставленої мети.
20. Ви схильні до різких змін настрою.

#### *Сангвінічний темперамент:*

1. Ви веселі та життєрадісні.
2. Енергійні та діловиті.
3. Ви часто не доводите розпочату справу до кінця.

4. Схильні переоцінювати себе.
5. Здатні швидко схоплювати нове.
6. Ваші інтереси нестійкі.
7. Ви легко переживаєте свої невдачі, неприємності та поразки.
8. Ви легко пристосовуєтесь до різних обставин.
9. Із задоволенням беретесь за нову справу.
10. Легко залишаєте справу, якщо вона перестає вас цікавити.
11. Ви швидко включаєтесь у роботу й швидко переключаєтесь з однієї діяльності на іншу.
12. Вас обтяжує одноманітність та клопітка робота.
13. Ви товариські й чуйні, не відчуваєте скутості у стосунках з новими людьми.
14. Ви витривалі та працездатні.
15. Ви маєте голосну, швидко та чітку мову, що супроводжується жвавими жестами, виразною мімікою.
16. Ви зберігаєте самовладання у несподіваній, складній ситуації.
17. У вас завжди бадьорий настрій.
18. Ви швидко засинаєте і прокидаєтесь.
19. Ви буваєте незібрані, виявляєте поспішність у рішеннях.
20. Ви часто відволікаєтесь, схильні до поверховості.

***Флегматичний темперамент:***

1. Ви спокійні та холоднокровні.
2. Послідовні і детальні у справах.
3. Обережні й розважливі.
4. Ви вмієте чекати/вичікувати.
5. Ви мовчазні, не любите зайвих балачок.
6. Ви маєте спокійну та врівноважену мову.
7. Ви стримані й терплячі.
8. Доводите розпочату справу до кінця.
9. Ви не розтрачуєте даремно сил.
10. Суворо дотримуєтесь встановленого розпорядку життя та системи в роботі.
11. Ви легко стримуєте пориви.



12. Не берете близько до серця похвалу чи осуд.
13. Незлобліві, поблажливо ставитеся до критики.
14. Ви постійні у своїх стосунках та інтересах.
15. Повільно включаєтесь в роботу та переключаєтесь з однієї справи на іншу.
16. Емоційно рівні у стосунках з людьми.
17. Любите охайність і порядок у всьому.
18. Ви важко пристосовуєтесь до нових обставин.
19. Маєте витримку.
20. Ви дещо повільні, інертні.

***Меланхолічний темперамент:***

1. Ви сором'язливі.
2. Губитеся в нових обставинах.
3. Ви важко встановлюєте контакт з незнайомими людьми.
4. Вам важко повірити у свої сили.
5. Легко переносите самотність/усамітненість.
6. Почуваєте пригніченість та розгубленість при невдачах.
7. Схильні заглиблюватися в собі.
8. Ви швидко втомлюєтесь.
9. Ви маєте тиху, неспішну мову.
10. Ви мимоволі пристосовуєтесь до характеру співрозмовника (підпадаєте під його вплив).
11. Ви вразливі та співчутливі до сліз.
12. Висуваєте високі вимоги до себе та оточуючих.
13. Надзвичайно сприйнятливі до похвали чи осуду.
14. Схильні до самоаналізу/постійно передумуєте те, що вже відбулося.
15. Болісно чутливі, легко ранимі.
16. Надмірно образливі.
17. Потайливі та нетовариські, не ділитесь ні з ким своїми думками.
18. Малоактивні та боязкі.
19. Вас легко переконати, ви схильні до покірності.
20. Прагнете викликати співчуття та допомогу оточуючих.

**Обробка результатів.** Для визначення прояву ознак того чи іншого типу темпераменту необхідно за кожним із чотирьох типів підрахувати кількість плюсів (позитивних відповідей).

Потім потрібно скласти всі позитивні відповіді за всіма типами темпераменту, таким чином ви отримаєте загальну кількість плюсів.

Знайти відсоткове співвідношення кожного із типів відповідно до загальної суми. Наприклад, якщо кількість плюсів холеричний тип темпераменту налічує – 4, а загальна кількість позитивних відповідей за всіма типами дорівнює 30, то  $4 \times 100 = 400 : 30 = 13,3\%$ , це низька виразність холеричного типу темпераменту. Кількість позитивних відповідей за сангвінічним типом дорівнює 17, то  $17 \times 100 = 1700 : 30 = 56,6\%$ , це домінуюча виразність сангвінічного типу темпераменту. Таким чином відбувається підбиття результатів за кожним із типів. Бажаємо успіхів у роботі.

#### **Інтерпретація результатів:**

- домінуюча виразність темпераменту – 40% і вище;
- досить яскрава виразність темпераменту – 30-39%;
- середня виразність темпераменту – 20-29%;
- низька виразність темпераменту – 10-19%;
- дуже низька виразність темпераменту – 1-9%.

**Сангвінік** – людина із сильною, врівноваженою, жвавою нервовою системою. Він має високу швидкість реакції. Завдяки життєрадісності сангвініку властива висока опірність труднощам життя. Він любить жарт, часто стає організатором, душею компанії. Жвавість нервової системи обумовлює мінливість його почуттів, прихильностей, інтересів, поглядів, високу пристосовуваність до змін умов життя. Це товариська людина, що легко вступає в контакт із новими людьми, і тому в неї широке коло знайомств, хоча вона і не відрізняється сталістю в спілкуванні і прихильностях. Сангвінік – продуктивний діяч, але лише тоді, коли в нього є цікава йому справа, тобто при постійному збудженні. В іншому разі він стає нудним, млявим, відволікається. Сангвінік легко переключається з однієї справи

на іншу. У стресовій ситуації діє активно, зберігає самовладання. Сангвініки найпродуктивніші в роботі, яка потребує швидкої реакції і водночас врівноваженості.

**Флегматик** – людина із сильною, врівноваженою, але інертною нервовою системою. Внаслідок цього на зовнішні впливи реагує повільно, неговіркий. Емоційно врівноважений, його важко розсердити, розвеселити. Настрій стабільний, рівний. Навіть при серйозних неприємностях флегматик залишається зовні спокійним. Флегматик має високу працездатність, добре опирається сильним і тривалим подразником, але не здатний швидко реагувати в несподіваних важких ситуаціях. Він воліє закінчити одну справу і тільки потім братися за іншу. Флегматик є стратегом, і тому він постійно звряє свої дії з перспективою. Флегматик не любить змінювати звички, розклад життя, роботу і друзів. Він важко і повільно пристосовується до нових умов; нерідко довго вагається, приймаючи рішення, але на відміну від меланхоліка обходиться без сторонньої допомоги. Флегматикам підходить робота, яка вимагає методичності, тривалої працездатності й холоднокровності.

**Холерик** – це людина, нервова система якої визначається процесами збудження над гальмуванням. Через це вона дуже швидко реагує на зовнішній вплив, причому часто нерозважно. Холерик нетерплячий, і коли захоплюється, то його важко зупинити. Очікування здатне вивести його із себе. Він виявляє поривчастість, різкість рухів і неприборканість. Сила нервової системи дозволяє холерику в критичні моменти працювати довго і невпинно. У цей час його здатність до концентрації сил є дуже високою. Однак неврівноваженість нервових процесів холерика визначає циклічність у зміні його активності і бадьорості. Чергування позитивних циклів підйому настрою й енергійності з негативними циклами спаду, депресії обумовлюють нерівність поведінки і самопочуття, підвищену схильність до невротичних зривів і конфліктів. Взагалі мінливість – характерна риса холерика, і тому завбачити, як поведеться холерик у новій обстановці, дуже важко. Для холериків характерна циклічність у роботі.

**Меланхолік** – людина із слабкою нервовою системою, яка має підвищену чутливість навіть до незначних подразників, а сильний подразник може викликати в неї зрив, розгубленість. Саме тому в стресових ситуаціях (іспит, змагання, небезпека) результати діяльності меланхоліка можуть погіршуватися порівняно зі спокійною звичною обстановкою. Його підвищена чутливість призводить до швидкого стомлення й падіння працездатності, а для відновлення сил йому потрібний досить тривалий відпочинок. Навіть незначна подія може викликати в нього образ, сльози. Він часто буває подавленим, невпевненим у собі, тривожним; у нього можуть виникнути невротичні розлади. У звичних обставинах меланхолік може бути контактним, успішно виконувати доручену справу, але він замкнений при зустрічі з новими людьми, нерішучий у нових ситуаціях. Володіючи високою чутливістю нервової системи, меланхоліки нерідко мають яскраво виражені художні й інтелектуальні здібності.

**Методика «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк)**

**Інструкція.** Пропонуємо вам перелік різних психічних станів. Якщо ці стани вам повністю підходять, тоді після твердження поставте цифру «2», якщо частково підходять – цифру «1», якщо зовсім не підходять – зазначте «0».

1. Не відчуваю у собі впевненості.
2. Часто через дрібниці червонію.
3. Сон мій неспокійний.
4. Легко засмучуюсь.
5. Хвилююсь через уявні неприємності.
6. Мене лякають труднощі.
7. Люблю копатися у своїх недоліках.
8. Мене легко переконати.
9. Я довго вагаюся.
10. Важко переношу очікування.
11. Часто мені здається безвихідним становище, з якого можна знайти вихід.
12. Неприємності мене засмучують, я впадаю у розпач.

13. При значних негараздах я схильний звинувачувати себе без достатніх підстав.
14. Нещастя та невдачі нічому мене не вчать.
15. Я часто відмовляюся від боротьби, бо вважаю її непотрібною.
16. Я нерідко відчуваю себе беззахисним.
17. Іноді я перебуваю у стані відчаю.
18. Відчуваю розгубленість через труднощі.
19. У важкі хвилини життя інколи поводжусь по-дитячому, хочу, щоб мене пожаліли.
20. Вважаю недоліки свого характеру непоправними.
21. Залишаю за собою останнє слово.
22. Під час розмови часто перебиваю співрозмовника.
23. Мене легко розсердити.
24. Мені подобається робити зауваження іншим людям.
25. Хочу бути авторитетом для оточуючих.
26. Я не задовольняюсь малим, хочу більшого.
27. Коли розлючений, я не можу себе стримати.
28. Вбачаю себе у ролі керівника, а не підлеглого.
29. У мене різка та груба жестикуляція.
30. Я мстивий.
31. Мені важко змінювати звички.
32. Мені важко переключати увагу.
33. Дуже насторожено ставлюсь до усього нового.
34. Я не змінюю своїх переконань.
35. У мене часто присутні думки, яких краще було б позбутися.
36. Мені важко знаходити спільну мову з людьми.
37. Мене засмучують незначні порушення планів.
38. Я часто проявляю впертість.
39. Намагаюся не ризикувати.
40. Будь-які відхилення від запланованого режиму викликають у мене переживання.

## **Обробка результатів:**

Підсумуйте кількість балів за кожною з чотирьох груп запитань:

I	1-10 питань	тривожність
II	11-20 питань	фрустрація
III	21-30 питань	агресивність
IV	31-40 питань	ригідність

### **Тривожність**

0-7 балів	не тривожні
8-14 балів	тривожність середня, допустимого рівня
15-20 балів	дуже тривожні.

### **Фрустрація (стійкість до труднощів, перепон та невдач)**

0-7 балів	ви маєте високу самооцінку, стійкі до невдач та не боїтесь труднощів
8-14 балів	середній рівень, фрустрація має місце
15-20 балів	у вас низька самооцінка, ви уникаєте труднощів, боїтесь невдач.

### **Агресивність**

0-7 балів	ви спокійні, стримані
8-14 балів	середній рівень
15-20 балів	ви агресивні й нестримні. Є труднощі в роботі та стосунках з людьми.

### **Ригідність (жорсткість, негнучкість мислення, поведінки)**

0-7 балів	висока гнучкість поведінки, здатність до переключення
8-14 балів	середній рівень
15-20 балів	висока ригідність, ваша поведінка скерована стереотипами, негнучкість поведінки, впертість, страх щодо перемін, всього нового.

**Агресивність** (лат. *aggressio* – нападати) – це стійка характеристика суб'єкта, схильність до імпульсивної поведінки та афективних переживань (гнів, злість). Причинами агресивнос-

ті можуть виступати різного роду конфлікти, зокрема внутрішні, при цьому такі психологічні процеси, як емпатія, ідентифікація, децентрація, стримують агресію, оскільки є ключем до розуміння інших і усвідомлення їх самостійної цінності.

**Ригідність** (від латин. *rigidus* – жорсткий, твердий) – утрудненість, аж до повної нездатності, в зміні наміченої суб'єктом програми діяльності в умовах, що об'єктивно вимагають її перебудови. Ригідність – складність або нездатність перебудуватися при виконанні завдань, якщо цього потребують обставини. Ригідність – негнучкість та стереотипність поведінки, мислення.

**Тривожність** – індивідуальна властивість особи, риса характеру, що проявляється схильністю до надмірного хвилювання, стану тривоги в ситуаціях, які загрожують, на думку цієї особи, неприємностями, невдачами.

**Фрустрація** (лат. *frustratio* – обман, невдача, марне очікування, розлад, руйнування (планів, задумів)) – психічний стан, що виникає в ситуації розчарування, нездійснення якої-небудь значущої для людини мети, потреби. Виявляється в гнітючій напрузі, тривожності, відчутті безвихідності і відчаю. Виникає в ситуації, яка сприймається особистістю як невідворотна загроза досягненню значущої для неї мети, реалізації тієї або іншої її потреби. Фрустрація – це в психології такий стан психіки людини, при якому її бажання не відповідають дійсності – на шляху до них стоять непереборні перепони або можливості не покривають всіх прагнень.

### ***Вправа «Мої позитивні сторони та переваги»***

Подумайте та запишіть свої сильні сторони, саме ті, якими ви відрізняєтеся від інших, ті сторони, що яскраво вас характеризують.

У другій колонці запишіть сторони, над якими треба було б попрацювати, ті, що вас не влаштовують.

Бажано зазначити більше п'яти характеристик кожної зі сторін.

Мої сильні сторони	Сторони, що потребують корекції, доопрацювання

**Методика визначення акцентуацій характеру (Г. Шмішек, К. Леонгард)**

**Інструкція.** Вам пропонується 88 запитань, що стосуються вашого характеру. На кожне запитання дайте відповідь «так» чи «ні», відповідно до свого вибору перед номером запитання проставляйте знак «+» чи «-». Будьте уважні, не пропускайте запитань, бажаємо плідної роботи.

**Текст опитувальника:**

1. У вас часто буває веселий та безтурботний настрій?
2. Ви чуттєві до образ?
3. Чи буває так, що у вас на очі навертаються сльози в кіно, театрі, у бесіді тощо?
4. Зробивши щось, ви сумніваєтеся, чи все зроблено правильно доти, доки ще раз не переконаєтеся в тім, що усе зроблено правильно?
5. У дитинстві ви були таким же відчайдухом та сміливцем, як усі ваші однолітки?
6. Чи часто у вас міняється настрій від стану байдужості до відрази до життя?
7. Чи є ви центром уваги в колективі, у компанії?
8. Чи буває так, що ви безпричинно знаходитеся в такому буркотливому настрої, що з вами краще не розмовляти?
9. Ви серйозна людина?
10. Чи здатні ви піднесено виражати захоплення чим-небудь?



11. Чи підприємливі ви?
12. Ви швидко забуваєте, якщо вас хтось образить?
13. Чи м'якосердечні ви?
14. Опускаючи лист у поштову скриньку, чи перевіряєте ви, проводячи рукою по щілині шухляди, що лист цілком упав?
15. Чи прагнете ви вважатися в числі кращих співробітників?
16. Чи бувало вам страшно в дитинстві під час грози або при зустрічі з незнайомим собакою, а може, таке почуття буває і тепер?
17. Чи прагнете ви в усьому й усюди зберігати порядок?
18. Чи залежить ваш настрій від зовнішніх обставин?
19. Чи люблять вас ваші знайомі?
20. Чи часто у вас буває почуття сильного внутрішнього занепокоєння, відчуття можливого лиха, неприємності?
21. У вас часто буває трохи пригнічений настрій?
22. Чи бували у вас хоча б один раз істерики або нервові зриви?
23. Чи важко вам усидіти на одному місці?
24. Якщо стосовно вас несправедливо вчинили, чи енергійно ви відстоюєте свої інтереси?
25. Чи можете ви зарізати курку чи вівцю?
26. Чи дратує вас, якщо вдома штора або скатертина висять нерівно. Чи відразу ви поправите їх?
27. У дитинстві ви боялися залишатися один у будинку?
28. Чи часто у вас безпричинно міняється настрій?
29. Чи завжди ви прагнете бути досить сильним фахівцем у своїй справі?
30. Чи швидко ви починаєте злитися або впадати в гнів?
31. Чи можете ви бути зовсім веселим?
32. Чи буває так, що відчуття повного щастя буквально пронизує вас?
33. Як ви вважаєте, чи вийшов би з вас ведучий концерту, конференсьє?
34. Ви зазвичай висловлюєте свою думку досить відверто та недвозначно?

35. Вам важко переносити вигляд крові? Чи не викликає це у вас неприємного відчуття?
36. Чи любите ви роботу, де необхідна висока особиста відповідальність?
37. Чи схильні ви захищати тих, стосовно яких вчинили, на ваш погляд, несправедливо?
38. Вам важко, страшно спускатися в темний підвал?
39. Чи любите ви роботу, де необхідно діяти швидко, але не потрібно високої якості її виконання?
40. Чи комунікативна ви людина?
41. У школі ви охоче декламували вірші?
42. Чи тікали ви в дитинстві з дому?
43. Чи здається вам життя важким?
44. Чи буває так, що після конфлікту або образи ви були до того розбурхані, що займатися справою здавалося просто неможливо?
45. Чи можна сказати, що при невдачі ви не втрачаєте почуття гумору?
46. Чи починаєте ви першим кроки до примирення, якщо вас хто-небудь скривдив?
47. Ви дуже любите тварин?
48. Чи повертаєтеся ви, щоб переконатися, що залишили будинок або робоче місце в порядку?
49. Чи переслідують вас думки про те, що з вами або вашими близькими може статися щось страшне?
50. Чи вважаєте ви, що ваш настрій дуже мінливий?
51. Чи важко вам доповідати, виступати перед аудиторією?
52. Чи можете ви вдарити кривдника, якщо він вас образить?
53. У вас велика потреба у спілкуванні з іншими людьми?
54. Ви відноситеся до тих, хто при розчаруванні вдається до глибокого відчаю?
55. Вам подобається робота, що вимагає енергійної організа-торської діяльності?
56. Чи наполегливо ви домагаєтеся поставленої мети, якщо на шляху до неї доводиться переборювати масу перешкод?

57. Чи може трагічний фільм схвилювати вас так, що на ваших очах виступлять сльози?
58. Чи часто вам важко заснути через те, що проблеми попереднього або майбутнього дня увесь час крутяться у вас у голові?
59. У школі ви іноді підказували своїм товаришам або давали їм списувати?
60. Чи потрібна вам велика напруга, щоб уночі пройти через цвинтар?
61. Чи ретельно ви стежите за тим, щоб кожна річ у вашій квартирі була точно на своєму місці?
62. Чи буває так, що перед сном у вас гарний настрій, а ранком ви встаєте похмурим?
63. Чи легко ви звикаєте до нових ситуацій?
64. Чи бувають у вас головні болі?
65. Ви часто смієтеся?
66. Чи можете ви бути привітним з тими, кого явно не цінуєте, не любите, не поважаєте?
67. Ви рухлива людина?
68. Ви дуже переживаєте через несправедливість?
69. Ви настільки любите природу, що можете назвати себе її другом?
70. Ідучи з будинку або лягаючи спати, ви перевіряєте, чи погашено скрізь світло, чи замкнені двері?
71. Ви дуже боязкі?
72. Чи зміниться ваш настрій при прийомі алкоголю?
73. Раніше ви охоче брали участь у гуртках художньої самодіяльності, а може, й зараз берете участь?
74. Ви розцінюєте життя скоріше песимістично, ніж радісно?
75. Чи часто вас тягне у мандрівку?
76. Чи може ваш настрій змінитися так різко, що стан радості раптом змінюється похмурою пригніченістю?
77. Чи легко вам вдається підняти настрій іншим?
78. Чи довго ви переживаєте образу?

79. Чи переживаєте ви довгий час прикrostі, які сталися з іншими людьми?
80. Чи часто школярем ви переписували сторінки у вашому зошиті, якщо в ньому допускали помарки?
81. Ви ставитеся до людей скоріше з недовірою та обережністю, ніж довіряєте людям?
82. Чи часто ви бачите страшні сни?
83. Чи буває так, що ви остерігаєтеся того, що можете кинути-ся під колеса потяга?
84. У веселій компанії ви зазвичай веселі?
85. Чи здатні ви відволіктися від важкої проблеми, що вимагає обов'язкового вирішення?
86. Ви стаєте менш стриманим та почуваете себе більш вільно, якщо приймете алкоголь?
87. У бесіді ви скупі на слова?
88. Якби вам необхідно було грати на сцені, ви змогли б так увійти в роль, що забули б про те, що це тільки гра?

*Ключ:*

1. **Гіпертимні** (значення шкали помножити на 3). «+» (відповідь «так») – № 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77.
2. **Застриваючі** (значення шкали помножити на 2). «+» (відповідь «так») – № 2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81. «-» (відповідь «ні») – № 12, 46, 59.
3. **Емотивні** (значення шкали помножити на 3). «+» (відповідь «так») – № 3, 13, 35, 47, 57, 69, 79. «-» (відповідь «ні») – № 25.
4. **Педантичні** (значення шкали помножити на 2). «+» (відповідь «так») – № 4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83. «-» (відповідь «ні») – № 36.
5. **Тривожні** (значення шкали помножити на 3). «+» (відповідь «так») – № 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82. «-» (відповідь «ні») – № 5.
6. **Циклотимний** (значення шкали помножити на 3). «+» (відповідь «так») – № 6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84.

7. **Демонстративні** (значення шкали помножити на 2). «+» (відповідь «так») – № 7, 19, 22, 29, 41, 44, 63, 66, 73, 85, 88. «-» (відповідь «ні») – № 51.
8. **Збудливі** (значення шкали помножити на 3). «+» (відповідь «так») – № 8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86.
9. **Дистимічні** (значення шкали помножити на 3). «+» (відповідь «так») – № 9, 21, 43, 75, 87; «-» (відповідь «ні») – № 31, 53, 65.
10. **Екзальтовані** (значення шкали помножити на 6). «+» (відповідь «так») – № 10, 32, 54, 76.

### **Обробка і оцінка результатів.**

Відповідь, яка збігається з ключем, наприклад № 1: «+»; № 12: «-», оцінюється в 1 бал, яка не співпадає – в 0 балів. Отриманий за допомогою ключа результат за кожною шкалою помножується на відповідний коефіцієнт (він соїть у дужках).

### **Оцінка ступеня вираженості прояву акцентуації:**

0-4 балів – акцентуація відсутня, фактично не проявляється.

5-8 балів – акцентуація виражена дуже слабо, її прояв незначний.

9-12 балів – акцентуація слабо виражена, її прояв незначний.

13-16 балів – середньо виражена акцентуація, проявляється час від часу.

17-20 балів – виражена акцентуація, проявляється часто.

21-24 балів – яскраво виражена, явна акцентуація, її прояв дуже частий.

**Гіпертимний тип.** Гіпертимні натури, у більшості випадків, мають потребу в активній діяльності, вони здатні досягати успіхів у будь-якій роботі, проявляють ініціативу, постійно спрямовані на пошук нового.

При спілкуванні гіпертимні особистості також проявляють активність, вони – цікаві співрозмовники і часто знаходяться в центрі уваги. Як правило, вони мають прекрасне почуття гумору, люблять пожартувати та повеселитися. У таких осо-

бистостей, здебільшого, гарний настрій, гарне самопочуття і високий життєвий тонус. Такі люди енергійні, діяльні, активні, винахідливі, мають достатній рівень самооцінки.

У стосунках з оточуючими гіпертимні натури схильні займати лідерські позиції, командувати ними. Велике прагнення таких людей до самостійності може провокувати конфлікти з оточенням. Інколи їм притаманні вибухи гніву, роздратування, особливо коли вони зустрічаються з сильною протидією, при невдачах.

Якщо гіпертимна акцентуація виражена, то в деяких випадках можуть проявлятися негативні особливості гіпертимного темпераменту. Безтурботна веселість, жвавість можуть нести в собі небезпеку поверхневого ставлення до речей (до життя), до яких слід було б ставитися серйозно. При вираженій акцентуації гіпертимні особистості можуть порушувати етичні норми, втрачають почуття обов'язку, здатність до каяття. Така особистість може легковажно «поставити на карту» свій авторитет і майбутнє, може вплутуватися в авантюри і сумнівні справи. Непомірне прагнення діяльності перетворюється у безплідне «марнування» сил, людина береться за багато справ, але жодної не доводить до кінця.

Гіпертимні особистості важко переносять одноманітну діяльність, умови жорсткої дисципліни та вимушену самотність.

**Педантичний тип.** Педантичним особистостям притаманні такі риси, як серйозність, пунктуальність, педантизм, акуратність, формалізм, добросовісність.

Але значні труднощі для педанта викликає проблема прийняття рішення, він довго розмірковує, перш ніж прийняти будь-яке рішення. Педантичні люди занадто довго вагаються навіть тоді, коли все з'ясовано і не один раз перевірено, і залишається тільки діяти.

Педант часто перебуває у стані сумнівів та тривоги, що може знижувати ефективність його діяльності. Але такі риси його особистості, як акуратність, старанність, добросовісність,

наполегливість, певною мірою можуть компенсувати означені недоліки та робити з них хороших спеціалістів.

Так у сфері професійної діяльності педантична людина може досягти неабияких успіхів завдяки означеним рисам її особистості. Їх працелюбність, наполегливість, чітке і сумлінне виконання своїх обов'язків, дисциплінованість роблять з педантів надійних та ефективних працівників.

**Застряваючий тип.** Основою застряваючого типу акцентуації є стійкість афекту. Афект – надто сильний і відносно короткочасний за тривалістю емоційний процес (лють, жах, відчай, екстаз), під час якого знижується ступінь самоволодіння дією та вчинками.

Застряваючій особистості достатньо лише подумки повернутися до неприємних спогадів (негативних емоцій), як афект з'являється та переживається знову і знову, людина ніби «зациклюється» на афекті. Цей афект найбільш яскраво проявляється тоді, коли це торкається особистих інтересів особистості. Афект у таких випадках є реакцією на вражену гордість, зачеплене самолюбство, на різні форми протидії оточуючих.

Такі особистості ніколи не забувають нехтування їхніми інтересами. Застряваючі особистості – легковразливі, образливі натури.

Честолюбство – особливо яскрава риса застряваючих особистостей, як і підозрілість, надмірна недовіра до всього.

Такі особистості можуть досягати значних трудових і творчих результатів, при цьому вони зорієнтовані на досягнення реальних, а не уявних успіхів. У більшості випадків демонструють неабияку енергійність, упертість та цілеспрямованість.

Але разом з тим такі особистості в професійній діяльності схильні до витіснення своїх конкурентів.

**Демонстративний тип.** Сутність демонстративного типу полягає у проявах демонстративних рис поведінки. Демонстративні натури – великі актори, вони легко і повністю вживаються у роль і не мають потреби у тривалому пристосуванні

своєї поведінки до несподіваних змін у ситуації. Такі люди реагують повністю на ту роль, яку вони грають, дуже природно і невимушено й можуть настільки вжитися в неї, що забувають про реальність.

Саме артистичні здібності, легкість та невимушеність контактів з оточуючими і є головною позитивною рисою демонстративних людей. Демонстративним натурам значною мірою притаманні природність, жвавість та невимушеність поведінки, багата уява і фантазія, артистизм, а також певною мірою егоцентризм, авантюризм, самовпевненість та самозакоханість, схильність до обману.

Демонстративні особистості постійно прагнуть бути в центрі уваги, вимагають від оточуючих визнання та безперечної уваги до себе.

Основним критерієм є вміння досягти поставленої мети, отримати результат своєї діяльності, мати реальні досягнення у справах. Уміння пристосовуватися до середовища, добре розуміти психологію інших людей дають демонстративним натурам певні переваги, якщо вони адекватно сприймають ситуацію і контролюють свою поведінку.

**Афективно-лабільний (циклотимний) тип.** Головна особливість циклоїдного типу особистості – це постійні коливання настрою – від радості до смутку. Такі люди ніби завжди знаходяться між двома полюсами емоцій, з легкістю переходячи від одного полюса до іншого. Радісні події викликають у таких людей не тільки радість, а й підвищення активності, балакучість. Відповідно сумні події викликають смуток, пригніченість, зниження активності, уповільненість реакцій і мислення. Невідповідність між об'єктивними обставинами і емоційною реакцією на них може завдати особистості неприємностей і навіть приховувати у собі загрозу (коли незначна невдача може сприйматися як велике лихо).

**Афективно-екзальтований тип.** Головна ознака цього типу (а також відмінність від циклоїдного) – надмірність емо-



ційних коливань – від бурхливої радості і захоплення до повного безутішного відчаю.

Такі особистості здатні повною мірою відчувати радість, захоплення, щастя і насолоду від зовсім незначних радісних подій. З такою легкістю вони поринають у глибокий смуток через незначні неприємні події. Такі часто неадекватні і надмірні коливання настрою між двома емоційними полюсами від радості до відчаю і є суттю екзальтованості. Таким людям притаманні висока емоційність, альтруїстичність, прив'язаність до близьких та друзів, жалість, співчуття, естетичний смак і щирість почуттів.

У афективно-екзальтованих особистостей повною мірою проявляється екзальтоване перебільшення почуттів, вони реагують на події життя більш бурхливо, ніж інші люди. Емоційні коливання відбуваються швидко і непередбачувано, вони до того ж і щирі.

Основний недолік – велика вразливість на сумні факти і події життя, занадто болісне переживання сумних подій.

**Збудливий тип.** Збудливі особистості характеризуються низькою керованістю поведінки, головним змістом поведінки є не розум, а емоції, потяги, неконтрольовані спонукання.

Відмінною рисою збудливих натур також у деяких випадках є нерозуміння й ігнорування етичних і суспільних норм та правил поведінки.

Збудливим особистостям притаманна висока імпульсивність поведінки та низький контроль над емоціями, потягами та спонуканнями.

Збудливі люди часто мають такі характерні риси, як грубість, гнівливість, дратівливість, конфліктність, «занудливість», агресивність, нестриманість, запальність. Такі особистості часто самі провокують конфлікти і відкрито виражають своє незадоволення оточуючими. Такі особистості схильні сперечатися з найменшого приводу як з колегами по роботі, так і з керівництвом, тому в них часто виникають непорозуміння у міжособистісних стосунках з оточуючими їх людьми на

роботі і в побуті, вони не уживаються в колективі й тому часто змінюють місце роботи.

При незначній акцентуації здатні контролювати свою імпульсивність. Але несприятливі умови або події, розстроєні почуття можуть спровокувати збудливих людей на необдумані, імпульсивні вчинки.

**Емотивний тип.** Емотивні особистості характеризуються глибокою чутливістю у сфері «тонких» емоцій. По життю їх найбільше турбує все, те що пов'язане з емоціями, духовними проявами життя, з гуманністю і чуйністю. Їх зазвичай називають м'якосердними, чутливими, задушевними, щирими, вразливими людьми. Головні ознаки емотивного типу – емоційність та емпатійність (співпереживання). Емотивні натури жалісливіші, ніж інші, вони відчувають особливу радість від милування природою, творами мистецтва.

Особлива чуттєвість емотивних натур може призводити до того, що душевні потрясіння впливають на них хворобливо і мають дуже сильний ефект.

Емотивні особистості гостро реагують, коли комусь загрожує небезпека. Вони рідко вступають у конфлікти, образи носять у собі.

Емотивні люди здатні щиро радіти, відчуваючи радість сильніше, ніж інші люди. Емотивним особистостям притаманне гостре відчуття обов'язку, старанність.

Емотивні натури дуже люблять природу, рослини і тварин.

**Дистимічний тип.** Люди цього типу занадто серйозні, схильні до пригніченого настрою. Вони звертають увагу на сумні явища життя набагато більше, ніж на радісні події. Характерними ознаками є песимістичність, безрадісність, стурбованість. Дистимічні люди уникають веселих компаній, ведуть тихий, замкнений спосіб життя, за характером вони домосіди та індивідуалісти. Їм притаманні мовчазність та занижена самооцінка. Такі особистості більше за інших схильні до депресивних станів.

Дистимічні особистості мають серйозну етичну позицію, їм притаманні тонкі, вишукані почуття, що не сумісні з людським егоїзмом, грубістю.

**Тривожний тип.** Людям даного типу притаманні невпевненість у собі, боязливість, несміливість, сором'язливість, мовчазність.

Тривожним натурам також властиві безпорадність, нездатність відстоювати власну позицію, точку зору. Такі люди легко підкоряються іншим лідерам, майже завжди виконують роль підлеглих. Головні ознаки тривожного типу – внутрішня невпевненість у собі, власних силах, занижена самооцінка. У міжособистісних стосунках мають певні проблеми. Притаманна їм сором'язливість, невпевненість у собі заважають їм спілкуватися і зближатися з людьми, які їм подобаються. Ставлення до них оточуючих є для таких людей серйозною і болісною проблемою, що переживається дуже гостро.

Тривожні особистості мають високе почуття обов'язку, відповідальності, у них рано формується висока моральність і етичні стандарти.

Тривожні натури дуже чутливі і в цьому мають переваги перед іншими людьми. Значною мірою вони здатні розуміти, любити і творити прекрасне (у творчості, мистецтві тощо).

Але тривожні люди дуже вразливі і потребують з боку інших підтримки, розуміння та доброзичливого ставлення до себе.

### ***Тест Р. Кеттелла (16 RF-опитувальник)***

Цей тест універсальний, практичний, дає багатогранну інформацію про індивідуальність. Він містить 105 запитань. Час дослідження коливається від 20 до 50 хвилин. Методика може застосовуватися як у групі, так й індивідуально, як у блоці з іншими методиками, так і самостійно.

Вік досліджуваного: з 14 років.

**Інструкція.** Перед вами ряд запитань, які допоможуть визначити деякі властивості вашої особистості. Тут не може

бути «правильних» чи «неправильних» відповідей. Люди різні, і кожен може висловити свою думку. Намагайтеся відповідати щиро і точно.

Відповідаючи на кожне запитання, ви повинні вибрати одну з трьох запропонованих відповідей – ту, яка найбільшою мірою відповідає вашим поглядам, вашій думці про себе. Відповідати необхідно таким чином: у відповідній клітинці у бланку відповідей поставте «+» (клітинка ліворуч відповідає відповіді «а», середня – «б», а клітинка справа – відповіді «с»).

**Відповідаючи на запитання, пам'ятайте такі чотири правила:**

1) не потрібно багато часу витратити на обдумування відповідей. Давайте ту відповідь, яка першою спаде вам на думку;

2) намагайтеся не дуже часто давати проміжні, невизначені відповіді типу «не знаю», «дещо середнє» тощо;

3) обов'язково відповідайте на всі запитання по черзі, нічого не пропускаючи;

4) відповідайте чесно і щиро.

### **Тестовий матеріал**

1. Я думаю, що моя пам'ять тепер краща, ніж була раніше.

а) так; б) важко відповісти; с) ні.

2. Я б цілком міг жити один, далеко від людей.

а) так; б) іноді; с) ні.

3. Якби я сказав, що небо знаходиться «знизу» і що зимою «спекотно», я мусив би назвати злочинця:

а) бандитом; б) святим; с) хмарою.

4. Коли я лягаю спати, я:

а) засинаю швидко; б) засинаю не дуже швидко; с) засинаю з труднощами.

5. Якщо б я їхав у автомобілі по дорозі, де багато інших машин, я волів би:

а) пропустити вперед більшість машин; б) не знаю; с) обігнати всі машини, які йдуть попереду.

6. У компанії я дозволяю іншим жартувати і розповідати будь-які історії.

а) так; б) іноді; с) ні.

7. Мені важливо, щоб у всьому, що мене оточує, не було безладу.

а) вірно; б) важко сказати; с) невірно.

8. Більшість людей, з якими я буваю в компаніях, без сумніву, раді мене бачити.

а) так; б) іноді; с) ні.

9. Я б скоріш за все займався:

а) фехтуванням і танцями; б) важко сказати; с) боротьбою і баскетболом.

10. Мене тішить, що те, що люди роблять, зовсім не схоже на те, що вони потім розповідають про це.

а) так; б) іноді; с) ні.

11. Читаючи про яку-небудь подію, я цікавлюся всіма подробицями.

а) завжди; б) іноді; с) рідко.

12. Коли друзі кепкують з мене, я зазвичай сміюся разом з усіма і зовсім не ображаюся.

а) вірно; б) не знаю; с) невірно.

13. Якщо мені хто-небудь нагрубіянить, я можу швидко забути про це.

а) вірно; б) не знаю; с) невірно.

14. Мені більше подобається вигадувати нові способи виконання якої-небудь роботи, ніж дотримуватися випробуваних прийомів.

а) вірно; б) не знаю; с) невірно.

15. Коли я планую що-небудь, то переважно роблю це самотійно, без допомоги інших.

а) вірно; б) іноді; с) ні.

16. Я думаю, що менш чутливий і легкозбудливий, ніж більшість людей.

а) вірно; б) важко відповісти; с) невірно.

17. Мене дратують люди, які не можуть швидко прийняти рішення.

а) вірно; б) не знаю; с) невірно.

18. Іноді, хоча і короткочасно, у мене виникало почуття роздратованості стосовно моїх батьків.

а) так; б) не знаю; с) ні.

19. Я скоріше розкрив би свої таємні думки:

а) моїм хорошим друзям; б) не знаю; с) своєму щоденнику.

20. Я думаю, що слово, протилежне за змістом слову «неточний», – це:

а) недбалий; б) старанний; с) приблизний.

21. У мене завжди вистачає енергії, коли мені це необхідно.

а) так; б) важко сказати; с) ні.

22. Мене більше дратують люди, які:

а) своїми грубими жартами змушують людей червоніти;  
б) важко відповісти; с) створюють незручності для мене, запізнюючись на домовлену зустріч.

23. Мені дуже подобається запрошувати гостей і розважати їх.

а) вірно; б) не знаю; с) невірно.

24. Я думаю, що:

а) не все треба робити однаково ретельно; б) важко сказати;  
с) будь-яку роботу необхідно виконувати ретельно, якщо ви за неї взялися.

25. Мені завжди доводиться долати ніяковість (хвилювання).

а) так; б) можливо; с) ні.

26. Мої друзі частіше:

а) радяться зі мною; б) роблять те й інше порівну; с) дають мені поради.

27. Якщо приятель обманює мене в дрібницях, я скоріше волю зробити вигляд, що не помітив цього, ніж викрити його.

а) так; б) іноді; с) ні.

28. Мені подобається товариш:

а) інтереси якого мають діловий і практичний характер;  
б) не знаю; с) який відрізняється глибоко продуманими поглядами на життя.

29. Я не можу байдуже слухати, як інші люди висловлюють ідеї, протилежні тим, в які твердо вірили.

а) вірно; б) важко відповісти; с) невірно.

30. Мене хвилюють мої колишні вчинки і помилки.

а) так; б) не знаю; с) ні.

31. Якщо б я однаково добре вмів й те, і інше, то я б надавав перевагу:

а) грі в шахи; б) важко сказати; с) грі в городки.

32. Мені подобаються комунікабельні, компанійські люди.

а) так; б) не знаю; с) ні.

33. Я настільки обережний і практичний, що зі мною трапляється менше неприємних несподіванок, ніж з іншими людьми.

а) так; б) важко сказати; с) ні.

34. Я можу забути про свої турботи і обов'язки, коли це необхідно.

а) так; б) іноді; с) ні.

35. Мені буває важко визнати, що я неправий.

а) так; б) іноді; с) ні.

36. На підприємстві мені було б цікавіше:

а) працювати з машинами, механізмами і брати участь в основному виробництві; б) важко сказати; с) розмовляти з людьми, займатися суспільною працею.

37. Яке слово не пов'язане з двома іншими?

а) кішка; б) близько; с) сонце.

38. Те, що деякою мірою відволікає мою увагу:

а) дратує мене; б) трохи непокоїть; с) не турбує мене зовсім.

39. Якщо б у мене було багато грошей, то я:

а) потурбувався б про те, щоб не викликати до себе заздрощів; б) не знаю; с) жив би, не відмовляючи собі ні в чому.

40. Найгірше покарання для мене:

а) важка робота; б) не знаю; с) бути закритим на самоті.

41. Люди повинні більше, ніж вони роблять це тепер, вимагати дотримання законів моралі.

а) так; б) іноді; с) ні.

42. Мені говорили, що в дитинстві я був:

а) спокійним і любив залишатися один; б) не знаю; с) жвавим і непосидючим.

43. Мені подобалася б практична щоденна робота з різним устаткуванням і машинами.

а) так; б) не знаю; с) ні.

44. Я думаю, що більшість свідків говорять правду, навіть якщо це нелегко для них.

а) так; б) важко сказати; с) ні.

45. Іноді я не наважуюся впроваджувати в життя свої ідеї, тому що вони здаються мені нездійсненними.

а) вірно; б) важко відповісти; с) невірно.

46. Я намагаюся сміятися над жартами не так голосно, як це робить більшість людей.

а) вірно; б) не знаю; с) невірно.

47. Я ніколи не почуваю себе таким нещасним, що хочеться плакати.

а) вірно; б) не знаю; с) невірно.

48. У музиці я насолоджуюся:

а) маршами у виконанні військових оркестрів; б) не знаю; с) скрипичним соло.

49. Я б скоріше волів провести два літні місяці:

а) у селі з одним або двома товаришами; б) важко сказати; с) очолити групу в туристичному таборі.

50. Зусилля, витрачені на складання планів:

а) ніколи не зайві; б) важко сказати; с) не варті цього.

51. Необмірковані вчинки і вислови моїх приятелів на мою адресу не ображають і не засмучують мене.

а) вірно; б) не знаю; с) невірно.

52. Коли мені все вдається, я вважаю ці справи легкими.

а) завжди; б) іноді; с) рідко.

53. Я волів би скоріше працювати:



а) в установі, де мені необхідно було б керувати людьми і весь час бути серед них; б) важко відповісти; с) архітектором, який у тихій кімнаті розробляє свій проєкт.

54. Будинок так відноситься до кімнати, як дерево:

а) до лісу; б) до рослин; с) до листя.

55. Те, що я роблю, у мене не виходить:

а) рідко; б) іноді; с) часто.

56. В більшості справ я:

а) надам перевагу ризику; б) не знаю; с) волію діяти напевно.

57. Імовірно, деякі люди вважають, що я занадто багато говорю.

а) скоріше це так; б) не знаю; с) думаю, що ні.

58. Мені більше подобається людина:

а) великого розуму, навіть якщо вона ненадійна і непостійна; б) важко сказати; с) з середніми здібностями, але яка вміє протистояти різним спокусам.

59. Я приймаю рішення:

а) швидше, ніж інші люди; б) не знаю; с) повільніше, ніж більшість людей.

60. На мене велике враження справляють:

а) майстерність та витонченість; б) важко сказати; с) сила і міць.

61. Я вважаю, що я людина, схильна до співробітництва.

а) так; б) інколи; с) ні.

62. Мені більше подобається розмовляти з людьми витонченими, вишуканими, ніж з відвертими і прямолінійними.

а) так; б) не знаю; с) ні.

63. Я волію:

а) вирішувати питання, які стосуються особисто мене, сам; б) важко відповісти; с) радитися з моїми друзями.

64. Якщо людина не відповідає відразу ж після того, як я що-небудь сказав їй, то я відчуваю, що сказав, мабуть, якусь дурницю.

а) вірно; б) не знаю; с) невірно.

65. У шкільні роки я здебільшого отримував знання:

а) на уроках; б) важко сказати; с) читаючи книжки.

66. Я уникаю суспільної роботи і пов'язаної з цим відповідальності.

а) вірно; б) іноді; с) невірно.

67. Коли питання, яке необхідно вирішити, дуже важке і потребує від мене багато зусиль, я намагаюся:

а) зайнятися іншим питанням; б) важко відповісти; с) ще раз спробую вирішити це питання.

68. У мене виникають сильні емоції: тривога, гнів, напади сміху і т.д., здавалося б, без будь-якої причини.

а) так; б) іноді; с) ні.

69. Іноді я розмірковую гірше, ніж завжди.

а) вірно; б) не знаю; с) невірно.

70. Мені приємно зробити людині послугу, погодившись призначити зустріч з нею на час, зручний для неї, навіть якщо це не дуже зручно для мене.

а) так; б) іноді; с) ні.

71. Я думаю, що число, яке повинно продовжити ряд 1, 2, 3, 5, 6... – це:

а) 10; б) 5; с) 7.

72. Іноді у мене бувають нетривалі напади нудоти і запаморочення голови без визначеної причини.

а) так; б) не знаю; с) ні.

73. Я волію скоріше відмовитися від свого замовлення, ніж завдати офіціантові або офіціантці зайвих клопотів.

а) так; б) іноді; с) ні.

74. Я живу нинішнім днем більшою мірою, ніж інші люди.

а) вірно; б) важко сказати; с) невірно.

75. На вечірці мені подобається:

а) брати участь у цікавій розмові; б) важко відповісти; с) дивитися, як люди відпочивають, і просто відпочивати самому.

76. Я висловлюю свою думку незалежно від того, скільки людей можуть її почути.

а) так; б) іноді; с) ні.

77. Якщо б я міг перенестися в минуле, то найбільше хотів би зустрітися з:

а) Колумбом; б) не знаю; с) Пушкіним.

78. Я змушений стримувати себе від того, щоб не ладнати чужі справи.

а) так; б) іноді; с) ні.

79. Працюючи в магазині, я волів би:

а) оформлювати вітрини; б) не знаю; с) бути касиром.

80. Якщо люди погано про мене думають, я не намагаюся переконати їх і продовжую робити так, як вважаю за потрібне:

а) так; б) важко сказати; с) ні.

81. Якщо я бачу, що мій давній товариш сторониться мене, я зазвичай:

а) зразу ж думаю: «У нього поганий настрій»; б) не знаю; с) непокоюся про те, який поганий вчинок я скоїв.

82. Усі нещастя трапляються через людей.

а) які намагаються до всього внести зміни, хоча вже існують задовільні способи вирішення цих питань; б) не знаю; с) які відкидають нові, багатообіцяючі пропозиції.

83. Я отримую велике задоволення, розповідаючи місцеві новини.

а) так; б) іноді; с) ні.

84. Акуратні, вимогливі люди не вживаються зі мною.

а) вірно; б) іноді; с) невірно.

85. Мені здається, що я менш дратівливий, ніж більшість людей.

а) вірно; б) не знаю; с) невірно.

86. Я легше можу не рахуватися з іншими людьми, ніж вони зі мною.

а) вірно; б) іноді; с) невірно.

87. Буває, що вранці я не хочу ні з ким розмовляти.

а) часто; б) іноді; с) ніколи.

88. Якщо стрілки годинника зустрічаються рівно через кожні 65 хв., відміряних на точних годинниках, то цей годинник:

- a) відстає; b) іде правильно; c) спішить.
89. Мені буває нудно:  
a) часто; b) іноді; c) рідко.
90. Люди кажуть, що мені подобається робити все своїм оригінальним способом.  
a) вірно; b) іноді; c) невірно.
91. Я вважаю, що необхідно уникати зайвих хвилювань, тому що вони стомлюють.  
a) так; b) іноді; c) ні.
92. Вдома у вільний час я:  
a) розмовляю і відпочиваю; b) важко відповісти; c) займаюся цікавими справами.
93. Я невпевнено і обережно ставлюся до зав'язування дружніх стосунків із новими людьми.  
a) так; b) іноді; c) ні.
94. Я вважаю, що те, що люди говорять віршами, можна так само висловити прозою:  
a) так; b) іноді; c) ні.
95. Я підозрюю, що люди, з якими я перебуваю в дружніх стосунках, можуть виявитися зовсім не друзями за моєю спиною.  
a) так, у більшості випадків; b) іноді; c) ні, рідко.
96. Я думаю, що навіть найдраматичніші події уже через рік не залишать у моїй душі ніякого сліду.  
a) так; b) іноді; c) ні.
97. Я думаю, що було б цікавіше стати:  
a) натуралістом і працювати з рослинами; b) не знаю; c) страховим агентом.
98. Я схильний до безпричинного страху і відрази щодо деяких речей, наприклад певних тварин, місць і т.д.  
a) так; b) іноді; c) ні.
99. Я люблю міркувати про те, як можна було б покращити світ.  
a) так; b) важко сказати; c) ні.
100. Я надаю перевагу іграм:

а) де потрібно грати в команді або мати партнера; б) не знаю; с) де кожний грає за себе.

101. Вночі мені сняться фантастичні або абсурдні сни.

а) так; б) іноді; с) ні.

102. Якщо я залишаюся в будинку один, то через деякий час відчуваю тривогу і страх.

а) так; б) іноді; с) ні.

103. Я можу своїм дружнім ставленням ввести людей в оману, хоча насправді вони мені не подобаються.

а) так; б) іноді; с) ні.

104. Яке слово не співвідноситься з двома іншими?

а) думати; б) бачити; с) слухати.

105. Якщо мати Марії є сестрою батька Олександра, то ким є Олександр по відношенню до батька Марії?

а) двоюрідним братом; б) племінником; с) дядьком.

### **Інтерпретація факторів:**

**Фактор А – «замкнутість – товарицькість».** При низьких оцінках людина характеризується некомунікабельністю, замкнутістю, безучасністю, деякою ригідністю і суворістю в оцінці людей. Вона скептично налаштована, холодна стосовно оточуючих, любить бути на самоті, не має близьких друзів, з якими можна бути відвертою.

При високих оцінках людина відкрита і добросердна, товарицька і добродушна. Їй властиві природність і невимушеність у поведінці, уважність, доброта, м'якосердність у стосунках. Вона охоче працює з людьми, активна в улагодженні конфліктів, довірлива, не боїться критики, переживає яскраві емоції, зразу відгукується на будь-які події.

У цілому фактор орієнтований на вимірювання комунікабельності людини в малих групах.

**Фактор В – «інтелект».** При низьких оцінках людині властиві конкретність і деяка ригідність мислення, може мати місце емоційна дезорганізація мислення.

При високих оцінках спостерігається абстрактність мислення, кмітливість і здатність швидко навчатися. Існує деякий зв'язок з рівнем вербальної культури та ерудиції.

**Фактор С – «емоційна нестійкість – емоційна стійкість».** При низьких оцінках виражені низька толерантність до фрустрації, підвладність почуттям, мінливість інтересів, схильність до лабільності настрою, роздратованість, утомлюваність, невротичні симптоми, іпохондрія.

При високих оцінках людина стримана, працелюбна, емоційно зріла, реалістично налаштована. Краще здатна наслідувати вимоги групи, характеризується стійкістю інтересів. У неї відсутня нервова втома. У крайніх випадках може мати місце емоційна ригідність і нечутливість. За деякими дослідженнями, фактор пов'язаний з силою нервової системи, лабільністю.

**Фактор Е – «підпорядкованість – домінантність».** При низьких оцінках людина сором'язлива, схильна давати дорогу іншим. Часто виявляється залежною, бере провину на себе, тривожиться щодо своїх можливих помилок. Їй властиві тактовність, безмовність, шанобливість, покірність – до повної пасивності.

При високих оцінках людина владна, незалежна, самовпевнена, вперта – аж до агресивності. Вона незалежна в судженнях і поведінці, свій хід думок схильна вважати законом для себе і оточуючих. У конфліктах звинувачує інших, не визнає влади і тиску ззовні, визнає для себе авторитарний стиль керівництва, але й бореться за високий статус; конфліктна, примхлива.

**Фактор F – «стриманість – експресивність».** При низьких оцінках людина характеризується розсудливістю, обережністю, мовчазністю. Їй властиві схильність усе ускладнювати, деяка занепокоєність, песимістичність у сприйнятті дійсності. Турбується про майбутнє, очікує невдач. Оточуючим вона здається нудною, в'ялою і занадто манірною (неприродною).

При високих оцінках людина життєрадісна, імпульсивна, безпечна, весела, говірка. Енергійна, соціальні контакти для неї емоційно значимі. Вона експансивна, щира у стосунках

з людьми. Емоційність, динамічність спілкування сприяють тому, що вона часто стає лідером і ентузіастом групової діяльності, вірить в удачу.

У цілому оцінка за цим фактором відображає емоційну забарвленість і динамічність спілкування.

**Фактор G – «підвладність почуттям – висока нормативність поведінки».** При низьких оцінках людина схильна до мінливості, підвладна впливу випадку і обставин. Не докладає зусиль для виконання групових вимог і норм. Вона характеризується безпринципністю, неорганізованістю, безвідповідальністю, гнучкими установками щодо соціальних норм. Свобода від впливу норм може призвести до антисоціальної поведінки.

При високих оцінках спостерігається осмислене додержання норм і правил поведінки, наполегливість у досягненні мети, точність, відповідальність, ділова спрямованість.

У цілому фактор визначає, наскільки різні норми і заборони регулюють поведінку і стосунки людини з оточенням.

**Фактор H – «нерішучість – сміливість».** При низьких оцінках людина сором'язлива, невпевнена у своїх силах, стримана, нерішуча, воліє перебувати в тіні. Вона віддає перевагу не великому товариству, а одній-двом людям, товаришам. Відрізняється підвищеною чутливістю до погроз.

При високих оцінках людині властива соціальна сміливість, активність, готовність мати справу з незнайомими обставинами і людьми. Вона схильна до ризику, тримається вільно, розторможено.

У цілому фактор визначає реактивність на загрозу в соціальних ситуаціях і ступінь активності в соціальних контактах.

**Фактор I – «жорстокість – чутливість».** При низьких оцінках людині властива мужність, самовпевненість, розсудливість, реалістичність суджень, практичність, деяка жорстокість, суворість, черствість щодо оточуючих.

При високих оцінках спостерігається м'якість, залежність, спрямованість на заступництво, схильність до романтизму, артистичність натури, жіночність, художнє сприйняття світу.

Можна говорити про розвинуту здатність до емпатії, співчуття, співпереживання і розуміння інших людей.

**Фактор L – «довірливість – підозрливість».** При низьких оцінках людина характеризується відвертістю, довірливістю, доброзичливістю щодо інших людей, терпимістю, поступливістю. Вона вільна від заздрощів, легко ладнає з людьми і добре працює в колективі.

При високих оцінках людина ревнива, заздрісна, характеризується підозрливістю, їй властива велика зарозумілість. Її інтереси спрямовані на саму себе, вона зазвичай обережна у своїх вчинках, егоцентрична.

У цілому фактор свідчить про емоційне ставлення до людей.

**Фактор M – «практичність – розвинута уява».** При низьких оцінках людина практична, добросовісна. Орієнтується на зовнішню реальність і додержується загальноприйнятих норм. Їй властива деяка обмеженість і зайва уважність до дрібниць.

При високій оцінці можна говорити про розвинуту уяву, орієнтування на свій внутрішній світ, високий творчий потенціал.

**Фактор N – «прямолінійність – дипломатичність».** При низьких оцінках людині властива прямолінійність, наївність, природність, безпосередність поведінки.

При високих оцінках людина характеризується розважливістю, проникливістю, розумним і сентиментальним підходом до подій і оточуючих людей.

**Фактор O – «упевненість у собі – тривожність».** При низьких оцінках людина холоднокровна, спокійна, безтурботна, впевнена у собі.

При високих оцінках людині властива тривожність, депресивність, вразливість.

**Фактор Q1 – «консерватизм – радикалізм».** При низьких оцінках людина характеризується консервативністю, стійкістю до традиційних труднощів. Вона знає, у що повинна вірити, і, незважаючи на непереконливість деяких принципів, не шукає нових, із сумнівом ставиться до нових ідей, схильна до моралі-



заторства і повчань. Не погоджується із змінами і не цікавиться аналітичними й інтелектуальними міркуваннями.

При високих оцінках людина налаштована критично, характеризується наявністю інтелектуальних інтересів, аналітичністю мислення, намагається бути добре поінформованою. Більше схильна до експериментування, спокійно сприймає нові, неусталені погляди і зміни, не довіряє авторитетам, на віру нічого не сприймає.

**Фактор Q2 – «конформізм – нонконформізм».** При низьких оцінках людина залежна від групи, слідує за суспільною думкою, воліє і працювати, і приймати рішення разом з іншими людьми, орієнтується на соціальне схвалення. При цьому у неї часто відсутня ініціатива щодо прийняття рішення.

При високій оцінці людина визнає власні рішення, незалежна, прямує вибраним нею шляхом, сама приймає рішення і сама діє. Однак, маючи власну думку, вона не намагається нав'язати її оточуючим.

Не можна сказати, що вона не любить людей, вона просто не має потреби в їх підтримці і схваленні.

**Фактор Q3 – «низький самоконтроль – високий самоконтроль».** При низьких оцінках спостерігається недисциплінованість, внутрішня конфліктність уявлень про себе. Людина не занепокоєна виконанням соціальних потреб.

При високих оцінках – розвинутий самоконтроль, точність виконання соціальних вимог. Людина слідує своєму уявленню про себе, добре контролює свої емоції і поведінку, доводить будь-яку справу до кінця. Їй властиві цілеспрямованість й інтегрованість особистості.

На відміну від соціальної нормативності поведінки (фактор O) цей фактор вимірює рівень внутрішнього контролю поведінки.

**Фактор Q4 – «розслаблення – напруженість».** При низьких оцінках людині властиві розслабленість, в'ялість, спокій, низька мотивація, лінощі, надмірна задоволеність і незворушливість.

Висока оцінка свідчить про напруженість, фрустрованість, наявність збудження і неспокою. Стан фрустрації, в якому людина перебуває, є результатом підвищеної мотивації. Їй властиве активне незадоволення станом речей.

**Фактор MD – «адекватність самооцінки».** Чим вище оцінка за цим фактором, тим більшою мірою людині властиво завищувати свої можливості і переоцінювати себе.

### **Оцінювання і аналіз результатів**

Відповіді заносяться у спеціальний опитувальний бланк, а потім обраховуються за допомогою спеціального ключа. Відповідність з ключем відповідей «а» і «с» оцінюється 2 балами, відповідей «b» – 1 балом. Винятком є фактор В – тут будь-яка відповідність відповіді та ключа дає 1 бал. Сума балів за кожною групою запитань дає в результаті значення фактора. Таким чином, максимальна оцінка за кожним фактором – 12 балів, за фактором В – 8 балів, мінімальна – 0 балів.

На основі якісного і кількісного аналізу змісту особистісних факторів і їх взаємозв'язку можуть бути виділені такі блоки факторів:

Інтелектуальні особливості – фактори В, М, Q1.

Емоційно-вольові особливості – фактори С, G, I, O, Q3, Q4.

Комунікативні властивості і особливості міжособистісної взаємодії – фактори F, H, F, E, Q2, N, L.

### **Симптомо-комплекси**

I+D+C – афективна поведінка;

E+ – схильність до агресії;

G– – асоціальна, аморальна поведінка;

J+ – схильність до правопорушень групового характеру;

O+Q+C–F – схильність до алкоголізації.

### **Ключ до тесту**

Фактор А (максимально – 12 балів) – 2) В=1, С=2; 19) А=2, В=1; 36) В=1, С=2; 53) А=2, В=1; 70) А=2, В=1; 87) В=1, С=2.

Фактор В (максимально – 8 балів) – 3) В=1; 20) С=1; 37) В=1; 54) С=1; 71) А=1; 88) С=1; 104) А=1; 105) В=1.

Фактор C – 4) A=2, B=1; 21) A=2, B=1; 38) B=1, C=2;  
55) A=2, B=1; 72) B=1, C=2; 89) B=1, C=2.

Фактор E – 5) B=1, C=2; 22) B=1, C=2; 39) A=2, B=1;  
56) A=2, B=1; 73) B=1, C=2; 90) B=1, A=2.

Фактор F – 6) B=1, C=2; 23) A=2, B=1; 40) B=1, C=2;  
57) A=2, B=1; 74) A=2, B=1; 91) B=1, C=2.

Фактор G – 7) A=2, B=1; 24) B=1, C=2; 41) A=2, B=1;  
58) B=1, C=2; 75) A=2, B=1; 92) B=1, C=2.

Фактор H – 8) A=2, B=1; 25) B=1, C=2; 42) B=1, C=2;  
59) A=2, B=1; 76) A=2, B=1; 93) B=1, C=2.

Фактор I – 9) A=2, B=1; 26) A=2, B=1; 43) B=1, C=2;  
60) A=2, B=1; 77) B=1, C=2; 94) B=1, C=2.

Фактор L – 10) A=2, B=1; 27) B=1, C=2; 44) B=1, C=2.  
61) B=1, C=2; 78) A=2, B=1; 95) A=2, B=1.

Фактор M – 11) B=1, C=2; 28) B=1, C=2; 45) B=1, C=2;  
62) A=2, B=1; 79) A=2, B=1; 96) B=1, C=2.

Фактор N – 12) B=1, C=2; 29) B=1, C=2; 46) A=2, B=1;  
63) A=2, B=1; 80) B=1, C=2; 97) B=1, C=2.

Фактор O – 13) B=1, C=2; 30) A=2, B=1; 47) B=1, C=2;  
64) A=2, B=1; 81) B=1, C=2; 98) A=2, B=1.

Фактор Q1 – 14) A=2, B=1; 31) A=2, B=1; 48) B=1, C=2;  
65) B=1, C=2; 82) B=1, C=2; 99) A=2, B=1.

Фактор Q2 – 15) A=2, B=1; 32) B=1, C=2; 49) A=2, B=1;  
66) A=2, B=1; 83) B=1, C=2; 100) B=1, C=2.

Фактор Q3 – 16) A=2, B=1; 33) A=2, B=1; 50) A=2, B=1;  
67) B=1, C=2; 84) B=1, C=2; 101) B=1, C=2.

Фактор Q4 – 17) A=2, B=1; 34) B=1, C=2; 51) B=1, C=2;  
68) A=2, B=1; 85) B=1, C=2; 102) B=1.

Фактор MD – 1) A=2, B=1; 18) B=1, C=2; 35) B=1, C=2;  
52) A=2, B=1; 69) B=1, C=2; 86) B=1, C=2; 103) B=1, C=2.

## Карта диференційно-діагностичного опитування учнів ДДО (Є.О. Клімов)

**Інструкція.** Уважно перечитайте запропоновані пари тверджень (1а–1б; 2а–2б і так далі), вам потрібно зробити вибір між варіантом **а** чи **б** у кожній із двадцяти пар. Із кожної пари тверджень обов’язково виберіть одне, яке вам підходить найбільше. Свій вибір позначте кольором або знаком. Час виконання методики 15 хвилин. Бажаємо успіхів.

<b>1а</b> Доглядати за тваринами.	або	<b>1б</b> Обслуговувати машини, прилади (спостерігати, регулювати).
<b>2а</b> Допомогати хворим людям, здійснювати їх лікування.	або	<b>2б</b> Складати таблиці, схеми, комп’ютерні програми.
<b>3а</b> Стежити за якістю виготовлення книжкових ілюстрацій, плакатів, листівок.	або	<b>3б</b> Спостерігати за станом рослин, вивчати особливості їх розвитку.
<b>4а</b> Обробляти матеріали (дерево, тканину, метал, пластмасу тощо).	або	<b>4б</b> Доводити товари до споживача, рекламувати, продавати.
<b>5а</b> Обговорювати теми науково-популярного напрямку.	або	<b>5б</b> Обговорювати художні твори, концерти, вистави.
<b>6а</b> Вирощувати різних тварин	або	<b>6б</b> Тренувати товаришів (чи молодших) у виконанні якихось дій (трудових, навчальних, спортивних).
<b>7а</b> Копіювати малюнки, ілюстрації (чи налаштувати музичні інструменти).	або	<b>7б</b> Керувати будь-яким вантажним засобом (підйомним краном, вантажівкою).
<b>8а</b> Розшукувати, надавати та роз’яснювати людям необхідну інформацію, відомості.	або	<b>8б</b> Оформлювати виставки, вітрини, брати участь у підготовці концертів.
<b>9а</b> Ремонтувати різні речі, вироби (одяг, техніку), житло.	або	<b>9б</b> Шукати й виправляти помилки у текстах, таблицях, схемах.
<b>10а</b> Лікувати тварин, надавати їм допомогу.	або	<b>10б</b> Виконувати обчислення, розрахунки.
<b>11а</b> Вирощувати різні сорти рослин, підбирати нові види.	або	<b>11б</b> Конструювати, проектувати, створювати нові види машин, одягу, будівель.

<b>12а</b> Розв'язувати суперечки між людьми, переконувати, заохочувати їх, пояснювати їм незрозуміле.	або	<b>12б</b> Розбиратися в схемах, кресленнях, таблицях (перевіряти, уточнювати, приводити до ладу, вдосконалювати).
<b>13а</b> Брати участь в організації свят, виступати перед публікою на сцені.	або	<b>13б</b> Спостерігати, вивчати життя мікробів або інших організмів.
<b>14а</b> Обслуговувати, налагоджувати медичні прилади, апарати.	або	<b>14б</b> Надавати людям медичну допомогу у разі їх травмування.
<b>15а</b> Складати точні описи-звіти про явища, події, які відбуваються, вимірювати об'єкти, проводити статистичну роботу тощо.	або	<b>15б</b> Описувати та художньо зображувати реальні чи уявні події.
<b>16а</b> Робити лабораторні аналізи в лікарні.	або	<b>16б</b> Приймати та оглядати хворих, проводити з ними бесіди, призначати лікування.
<b>17а</b> Фарбувати чи розписувати стіни приміщень, поверхні виробів.	або	<b>17б</b> Здійснювати монтаж чи зборку споруд, приладів, машин.
<b>18а</b> Організовувати відвідини театрів, музеїв, виставок, проводити екскурсії тощо.	або	<b>18б</b> Грати на сцені, брати участь у концертах, самодіяльних спектаклях, сценках.
<b>19а</b> Виготовляти за кресленнями деталі, вироби (машини, одяг), будувати будівлі.	або	<b>19б</b> Займатися кресленням, копіювати схеми, графіки, таблиці, карти тощо.
<b>20а</b> Вести боротьбу з хворобами рослин та шкідниками саду, лісу.	або	<b>20б</b> Працювати за комп'ютером.

**Обробка результатів.** Після отримання відповідей на всі запитання в кожному з п'яти вертикальних стовпчиків підраховується кількість проставлених плюсів. У нижніх клітинах таблиці виводяться суми, які є показниками вираження інтересів до певної сфери діяльності. Максимальна сума балів у кожному стовпчику становить 8. Найбільша сума балів в одному зі стовпчиків вказує на переважання інтересів, а можливо, і нахилів до певного типу професій, тієї чи іншої сфери діяльності.

**Таблиця-ключ диференціально-діагностичного  
опитувальника (ДДО)**

<b>Людина – природа</b>	<b>Людина – техніка</b>	<b>Людина – людина</b>	<b>Людина – знакова система</b>	<b>Людина – худож- ний образ</b>
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	18б
<b>Σ «+» =</b>	<b>Σ «+» =</b>	<b>Σ «+» =</b>	<b>Σ «+» =</b>	<b>Σ «+» =</b>

**Тип «Людина – людина».** Головний, провідний предмет праці – люди, вид діяльності – спілкування, допомога іншим, надання послуг. Серед цього типу професій можна виділити:

- професії, пов’язані з управлінням та керівництвом людьми;
- професії, пов’язані з інформаційним обслуговуванням;
- професії, пов’язані з навчанням і вихованням людей;
- професії, пов’язані з юридичними послугами;
- професії, пов’язані з побутовим, торговим обслуговуванням;
- професії, пов’язані з медичним обслуговуванням.

Основною особливістю діяльності цього типу є взаємодія з людьми, вміння спілкуватися, контактувати, вислуховувати, домагатися взаєморозуміння. Підгрупи професій соціальної сфери пов’язані з:

- керівництвом та організацією людей (менеджер, адміністратор, розпорядник тощо);

- політичною, довідниковою, консультаційно-юридичною інформацією (дипломат, адвокат, консультант, юрист);
- задоволенням потреб людей та обслуговуванням (екскурсовод, продавець, сфера ресторанно-готельних послуг);
- навчанням, вихованням (викладач, вихователь);
- оцінкою стану соціальних об'єктів (журналіст, соціолог, інспектор);
- медичним обслуговуванням (лікар, стоматолог, медичний персонал середньої ланки, реабілітолог).

Для успішної роботи за професіями цього типу потрібно навчитися встановлювати і підтримувати контакти з людьми, розуміти людей, розбиратися в особливостях їх поведінки. Професійно важливими якостями є тактовність, ввічливість, чуйність, стійкий гарний настрій у процесі роботи з людьми, потреба у спілкуванні, здатність розуміти наміри, помисли, настрої інших людей, вміння швидко розбиратися у взаєминах людей, вміння знаходити спільну мову з різними людьми.

**Тип «Людина – техніка».** До цього типу відносяться професії, пов'язані з використанням, створенням, обслуговуванням різноманітного технічного устаткування, в яких саме воно є основним предметом праці фахівця (машини, механізми, агрегати, технічні системи тощо). Також варто зауважити, що слід звернути увагу саме на сучасну техніку: галузеву техніку автоматизації, кібернетики, електронну, вимірювальну, оргтехніку. Впровадження сучасних технологій значною мірою потребує підготовки інженерно-технічних працівників, особливість яких полягає у чіткості та точності розумових операцій, спрямованості на практичність мислення, у наявності технічної спостережливості, а також у підвищеному інтересі до техніки.

Схильності та переваги	Виражені здібності
<ul style="list-style-type: none"> <li>• досліджувати, спостерігати;</li> <li>• створювати і випробовувати нові зразки;</li> <li>• планувати, конструювати, проєктувати, розробляти, моделювати;</li> <li>• придумувати нові способи діяльності;</li> <li>• самостійно організовувати свою роботу.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• технічний склад розуму;</li> <li>• просторова уява;</li> <li>• схильність до практичної праці;</li> <li>• емоційна стійкість</li> </ul>

**Приклади професій:** конструктор, інженер, фахівець з автоматизації технологічних процесів, проєктувальник систем управління та інформаційних систем, інженер-системотехнік, інженер-програміст, фахівець з програмного забезпечення та експлуатації систем, технік-програміст, робототехнік тощо.

**Тип «Людина – природа».** До професій цього типу можна віднести професії, пов'язані з:

- вивченням живої та неживої природи;
- доглядом за рослинами і тваринами;
- профілактикою та лікуванням захворювань тварин.

Предметом праці спеціалістів такого типу професій є: об'єкти живої та неживої природи, земля, корисні копалини, рослини, тварини, біологічні процеси. Основні вимоги професії до людини: здатність встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, аналітичне мислення, здатність передбачати та оцінювати мінливі природні фактори, знання природної системи. Професійно важливими якостями є любов до природи, уважність, спостережливість, терплячість, відповідальність, потрібно проявляти ініціативу та самостійність у вирішенні конкретних трудових завдань.

Приклади професій: еколог, біолог, ветеринар, агроном, спеціаліст з альтернативних джерел енергетики, фахівець з управління природокористуванням, працівник зоомагазину тощо.

**Тип «Людина – знакова система».** Професії цього типу обумовлені розвитком науки, технологій, інженерії, впровадженням комп'ютерних технологій у всі сфери життя, використанням технологічних інноваційних розробок. Головний, провідний предмет праці – цифрово-знакова інформація. Професійно важливими якостями є здатність до логічного мислення, володіння оперативною пам'яттю, наявність високої уважності, спостережливість, витривалість, відповідальність, ретельність.

До професій типу «Людина – знакова система» можна віднести професії, пов'язані з:



- математичними, хімічними, знаковими системами. Професії: програміст, фінансист, бухгалтер, аналітик, частково маркетолог;
- сприйняттям і перетворенням інформації, контролем, прогнозуванням і своєчасним прийняттям рішень. Професії: операторські професії, аудитор, експерт, спеціаліст з інформаційної безпеки;
- оформленням документів, аналізом текстів або з їх перекладом. Професії: перекладач, коректор, технічний редактор;
- схематичним відображенням об'єктів, опрацюванням інформації у вигляді умовних знаків. Професії: кресляр, картограф, інженер-конструктор тощо.

**Тип «Людина – художній образ».** До професій цього типу можна віднести професії, що пов'язані з:

- створенням, проєктуванням, моделюванням нового образу – дизайнер, художник, ілюстратор, архітектор, композитор, літератор, режисер;
- відтворенням та виготовленням виробів за зразком – реставратор, майстер народних промислів;
- виконанням творчої діяльності – актор, співак, музикант, танцівник.

Професійно важливими якостями є спостережливість, творча уява, образне мислення, художній смак. Головний, провідний предмет праці – художній образ та способи його створення.

Професії типу «Людина – художній образ» включають:

- професії, пов'язані з образотворчою діяльністю;
- професії, пов'язані з музичною діяльністю;
- професії, пов'язані з літературно-художньою діяльністю;
- професії, пов'язані з акторсько-сценічною діяльністю.

Одна з особливостей професій типу «Людина – художній образ» полягає в тому, що значна частина трудових витрат залишається прихованою від стороннього спостерігача. Більше того, нерідко докладаються спеціальні зусилля для створення ефекту легкості, невимушеності кінцевого результату праці.

Приклади професій: дизайнер, художник, архітектор, композитор, письменник, режисер, актор, музикант тощо.

### **Опитувальник професійної спрямованості особистості ОПС (Дж. Голланд)**

Методика Дж. Голланда визначає ступінь зв'язку типу вашої особистості зі сферою професійної діяльності, до якої у вас є природні нахили.

**Інструкція.** Нижче наведено 42 пари різних професій. Кожна спеціальність помічена певною літерою (кодом-шифром). З кожної пари необхідно обрати одну спеціальність, яка вам більше подобається та з якою ви краще впораетесь. Позначте свій вибір кольором, іншим знаком. Вибір є обов'язковим. Бажаємо плідної праці.

<i>№ пари</i>	<i>Професія</i>	<i>Код</i>	<i>Професія</i>	<i>Код</i>
1.	Будівельник	<b>Р</b>	Політолог	<b>І</b>
2.	Перукар	<b>Р</b>	Консультант	<b>С</b>
3.	Мерчендайзер	<b>Р</b>	Оператор зв'язку	<b>К</b>
4.	Режисер	<b>А</b>	Директор магазину	<b>П</b>
5.	Перекладач текстів	<b>К</b>	Дизайнер	<b>А</b>
6.	Лінгвіст	<b>І</b>	Програміст	<b>К</b>
7.	Вчений	<b>І</b>	Бухгалтер	<b>К</b>
8.	Генетик	<b>І</b>	Адвокат	<b>С</b>
9.	Інженер-технолог	<b>Р</b>	Флорист	<b>А</b>
10.	Страховий агент	<b>С</b>	Ландшафтний дизайнер	<b>А</b>
11.	Офіціант	<b>С</b>	Менеджер з реклами	<b>П</b>
12.	Менеджер з персоналу	<b>С</b>	Журналіст	<b>А</b>
13.	Нотаріус	<b>К</b>	Підприємець	<b>П</b>
14.	Спеціаліст ІТ-технологій	<b>К</b>	Артист	<b>А</b>
15.	Політичний діяч	<b>П</b>	Письменник	<b>А</b>
16.	Садівник	<b>Р</b>	Синоптик	<b>К</b>
17.	Водій	<b>Р</b>	Медична сестра	<b>С</b>
18.	Електрозварник	<b>Р</b>	Фізик-ядерщик	<b>І</b>
19.	Фахівець з ремонту приміщень	<b>Р</b>	Декоратор	<b>А</b>
20.	Біолог/мікробіолог	<b>І</b>	Екскурсвод	<b>С</b>

<i>№ пари</i>	<i>Професія</i>	<i>Код</i>	<i>Професія</i>	<i>Код</i>
21.	Продюсер	<b>П</b>	Фотограф	<b>А</b>
22.	Брокер (посередник між продавцем та покупцем)	<b>П</b>	Фармацевт	<b>К</b>
23.	Лікар	<b>І</b>	Менеджер з маркетингу	<b>П</b>
24.	Мистецтвознавець	<b>І</b>	Архітектор	<b>А</b>
25.	Поліцейський	<b>С</b>	Аудитор (ревізія бухгалт. документів)	<b>К</b>
26.	Учитель	<b>С</b>	Спеціаліст з управління проєктами	<b>П</b>
27.	Вихователь дитячого садка	<b>С</b>	Художник	<b>А</b>
28.	Менеджер по туризму	<b>П</b>	Економіст	<b>К</b>
29.	Бізнес-тренер/коуч	<b>І</b>	Системний адміністратор (комп. мережа)	<b>К</b>
30.	Бренд-менеджер	<b>І</b>	Музикант	<b>А</b>
31.	Автослюсар	<b>Р</b>	Секретар	<b>К</b>
32.	Еколог	<b>Р</b>	Фахівець з нанотехнологій	<b>І</b>
33.	Кухар	<b>Р</b>	Фермер	<b>П</b>
34.	Закрійник	<b>Р</b>	Організатор заходів (свят)	<b>А</b>
35.	Археолог	<b>І</b>	Директор театру	<b>П</b>
36.	Спеціаліст музейної справи	<b>І</b>	Продавець-консультант	<b>С</b>
37.	Аналітик	<b>І</b>	Ювелір	<b>А</b>
38.	Працівник соціальної служби	<b>С</b>	Коректор	<b>К</b>
39.	Соціолог	<b>С</b>	Дипломат	<b>П</b>
40.	Банківський працівник	<b>К</b>	Треjder (торги на біржових ринках)	<b>П</b>
41.	Енергетик (теплове та енергетичне обладнання)	<b>Р</b>	Психолог	<b>С</b>
42.	Механік (ремонт технічних засобів)	<b>Р</b>	Логістик (упр. потоками на основі оптимізації)	<b>П</b>

### **Обробка і оцінка результатів:**

9 – 14 балів свідчать про дуже великий інтерес до професій цього напрямку. Можливо, саме з цими спеціальностями буде пов'язане ваше майбутнє.

7 – 8 балів свідчать про підвищений інтерес. Будьте уважні до характеристики та вимог цього професійного середовища – у вас є до нього певне тяжіння.

5 – 6 балів – інтерес середній. Мабуть, і задоволення від роботи в умовах цього професійного середовища буде посереднім.

4 та нижче балів – у вас не виявлено зацікавленості працювати в умовах цього професійного середовища.

**Підприємницький тип.** Підприємницький тип вибирає цілі, цінності і задачі, які дозволяють йому проявити енергію, ентузіазм, імпульсивність, домінантність. Підприємницький тип віддає перевагу керівним ролям, в яких він може задовольнити свої потреби в домінантності та визнанні. Для цього професійного типу характерна дуже широка сфера діяльності. Віддає перевагу невизначеним вербальним задачам, які пов'язані з керівництвом, високим статусом та владою. Підприємницьке професійне середовище характеризується виконанням завдань різноманітного характеру, що вимагають особистої ініціативи, вміння керувати та соціальних навичок.

Ви – організатор, орієнтований на активну творчу діяльність. Ви віддаєте перевагу роботі, яка дає відносну свободу, самостійність, що забезпечує становище в суспільстві, перевагу над іншими, матеріальне благополуччя; роботу азартну та ризикову, що вимагає ініціативності, заповзятливості, волі, вміння брати відповідальність на себе. Важливо вміти розбиратися в мотивах поведінки різних людей. При спілкуванні з представниками різних типів і в різних ситуаціях важливі комунікабельність та промовистість. Результат роботи не завжди передбачуваний, але реалістичний. Приклади професій: менеджер (управлінець), підприємець, комерційний директор, менеджер з реклами, менеджер з туризму тощо.

**Конвенційний тип.** Віддає перевагу чітко структурованій діяльності, керується стандартними, стереотипними, усталеними, регламентованими підходами до вирішення завдання. Конвенційний тип характеризується вирішенням завдань, що вимагають здібностей до обробки знакової інформації. Це в основному конкретна, рутинна робота з документами, цифрами, фактами, банками даних тощо. Робота вимагає точності, ретельності. Математичні здібності розвинуті дуже добре. Приклади професій: всі професії, що пов'язані із розрахунками, обробкою статистичних даних, канцелярією (економіст, статистик, працівник банківської сфери, аудитор, фінансист, тощо).

**Інтелектуальний тип.** Орієнтований на розумову працю. Інтелектуальний тип завжди надає перевагу роздумам над проблемою, йому подобається вирішувати завдання, що вимагають абстрактного мислення, інтелектуал надає перевагу науковим професіям. Інтелектуальні професії пов'язані з діяльністю аналітичного та дослідницького характеру. Метою інтелектуальних професій є вивчення явищ, подій, об'єктів у науковому аспекті. Професійно важливі якості: високий рівень інтелекту, розвинене абстрактне мислення, наявність пізнавального інтересу та творчих здібностей. Характер роботи: збір, аналіз та узагальнення інформації, висування гіпотез, виведення закономірностей, створення концепцій, розробка нових технологій. Сфери: сфера наукових досліджень (фундаментальних чи прикладних), сфера викладання у вищій школі, розробка нових технологій, інформаційно-аналітична сфера. Приклади професій: всі професії наукової сфери (наприклад, вчений, математик, фізик, хімік, нанотехнолог, генетик, мистецтвознавець, лінгвіст тощо).

**Соціальний тип.** Цей тип характеризується високим рівнем комунікативних здібностей. Соціальні професії пов'язані із різними видами соціальної роботи, сферою обслуговування, педагогікою, психологією, медициною. Робота з людьми вимагає постійного міжособистісного спілкування, вміння кон-

тактувати з людьми, переконувати, вислуховувати, виховувати, допомагати, конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, стресостійкості. Соціальний тип передбачає наявність умінь розбиратися в поведінці людей, організовувати та навчати інших. Характер знань різноманітний. Результат праці не завжди можна передбачити. Характер роботи: соціально-психологічна допомога та підтримка, турбота про розвиток людини. Сфери: соціальна робота, педагогіка та виховання, інформаційно-комунікаційна сфера, психологія, соціологія, сфера обслуговування. Приклади професій: педагог, викладач, психолог, соціолог, юрист, консультант, працівник інформаційної служби тощо.

**Реалістичний тип.** Цей тип характерний тим, що предметом праці тут є конкретні реальні речі. Це може бути сфера виробництва, використання різних матеріальних цінностей та засобів. Для виконання робіт необхідна наявність чітких навиків, наполегливості, витривалості. Його представники займаються конкретними об'єктами і їх практичним використанням: інструментами, машинами. Комунікація здійснюється у межах конкретної задачі та спрямована на досягнення результату у вирішенні поставленого завдання. Характер завдань, які отримує працівник, – конкретний та чіткий. Результат передбачуваний та матеріальний. Приклади професій: інженер, енергетик, будівельник, механік тощо.

### **Методика «Карта інтересів» (А. Е. Голомшток)**

**Інструкція.** Пропонований перелік питань допоможе вам вибрати професію. Подумайте, перш ніж відповісти, на кожне питання постарайтеся дати якомога точнішу відповідь. Якщо ви не раз переконувалися, що дуже любите або вам дуже подобається те, про що ми питаємо, то в листі відповідей у розділі під тим же номером, що і номер питання, поставте два плюси; якщо просто подобається (любите) – один плюс; якщо не знаєте, сумніваєтеся – нуль; якщо не подобається (не любите) – мінус; якщо дуже не подобається – два мінуси.

*Чи любите ви (чи подобається вам, хотіли б ви)...*

1. Знайомитися з життям рослин або тварин?
2. Уроки географії, читання підручника з географії?
3. Читати художню або науково-популярну літературу про геологічні експедиції?
4. Уроки і підручник анатомії і фізіології людини?
5. Уроки домоводства або домашні заняття домоводством?
6. Читати науково-популярну літературу про фізичні відкриття, про життя і діяльність видатних фізиків?
7. Читати про відкриття в хімії або про життя і діяльність видатних хіміків?
8. Читати технічні журнали («Техніка молоді», «Юний технік» та ін.)?
9. Читати статті в науково-популярних журналах про досягнення в області електротехніки і радіоелектроніки?
10. Знайомитися з різними металами і їх властивостями?
11. Дізнаватися про різні породи деревини і про їх практичне застосування?
12. Дізнаватися про досягнення у сфері будівництва?
13. Читати книги, дивитися фільми про водіїв різних видів транспорту (автомобільного, залізничного та ін.)
14. Читати книги, дивитися фільми про льотчиків, космонавтів?
15. Знайомитися з військовою технікою, зустрічатися з учасниками Великої Вітчизняної війни?
16. Читати книги про історичні події та історичних діячів?
17. Читати класиків української, російської і зарубіжної літератури?
18. Читати і обговорювати газетні, журнальні статті і нариси?
19. Обговорювати поточні справи, події в учбовій групі і в навчальному закладі?
20. Читати книги про життя школи (про роботу вихователя, вчителя)?
21. Читати книги, дивитися фільми про роботу міліції, поліції?
22. Піклуватися про порядок у речах, про красивий вигляд приміщення, в якому вчитеся, живете, працюєте?

23. Читати книги типу «Цікава математика» або «Математичне дозвілля»?
24. Вивчати економічну географію?
25. Займатися 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, з питаннями теорії музичного мистецтва?
29. Читати спортивні газети, журнали, книги про спорт і видатних спортсменів?
30. Вивчати ботаніку, зоологію, біологію?
31. Знайомитися з різними країнами за описами і географічними картами?
32. Читати про життя і діяльність знаменитих геологів?
33. Читати про те, як люди навчилися боротися з хворобами, про лікарів і про досягнення в області медицини?
34. Відвідувати з екскурсією підприємства легкої промисловості (швейне, взуттєве, текстильне тощо)?
35. Читати книги типу «Цікава фізика», «Фізики жартують»?
36. Знаходити хімічні явища в природі, проводити досліди з хімії, стежити за ходом хімічних явищ?
37. Знайомитися з новітніми досягненнями сучасної техніки (слухати і дивитися радіо- і телепередачі, шукати статті в газетах)?
38. Відвідувати радіотехнічний гурток або знайомитися з роботою електрика?
39. Знайомитися з різними вимірювальними інструментами (для металообробки) і працювати з ними?
40. Спостерігати за виготовленням виробів з дерева, розглядати нові зразки меблів?
41. Зустрічатися з будівельниками, спостерігати за їх роботою?
42. Читати популярну літературу про засоби і правила пересування?



43. Читати книги, дивитися фільми про річковиків, моряків?
44. Читати книги, дивитися фільми на військові теми, знайомитися з історією воєн, великих битв і долею видатних полководців?
45. Обговорювати поточні політичні події у нас і за кордоном?
46. Читати літературно-критичні статті?
47. Слухати радіо- і теленовини, дивитися тематичні телепередачі?
48. Дізнаватися про події, що відбуваються в місті, республіці, країні?
49. Давати пояснення товаришам, як виконувати учбове завдання, якщо вони не можуть його зробити?
50. Справедливо розсудити вчинок друга, знайомого або літературного героя?
51. Забезпечувати сім'ю продуктами, організувати харчування всіх під час походу?
52. Читати науково-популярну літературу про відкриття в математиці, про життя і діяльність видатних математиків?
53. Цікавитися у пресі ходом виконання плану народного господарства?
54. Читати художню літературу на іноземній мові?
55. Бути членом редколегії, займатися художнім оздобленням газет?
56. Відвідувати драматичний театр або театр юного глядача?
57. Слухати оперну і симфонічну музику?
58. Відвідувати спортивні змагання, слухати і дивитися радіо- і телепередачі?
59. Відвідувати біологічний гурток?
60. Займатися в географічному гуртку, вивчати природу і життя рідного краю?
61. Складати і збирати описи, зображення геологічних об'єктів (мінералів, шарів землі тощо)?
62. Вивчати функції організму людини, причини виникнення хвороб і шляхи їх лікування?
63. Відвідувати гурток кулінарії, готувати удома обіди?

64. Проводити досліди по фізиці?
65. Готувати розчини, зважувати реактиви?
66. Розбирати і ремонтувати, збирати різні механізми (годинник, праску, велосипед, швейну машинку тощо)?
67. Користуватися точними вимірювальними приладами (вольтметром, амперметром, осцилографом та ін.) і проводити розрахунки?
68. Майструвати різні деталі і предмети з металу?
69. Збирати різні зразки деревини або художньо обробляти дерево (випилювати, випалювати, вирізати, полірувати та ін.)?
70. Робити будівельний ескіз або виконувати креслення різних споруд?
71. Відвідувати гурток юних залізничників, юних автоаматорів?
72. Брати участь у секції парашутистів, в гуртку авіамоделістів або в роботі авіаклубу?
73. Займатися в стрілецькій секції?
74. Вивчати історію виникнення різних народів і держав?
75. Писати класні або домашні твори з літератури?
76. Спостерігати за вчинками, поведінкою, життям інших людей, аналізувати явища і події життя?
77. Виконувати суспільну роботу (організовувати, об'єднувати товаришів на яку-небудь справу)?
78. Проводити час з маленькими дітьми (читати їм книги, що-небудь їм розповідати, допомагати їм у чому-небудь)?
79. Встановлювати дисципліну серед однолітків або молодших?
80. Спостерігати за роботою продавця, кухаря, офіціанта?
81. Займатися в математичному гуртку?
82. Вивчати питання розвитку промисловості, дізнаватися про нові досягнення в області планування і обліку на промисловому підприємстві?
83. Працювати з іноземними словниками, розбиратися у зворотах малознайомої мови?
84. Відвідувати музеї, художні виставки?

85. Виступати на сцені перед глядачами?
86. Грати на одному з музичних інструментів?
87. Грати в спортивні ігри?
88. Спостерігати за зростанням і розвитком тварин і рослин, вести записи спостережень.
89. Самостійно складати географічні карти, збирати різні географічні матеріали?
90. Збирати колекції мінералів, збирати експонати для географічного музею?
91. Знайомитися з роботою медсестри, лікаря або фармацевта?
92. Відвідувати гурток крою і шиття, шити собі і членам сім'ї?
93. Займатися у фізичному гуртку або відвідувати факультативні заняття з фізики?
94. Займатися в хімічному гуртку або відвідувати факультативні заняття з хімії?
95. Займатися в одному з технічних гуртків (моделювати літаки, кораблі, машини тощо)?
96. Знайомитися з будовою електроприладів, електроапаратури і електричних машин, збирати, конструювати, ремонтувати радіоприлади (підсилювачі, осцилографи та ін.)?
97. Уроки праці в шкільних слюсарно-верстатних майстернях?
98. Брати участь у гуртку «Умілі руки» або в столярному?
99. Бувати на будівництві, спостерігати за ходом будівництва, за обробними роботами?
100. Контролювати дотримання правил пересування пішоходами і водіяма транспортних засобів?
101. Брати участь у секції веслярів, парусників, аквалангістів, у загоні з порятунку потоплюючих?
102. Брати участь у воєнізованих іграх?
103. Відвідувати історичні музеї, знайомитися з пам'ятками культури народу?
104. Займатися в літературному гуртку, відвідувати факультативні заняття з літератури або мови?
105. Вести особистий щоденник?

106. Виступати в класі з повідомленнями про міжнародне становище, з бесідами і доповідями на різні теми?
107. Виконувати роботу вожатого?
108. З'ясовувати причини поведінки і вчинків людей, які вони хотіли б приховати?
109. Допомогати покупцеві в магазині вибирати покупку?
110. Вирішувати складні задачі з математики?
111. Точно вести підрахунки своїх грошових доходів і витрат?
112. Займатися в гуртку іноземних мов або вести факультативні заняття?
113. Займатися в художньому гуртку?
114. Брати участь в оглядах художньої самодіяльності?
115. Займатися в хорі або в одному з музичних гуртків?
116. Займатися в якій-небудь спортивній секції?
117. Брати участь в біологічних олімпіадах або готувати виставки рослин чи тварин?
118. Брати участь у географічних експедиціях?
119. Брати участь у геологічній експедиції?
120. Спостерігати і доглядати за хворими, надавати допомогу?
121. Брати участь у виставках кулінарних або кондитерських виробів (або відвідувати їх)?
122. Брати участь у фізичних олімпіадах?
123. Вирішувати складні задачі з хімії? Брати участь у хімічних олімпіадах?
124. Розбиратися в технічних кресленнях і схемах, креслити або складати креслення самому?
125. Розбиратися в складних радіосхемах?
126. Відвідувати з екскурсією промислові підприємства, знайомитися з новими типами верстатів, спостерігати за роботою на них або за їх ремонтом?
127. Майструвати що-небудь з дерева своїми руками?
128. Брати посильну участь у будівельних роботах?
129. Брати посильну участь в обслуговуванні і ремонті автомобіля, тролейбуса тощо?
130. Керувати літаками цивільної авіації?

131. Жити по жорстко встановленому режиму, строго виконуючи розпорядок дня?
132. Займатися в історичному гуртку (збирати матеріал, виступати з доповідями на історичні теми)?
133. Працювати з літературними джерелами, довідниками, вести щоденник вражень про прочитане?
134. Брати участь в диспутах і читацьких конференціях?
135. Готувати і проводити конференції або дискотеки, вечори відпочинку?
136. Шефтувати над важковиховуваними, обговорювати з ким-небудь питання виховання дітей і підлітків?
137. Допомогати в роботі міліції, бути членом гуртка «Юний друг міліції»?
138. Постійно спілкуватися з різними людьми?
139. Брати участь в математичних олімпіадах?
140. Цікавитися вартістю товарів, намагатися зрозуміти питання ціноутворення, зарплати, організації праці?
141. Розмовляти з товаришем (або знайомим) іноземною мовою?
142. Брати участь у виставках образотворчого мистецтва?
143. Відвідувати театральний гурток?
144. Брати участь у музичних оглядах-конкурсах?
145. Брати особисту або командну участь у спортивних змаганнях?
146. Вирощувати в саду, на городі рослини або доглядати тварин?
147. Проводити топографічну зйомку місцевості?
148. Здійснювати тривалі і важкі походи, під час яких доводиться напружено працювати за заданою програмою?
149. Працювати в лікарні, поліклініці, аптеці?
150. Працювати фахівцем на підприємстві легкої або харчової промисловості?
151. Вирішувати складні задачі з фізики?
152. Працювати на хімічному виробництві або в хімічній лабораторії?

153. Брати участь у виставках технічної творчості?
154. Працювати у сфері електроенергії або радіоелектроніки?
155. Працювати біля верстата (в основному стоячи), виготовляти різні металеві деталі до виробів?
156. Виконувати по кресленнях столярні або модельні роботи?
157. Працювати в будівельній бригаді?
158. Везити пасажирів або вантажі, дотримуватися правил дорожнього руху?
159. Працювати в штормову погоду на великій річці або у відкритому морі?
160. Працювати військовим фахівцем?
161. Ходити в походи історичними місцями рідного краю?
162. Писати розповіді, складати вірші, байки тощо?
163. Писати замітки або нариси в стінгазети чи в періодичний друк?
164. Керувати бригадою під час трудового десанту?
165. Організовувати ігри і свята для дітей?
166. Працювати в юридичній установі (у суді, адвокатурі, прокуратурі)?
167. Надавати людям різні послуги?
168. Виконувати роботу, що постійно вимагає застосування математичних знань?
169. Працювати в галузі економіки, планування або фінансування підприємства народного господарства?
170. Брати участь в олімпіадах, конкурсах, конференціях з іноземних мов?
171. Брати участь у виставках образотворчого мистецтва?
172. Грати на сцені або зніматися в кіно?
173. Працювати музикантом, музичним режисером або викладати музику?
174. Працювати викладачем фізкультури чи тренером?

### **Обробка та інтерпретація результатів**

Обробка листа відповідей полягає в підрахунку кількості позитивних і негативних відповідей по кожному з 29 рядків.

Рядки, що одержали максимальну кількість плюсів, указують на сфери діяльності, яким надається перевага. Якщо кількість плюсів у декількох рядках однакова, то переважаючим інтересам обстежуваного відповідають ті з них, які містять меншу кількість мінусів.

Лист відповідей до методики «Карта інтересів»

1	2	3	4	5	6
1	30	59	88	117	146
2	31	60	89	118	147
3	32	61	90	119	148
4	33	62	91	120	149
5	34	63	92	121	150
6	35	64	93	122	151
7	36	65	94	123	152
8	37	66	95	124	153
9	38	67	96	125	154
10	39	68	97	126	155
11	40	69	98	127	156
12	41	70	99	128	157
13	42	71	100	129	158
14	43	72	101	130	159
15	44	73	102	131	160
16	45	74	103	132	161
17	46	75	104	133	162
18	47	76	105	134	163
19	48	77	106	135	164
20	49	78	107	136	165
21	50	79	108	137	166
22	51	80	109	138	167
23	52	81	110	139	168
24	53	82	111	140	169
25	54	83	112	141	170
26	55	84	113	142	171
27	56	85	114	143	172
28	57	86	115	144	173
29	58	87	116	145	174

У листі відповідей в кожному з 29 рядків підраховується сума плюсів і сума мінусів. Потім підраховується алгебраїчна сума цих показників. Рівень вираженості інтересів визначається шляхом зіставлення значення суми з наступними нормативами: 8 і більше – високий; 5 – 7 – вище середнього; 1 – 4 – середній; –5 – 0 – нижче середнього; –6 і менше – низький.

29 рядків листа відповідей відповідають таким інтересам:

1 -	біологія
2 -	географія
3 -	геологія
4 -	медицина
5 -	легка і харчова промисловість
6 -	фізика
7 -	хімія
8 -	техніка
9 -	електрорадіотехніка
10 -	металообробка
11 -	деревообробка
12 -	будівництво
13 -	транспорт
14 -	авіація, морська справа
15 -	військова служба
16 -	історія
17 -	література
18 -	журналістика
19 -	суспільна діяльність
20 -	педагогіка
21 -	право, юриспруденція
22 -	сфера обслуговування, торгівля
23 -	математика
24 -	економіка
25 -	іноземна мова
26 -	образотворче мистецтво
27 -	сценічне мистецтво
28 -	музика
29 -	фізкультура, спорт



При інтерпретації даних враховується і розподіл плюсів-мінусів у рядку. Перші дві позиції в рядку відповідей говорять про поверхневі інтереси і захоплення. Другі дві позиції в рядку містять відомості про схильності обстежуваного, про його прагнення до поглибленого пізнання. Дві останні позиції рядка дають уявлення про розвинені схильності і наявність деяких навиків і умінь, про прагнення до практичної діяльності. Велика кількість плюсів говорить про добре розвинені професійні інтереси. Мала кількість плюсів і велика кількість мінусів свідчать про несформованість пізнавальних і професійних інтересів.

***Методика «Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потрібнісній сфері»***  
(О. Ф. Потьомкіна)

*Шкала А. Виявлення настанов, що спрямовані на «альтруїзм – егоїзм»*

**Інструкція.** Уважно прочитайте запитання й відповідайте на них «так» або «ні», керуючись тенденційною для вас поведінкою в описуваній ситуації.

**Текст опитувальника**

1. Вам часто говорять, що ви більше думаете про інших, аніж про себе?
2. Вам легше просити за інших, аніж за себе?
3. Вам важко відмовити людям, коли вони вас про щось просять?
4. Ви часто намагаєтеся зробити людям послугу, якщо вони зазнали лиха або неприємностей?
5. Для себе ви робите щось із більшим задоволенням, аніж для інших?
6. Ви прагнете зробити якнайбільше для інших людей?
7. Ви переконані, що найбільша цінність у житті – жити заради інших людей?
8. Вам важко змусити себе зробити щось для інших?
9. Ваша визначальна риса – безкорисливість?

10. Ви переконані, що турбота про інших часто шкодить вам?
11. Ви засуджуєте людей, які не вміють подбати про себе?
12. Ви часто просите людей зробити щось через корисливі спонукання?
13. Ваша характерна риса – прагнення допомогти іншим людям?
14. Ви вважаєте, що спочатку людина повинна дбати про себе, а потім про інших?
15. Ви зазвичай багато часу приділяєте самому собі?
16. Ви переконані, що заради інших не потрібно напружуватися?
17. Для себе у вас зазвичай бракує сил та часу?
18. Вільний час ви використовуєте тільки для своїх захоплень?
19. Ви можете назвати себе егоїстом?
20. Ви здатні докласти максимум зусиль лише за гарну винагороду?

### **Обробка результатів**

Ключ до опитувальника: проставляють по 1 балу за відповіді «так» на запитання 1 – 4, 6 – 7, 9, 13, 17 та відповіді «ні» на запитання 5, 8, 10 – 12, 14 – 16, 18 – 20. Потім підраховують загальну суму балів.

### **Висновки**

Чим більше набрана сума за 10 балів, тим більшою мірою в суб'єкта виражений альтруїзм, бажання допомогти людям.

І навпаки – чим сума балів менша за 10, тим більше в суб'єкта виражена егоїстична тенденція.

*Шкала Б. Виявлення настанов на «процес діяльності – результат діяльності»*

**Інструкція.** Уважно прочитайте запитання й відповідайте на них «так» або «ні», керуючись тенденційною для вас поведінкою в описуваній ситуації.

### **Текст опитувальника**

1. Сам процес виконуваної роботи захоплює вас більше, ніж її завершення?
2. Для досягнення мети ви здебільшого не шкодуєте сил?

3. Ви зазвичай тривалий час не зважуєтеся розпочати нецікаву справу, навіть якщо це необхідно?
4. Ви певні, що у вас вистачить наполегливості для завершення будь-якої справи?
5. Доводячи цікаву справу до кінця, ви часто шкодуєте про її завершення?
6. Вам більше подобаються люди, здатні досягати результату, аніж просто добрі й чуйні?
7. Ви відчуваєте насолоду від гри, у якій результат не є важливим?
8. Ви вважаєте, що успіхів у вашому житті більше, аніж невдач?
9. Ви більше поважаєте людей, здатних захопитися справою по-справжньому?
10. Ви часто завершуєте роботу всупереч несприятливим умовам, браку часу, стороннім перешкодам?
11. Ви часто водночас виконуєте багато справ і не встигаєте завершити їх?
12. На вашу думку, ви маєте достатньо сил, щоб розраховувати на успіх у житті?
13. Чи можете ви захопитися справою настільки, щоб забути про час і про себе?
14. Ви часто доводите розпочату справу до кінця?
15. Чи трапляється, що захоплення деталями заважає вам завершити розпочату справу?
16. Ви уникаєте зустрічей із людьми, позбавленими ділових якостей?
17. Ви часто у свої вихідні працюєте через те, що потрібно щось виконати?
18. Ви вважаєте, що визначальним у будь-якій справі є результат?
19. Погоджуючись на певну справу, ви зважаєте на те, наскільки вона для вас цікава?
20. Прагнення результату в будь-якій справі – ваша характерна риса?

## **Обробка результатів**

За кожну позитивну відповідь на запитання випробуванець отримує 1 бал. Сума балів за позитивні відповіді на непарні запитання (1, 3, 5, 7 та ін.) відбиватиме орієнтацію суб'єкта на процес діяльності, а сума балів за відповіді на парні запитання (2, 4, 6, 8 та ін.) – орієнтацію суб'єкта на результат.

### ***Методика «Матриця професійного вибору»***

*(Г. В. Резапкіна)*

Подивіться на запропонований перелік предметів праці та перелік видів діяльності, підберіть для себе оптимальні пари із запропонованих варіантів. Таких виборів може бути від одного до трьох. Бажаємо успіху.

#### **Який предмет праці вам подобається?**

1. Людина (діти, дорослі, учні, студенти, клієнти, покупці, співробітники).
2. Інформація (тексти, формули, схеми, іноземні мови, мови програмування).
3. Фінанси (гроші, акції, фонди, кредити).
4. Техніка (механізми, конструкції, прилади, машини).
5. Мистецтво (література, музика, театр, кіно, живопис).
6. Тварини (дикі, свійські, промислові).
7. Рослини (декоративні, садові, дикі).
8. Продукти харчування (м'ясні, рибні, молочні, кондитерські вироби, овочі).
9. Вироби (метал, тканини, деревина, ліки).
10. Природні ресурси (земля, ліс, водойми, корисні копалини).

#### **Який вид діяльності вам подобається?**

1. Управління (керівництво діяльністю).
2. Обслуговування (надання різних послуг).
3. Освіта (виховання, навчання, розвиток іншої особистості).
4. Оздоровлення (профілактика та лікування).
5. Творчість (створення оригінальних витворів мистецтва).
6. Виробництво (виготовлення продукції).
7. Конструювання (проектування деталей, об'єктів).

8. Дослідження (наукове дослідження).
9. Захист (охорона).
10. Контроль (перевірка та спостереження).

Обрані вами вид праці та предмет діяльності (пари) – це ті параметри, що допоможуть уточнити нам напрям, у якому потрібно шукати майбутню професію.

### **Обрані варіанти пар:**

#### **I варіант:**

предмет праці – №  
вид діяльності – №

#### **II варіант:**

предмет праці – №  
вид діяльності – №

#### **III варіант:**

предмет праці – №  
вид діяльності – №

Види діяльності		1. Людина (діти, учні, студенти, дорослі, клієнти, покупці)	2. Інформація (тексти, схеми, інформація мови, мови програмування)	3. Фінанси (гроші, акції, фонди, кредити)	4. Техніка (механізми, конструкції, прилади, машини)	5. Мистецтво (література, музика, театр, кіно, живопис)
I. Управління (керівництво діяльністю)	Державне та муніципальне управління Менеджмент організації Управління персоналом Адміністрування	Інформац. менеджмент Маркетинг, маркетинголог Диспетчер, статистик Зв'язки з громадськістю, забезпечення та адміністрування інформаційних систем	Економіст Аудитор Аналітик Світова економіка Національна економіка	Технолог, диспетчер Системний аналіз та управління, інженер Системи управління рухом та навігація Автоматизація та управління	Режисер Продюсер Диригент	

2. <i>Обслуговування (надання різних послуг)</i>	Соціальна робота Продавець Офіціант Працівник салону краси	Перекладач Екскурсовод Бібліотекар Журналістика Лінгвістика Філологія Книжкова справа	Бухгалтер Касир Інкасатор Математичні методи в економіці	Експлуатація транспорту та транспортного устаткування Водій Слюсар Майстер	Гример-візажист Іміджмейкер Стиліст-костюмер Перукар Технологія художнього оформлення Кінооператорство Звукорежисур
3. <i>Освіта (виховання, навчання, розвиток іншої особистості)</i>	Вихователь Викладач Соціальний педагог Педагогіка та психологія освіти Соціальна педагогіка	Теорія та методика викладання Інформаційні ресурси Викладач Ведучий телебачення	Консультант, викладач економічних дисциплін Економічна теорія Соціально-економічна освіта	Технологічна освіта Фізико-математична освіта Майстер виробничої справи	Художня освіта Викладання хореографії Викладач музики; Викладач живопису Хореограф
4. <i>Оздоровлення (профілактика та лікування)</i>	Лікар, медсестра Тренер, інструктор з фітнесу Спеціальна педагогіка і психологія (інклюзія)	Лікар-діагност Рентгенолог Комп'ютерний діагност	Антикризовий менеджер Антикризове управління	Фізіотерапевт Біомедична інженерія Біомедична техніка Майстер автосервісу	Пластичний хірург Косметолог Реставрація та реконструкція архітектурної спадщини
5. <i>Творчість (створення оригінальних продуктів)</i>	Режисер Артист Музикант	Програміст Редактор Вебдизайнер	Продюсер Менеджер по проєктах	Конструктор Дизайнер Художник	Художник Письменник Композитор

6. <i>Промисловість (виготовлення продукції, продуктів)</i>	Майстер виробничої справи	Коректор Журналіст Поліграфіст	Економіст Бухгалтер Касир	Верстатник Машиніст Апаратчик	Ювелір Графік Кераміст
7. <i>Конструювання (проекткування деталей, об'єктів)</i>	Стиліст Пластичний хірург Генетика Геронтологія	Картограф Програміст Вебмайстер Комп'ютерні науки Інформаційні технології Математичне забезпечення та адміністрування інформаційних систем	Планування Менеджер по проєктах Економіка Математичні методи в економіці	Інженер-конструктор Архітектура Будівництво Прикладна механіка Машинобудування Електроніка	Архітектор Дизайнер Режисер Музичне та художнє мистецтво Кіномистецтво Літературна творчість Акторське мистецтво Дизайн інтер'єру Художнє проєктування
8. <i>Дослідження (наукове дослідження)</i>	Психолог Лаборант Слідчий Криміналістика	Соціолог Математик, аналітик Прикладна інформатика Лінгвістика, філологія Історико-архівознавство	Аудит Економіст Аналітик Фінанси та кредит	Технічна фізика Математика Інформатика Нанотехнології	Мистецтвознавець Журналіст, критик Театрознавство Мистецтвознавство Кінознавство Музикознавство Музейна справа Культурологія

9. <i>Захист (охорона)</i>	Поліцейський Адвокат Юриспруденція Безпека життєдіяльності Захист у надзвичайних ситуаціях	Арбітр Юрист Комп'ютерна безпека Безпека телекомунікацій	Інкасатор Охоронець Антикризове управління	Пожежник Сапер Інженер Випробування та експлуатація техніки Зброя та системи озброєння	Постановник трюків Дублер Музейна справа та охорона пам'яток Реставрація Реконструкція
10. <i>Контроль та оцінка (перевірка та спостереження)</i>	Митник Прокурор Юриспруденція Сертифікація	Коректор Системний програміст Статистика Редагування Документознавство	Податковий інспектор Ревізор Бухгалтерський облік Аналіз і аудит	Випробування та експлуатація техніки Технік-контролер	Консультант Видавничий редактор Театрознавство Мистецтвознавство Кінознавство Музикознавство Музейна справа Культурологія

### Матриця вибору професії

Предмети праці					
6. Тварини (дикі, свійські, промислові)	7. Рослини (декоративні, садові, дикі)	8. Продукти харчування (м'ясні, рибні, молочні, конд. вироби, овочі)	9. Вироби (метал, тканини, деревина, ліки)	10. Природні ресурси (земля, ліс, водойми, корисні копалини)	Види діяльності



Кінолог Зоотехнік Генний інженер Управління тваринним комплексом	Агроном Фермер Селекціонер Управління аграрним комплексом	Товарознавець Менеджер з реклами продукції Технологія та дизайн продукції	Менеджер з продаж Логістик Товарознавець	Енергетик Інженер по кадастру	1. Управління (керівництво діяльністю)	
Агрохімія Агрогрунтознавство Агрономія Тваринництво Птахівництво Бджільництво	Садівник Овочівник Працівник тепличного господарства Працівник рослинного відділу	Експедитор Пакувальник Продавець	Продавець Пакувальник Експедитор	Картографія Меліорація та рекультивація земель	2. Обслуговування (надання різних послуг)	
Кінолог Біолог Зоолог Мікробіолог	Викладач біології, ботаніки Еколог Ботанік	Майстер виробничої справи	Майстер виробничої справи	Викладач природничо-екологічних дисциплін: геології, географії, геодезії, океанографії, геоморфології, геоекології Еколог	3. Освіта (виховання, навчання, розвиток іншої особистості)	
Ветеринар Лаборант Зоопсихолог	Захисник рослин Фітотерапевт Гомеопат Травник	Дієтолог Косметолог Санітарний інспектор	Фармацевт Ортопед Протезист	Епідеміолог Лаборант Меліорація, рекультивація земель	4. Оздоровлення (профілактика та лікування)	
Дресування тварин у розважальних програмах	Фітодизайнер Озеленювач Флорист-оформлювач	Кондитер Кухар Кулінар	Скульптор	Архітектор Майстер-квітник Декоратор	5. Творчість (створення оригінальних продуктів)	

Тваринник Птахівник Рибовод	Овочівник Квітникар Садівник	Технолог Кухар Калькулятор	Швачка Столяр Коваль	Технік Інженер	6. <i>Промисловість (виготовлення продукції, продуктів)</i>	
Селекціонер Генетик Біотехнолог Біоінженер	Ландшафтне будівництво Селекціонер Флорист	Інженер-технолог Кулінар	Модельєр Закрійник	Теплоенергетика Ландшафтна архітектура Водні ресурси та водовикористання Інженер	7. <i>Конструювання (проектування деталей, об'єктів)</i>	
Зоопсихолог Орнітолог Іхтіолог Біолог Зоолог Мікробіолог	Біолог Ботанік Мікробіолог	Лаборант Дегустатор Санітарний лікар	Ергономік Контролер Лаборант	Геодезія Геологія Біолог Агроном Прикладна геодезія Технології геодезичної розвідки Гідрометеорологія	8. <i>Дослідження (наукове дослідження)</i>	
Інспектор з надзору за природними ресурсами Агроекологія Захист рослин Захист лісів	Еколог Міколог Мікробіолог	Санітарна інспекція Лаборант Мікробіолог	Інспектор Охоронець	Охорона ресурсів природовикористання Інженерний захист навколишнього середовища Екологія	9. <i>Захист (охорона)</i>	

Консультант, експерт Санітарно-ветеринарна експертиза Управління якістю	Селекціонер Агроном Лаборант	Дегустатор Лаборант Санітарний лікар	Контролер Оцінщик Приймальник	Землеустрій та земельний кадастр Експерт Радіолог	10. Контроль та оцінка (перевірка та спостереження)	
---	------------------------------------	--	-------------------------------------	---	---	--

## 2.6. Кар’єрна консультація вчителів та викладачів закладів загальної середньої, професійно-технічної, вищої освіти

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

Застосування особистісно-професіологічного підходу у практиці кар’єрного консультування педагогічних працівників дозволяє розглядати процес змін внаслідок впливу вікових особливостей і професіоналізації особистості як періодичну зміну періодів відповідності й невідповідності мотиваційно-потребнісної та операційної сторін її професійної діяльності. Сучасні умови життя суспільства вимагають від особистості спрямованості на постійний професійний розвиток. Тому успішна особистість – це конкурентоспроможна особистість, яка саморозвивається і здатна зробити кар’єру в нестабільній швидкозмінній ситуації на ринку праці.

Отже, головна мета консультаційної роботи стосовно проблем кар’єрного розвитку з дорослим працюючим населенням, зокрема вчителями та викладачами закладів освіти, полягає у формуванні в особистості готовності розглядати себе як таку,

що розвивається у часі, самостійно знаходить особистісно значущі смисли у конкретній професійній діяльності. У зв'язку з чим виникає необхідність залучати вищезазначену категорію працюючого дорослого населення у цілеспрямовану роботу з формування готовності особистості до змін: особистість має бути «відкритою» до різних професійних альтернатив, орієнтована на широке коло можливих посад у своїй професійній сфері та спеціалізації, уміти приймати рішення щодо професійної кар'єри.

У деяких педагогічних працівників значущі кар'єрні зміни відбуваються в середньому віці, після досягнення 40 років. У цей віковий період серед загалу вчителів та викладачів виділені: ті, хто прийняв рішення про зміну кар'єри внаслідок певних роздумів у спробі надати більшого сенсу своїй професійній діяльності; ті, хто ситуаційно прагнув до зміни кар'єри після травми чи значущої події (смерть, розлучення, емансипація дітей). Немало педагогів переживають особливо важкі часи, коли вони раптом починають відчувати себе нереалізованими або нещасними на своїй роботі, однак при цьому відчують невпевненість стосовно обрання нового спрямування професійної кар'єри. У таких ситуаціях важливо допомогти їм змінити їхні думки і стати більш оптимістичними і впевненими.

Педагоги, в яких професійна діяльність набула головного або вагомого сенсу їх існування, переживають можливість втрати роботи як особисту трагедію. Кар'єрне консультування в цьому випадку повинне бути спрямоване на переосмислення особистістю своїх особистісних проблем і знаходження нового, оптимально можливого сенсу життя; розвиток умінь внутрішньої перебудови особистості з метою конструктивного подолання розривів на її життєвому або професійному шляху, тобто на вирішування проблеми забезпечення стійкості особистості, її здатності протистояти і переборювати несприятливі обставини життя з метою перетворення цих обставин і своєї особистості.

Ця здатність стосовно забезпечення неперервності розвитку людини, у тому числі і професійного, передбачає усвідомлення

особистістю необхідності самозмінювання, перетворення свого внутрішнього світу і пошук нових можливостей самореалізації. Тому серед головних задач кар'єрного консультування є розвиток потреби в особистості у самозмінюванні, у саморозвитку. Щоб змінюватися і удосконалюватися, людина повинна знати про свої можливості й обмеження, а також прагнути і вміти долати свою обмеженість. Відповідно до сучасного етапу та особливостей суспільно-економічного розвитку, а також реформ у галузях освіти і науки кар'єрне консультування уможливорює готовність педагогічних працівників до адекватного функціонування у деформуючих соціально-психологічних і соціально-економічних умовах, до подолання труднощів, до усвідомленої реалізації перспектив свого професійного розвитку, реалізації своїх життєвих планів, іншими словами, особистість є суб'єктом власної життєдіяльності, вміє самовизначатися у ситуаціях життєвих змін.

Сучасний етап розвитку ринкових відносин та соціально-економічної ситуації вимагає від особистості викладачів умінь аналізувати ринок праці, приймати рішення щодо професійної кар'єри, не зупинятися у своєму професійному розвитку. Все це потребує розвитку здібностей аналізу життєвої та професійної ситуації та самоаналізу, розвитку пластичності особистості, потреби у саморозвитку. Особистість має зрозуміти ускладнену життєву ситуацію та усвідомлено досягнути визначеної цілі на ґрунті здійсненого вибору, вміти вирішувати завдання емоційного і міжособистісного характеру.

Отже, кар'єрна консультація вчителів та викладачів закладів освіти також вирішує завдання загальної гармонізації особистості, тобто завдання загально-психологічної консультації. К. Роджерс, відомий американський психолог, один із засновників гуманістичної психології, зазначав, що універсальні цілі консультування полягають у допомозі людині стати більш вільною, свідомою, думаючою, турботливою як стосовно інших, так і себе.

Нагадаємо головні ідеї гуманістичного підходу К. Роджерса: кожна людина цілісна та унікальна; вона має певний ступінь свободи у своєму виборі завдяки смислам та цінностям; людина здатна до самовизначення та має творчий потенціал, а також можливості до розвитку і саморозвитку. Слід зазначити, що у сучасних соціально-економічних умовах традиційні методи консультації не завжди ефективні для викладачів коледжу, які вже мають певний життєвий і професійний досвід, вони більш незалежні й самостійні у прийнятті рішень. Як засвідчив досвід, для них найбільш ефективною формою консультаційної роботи виявилися кар'єрний коучинг та побудова кар'єрограм.

## **2.7. Програма виявлення та розвитку особистісно-професійних ресурсів педагогічних працівників**

**Актуальність.** Педагогічна діяльність пов'язана із великою кількістю соціальних контактів, підвищеною відповідальністю, значним інформаційним навантаженням, підвищеною мобільністю та динамічністю. Педагог знаходиться в епіцентрі розгортання педагогічної взаємодії і є ключовою фігурою педагогічного процесу.

Отже, у процесі роботи педагогічний працівник зазнає щоденних стресових впливів, які поступово та невідворотно призводять до втрати професійних ініціатив, активної пізнавальної позиції, професійного інтересу. Натомість прискорюються процеси професійної деформації та вигорання.

З огляду на вищезазначене можна стверджувати, що саме педагогічні працівники потребують психологічного супроводу щодо виявлення, розвитку та активізації особистісно-професійних ресурсів.

У словнику української мови термін «ресурс» подано у таких визначеннях:

1. Запаси чого-небудь, які можна використати в разі потреби.

2. Засіб, можливість, якими можна скористатися в разі необхідності.

У перекладі з латинської слово «ресурси» означає «піднімаюся, виникаю знову».

Особистісний ресурс – це наявність сил та внутрішньої готовності до вирішення поставлених завдань. Особистісні ресурси забезпечують реалізацію потреби у соціалізації та само-реалізації людини.

До особистісних ресурсів ми відносимо:

- індивідуально-типологічний потенціал людини (домінуючі сторони темпераменту, характеру);
- досвід (знання, розуміння, навички, уміння);
- самодостатність (уміння приймати рішення та нести за нього відповідальність, власна позиція, автономність);
- позитивне ставлення та самоставлення (позитивне мислення, адекватний рівень самооцінки).

Отже, особистісні ресурси підтримують людину зсередини, вони допомагають у досягненні мети, обумовлюють ефективність професійної діяльності.

**Мета та завдання.** Програма виявлення та активізації особистісно-професійних ресурсів педагогічних працівників створена з **метою** профілактики деструктивних впливів на особистість педагогічних працівників у процесі професійної діяльності.

**Завдання** програми полягає у:

- психологічному супроводі виявлення особистісно-професійних ресурсів педагогічних працівників;
- усвідомленні значущості власних сильних сторін та професійного досвіду;
- готовності до розвитку та саморозвитку впродовж життя;
- ефективному використанні набутих знань у практиці педагогічної діяльності;
- формуванні та розвитку позитивного мислення вчителя як профілактики стресових перенавантажень у професійній сфері.

**Доцільність.** Розроблена нами програма враховує основні сфери особистісно-професійного розвитку педагогів, а саме: індивідуально-типологічна сфера, сфера готовності до саморозвитку, сфера професійної спрямованості, сфера емоційного реагування. Матеріали програми розбито на відповідні блоки, що поділяються на теоретичну, діагностичну та практичну частини.

Програма реалізується з урахуванням таких психологічних підходів:

**Ресурсний підхід** дозволяє організувати психологічний супровід навчання педагогічних працівників з метою пошуку та активізації їх потенційних можливостей, підтримки тенденції щодо усвідомленого ставлення до власних сильних сторін та їх ефективного використання в професійній діяльності.

**Особистісний підхід** дає можливість підкреслити унікальність та неповторність кожної особистості. Реалізує право на повагу людини, виокремлення прагнення особистості до самореалізації та самоактуалізації.

**Діяльнісний підхід** спрямований на організацію діяльності кожного учасника розвивальної програми на активну працю, самопізнання, самоаналіз, розширення комунікації.

**Підхід свідомого навчання.** Це процес цілеспрямованого отримання теоретичної інформації, набуття практичних навичок, вмотивоване включення у процес виявлення та активізації особистісно-професійного ресурсу педагогічних працівників.

**Компетентнісний підхід** передбачає використання мотиваційної, рефлексивної, когнітивної, емоційно-вольової сфери особистості. Це не лише набуття знань, умінь, навичок, це використання власного та досвіду інших вчителів щодо підвищення особистісно-професійного рівня.

**Системний підхід** у навчанні дорослих використовується з метою розуміння навчання як цілеспрямованого творчого процесу, результатом якого будуть виступати особистісні зміни педагогічних працівників та набуття і становлення нових професійних якостей.



**Тематичний план  
програми розвитку особистісно-професійного ресурсу  
педагогічних працівників**

<b>№ модуля</b>	<b>Назва теми</b>	<b>Всього годин</b>	<b>Лекційних</b>	<b>Практичних</b>
Змістовий модуль 1.	Індивідуально-типологічний потенціал особистості педагога	4	2	2
Змістовий модуль 2.	Саморозвиток особистості педагога – сходинка до самоактуалізації	4	2	2
Змістовий модуль 3.	Досвід – професійний ресурс педагога	4	2	2
Змістовий модуль 4.	Позитивне мислення як запобіжник емоційної напруги педагога	4	2	2
	Всього:	16 годин	8 годин	8 годин

<i>Розвивальний блок</i>			<i>Діагностичний блок</i>			
<i>Теоретичний матеріал</i>	<i>Очікувані результати</i>	<i>К-ть годин</i>	<i>Практичний матеріал</i>	<i>Діагностичні методики</i>	<i>Очікувані результати</i>	<i>К-ть годин</i>
<b>Змістовий модуль 1.</b> <b>«Індивідуально-типологічний потенціал педагога»</b>						
Психологічні особливості типів темпераменту та правила ефективного функціонування	Розуміння та усвідомлення власної унікальності.	1,0	Діагностика індивідуально-типологічної сфери педагога	Методика «Формула темпераменту» А.Белов	Визначення відсоткового розподілу рис різних типів темпераменту	1,0
Інтроверт, екстраверт, амбіверт: психологічні особливості	Опрацювання відмінностей, ознайомлення з плюсами та мінусами власного типу.	1,0		Особистісний опитувальник Г.Айзенка (EPI)	Визначення рівня інтроверсії – екстраверсії, емоційної стабільності – нестабільності	1,0
	Всього:	2,0			Всього:	2,0

<b>Змістовий модуль 2.</b>						
<b>«Саморозвиток особистості педагога – сходинка до самоактуалізації»</b>						
Самоактуалізація педагога як спосіб реалізації власних особистісних можливостей	Опрацювання сходинок до самоактуалізації	1,0	Діагностика педагога до саморозвитку	Тест «Готовність до саморозвитку» В.Павлов	Визначення рівня готовності знати себе та бажання змінюватися	1,0
Психологічні бар'єри дорослої людини	Звільнення від стереотипів та внутрішніх перешкод, які виступають руйнівниками ресурсів			Методика «Рівень внутрішньої свободи» Г. Резапкіна	Визначення рівня внутрішньої свободи	
Психологічний портрет самодостатньої особистості	Прийняття себе та прийняття інших	1,0		Опитувальник «Рівень суб'єктивного контролю» (PCK) Дж.Роттер	Визначення рівня схильності людини брати на себе відповідальність	1,0
	Всього:	2,0			Всього:	2,0
<b>Змістовий модуль 3.</b>						
<b>«Досвід – професійний ресурс педагога»</b>						
Секрети педагогічної майстерності	Опрацювання елементів педагогічної майстерності	1,0	Діагностика професійної спрямованості педагога	Методика діагностики професійної спрямованості Б.Басс	Спрямованість на себе, на спілкування, на працю	1,0
Типи спрямованості поведінки за К. Хорні	Спрямованість «до людей», «від людей», «проти людей»					
Способи взаємодії вчителя з аудиторією	Педагогічне спілкування на суб'єкт-суб'єктному рівні			Тест-опитувальник мотивації досягнення афіліації (ТМА) А.Мегробяна	Визначення рівня до встановлення теплих емоційних відносин	1,0

SWOT-аналіз педагогічної діяльності	Підвищення власної професійної значущості	1,0		Методика виявлення та оцінки комунікативних та організаційних здібностей	Визначення рівня комунікативних та організаційних здібностей	
Професійні якості педагогічного працівника	Ознайомлення з сучасними професійними якостями педагогічного працівника			Методика виявлення та оцінки комунікативних та організаційних здібностей (КОС-2) Б.Федоришин, В.Синявський		
	Всього:	2,0			Всього:	2,0
<b>Змістовий модуль 4. «Позитивне мислення як запобіжник емоційної напруги педагога»</b>						
Сфера емоційного реагування педагога Техніки позитивного мислення	Позитивне мислення – ресурс педагога	1,0	Діагностика стресостійкості педагога	Тест «Самооцінка стійкості до стресу»	Рівні стійкості до стресу	1,0
	Педагогічна діяльність як стресова професійна сфера			Тест на оптимізм	Визначення рівня оптимізму	1,0
	Вікові особливості прояву емоційної стійкості педагога	1,0				
	Навики стійкої поведінки до стресових ситуацій					
	Всього:	2,0			Всього:	2,0
Всього теоретичних годин:		8,0				
			Всього практичних годин:			8,0
Загальна кількість годин:						16,0

## **Інформаційний обсяг програми**

### **Змістовий модуль 1. Індивідуально-типологічні особливості – базовий ресурс особистості педагога**

Перший блок програми вміщує теоретичну інформацію щодо особливостей індивідуально-типологічної сфери особистості. Розглядаються питання особливостей та відмінностей типів темпераменту, поєднання рис різних типів темпераменту в кожній особистості. Особливості взаємодії різних типів, їхні сильні сторони та шляхи виявлення і корекції сторін, що заважають у професійній діяльності та особистому житті. «Темперамент» від гр. – співвідношення частин. У кожного з типів темпераменту існують сильні та слабкі сторони:

- холерик добре орієнтується у швидкоплинних змінах ситуації, легко переключається з однієї діяльності на іншу;
- флегматик, навпаки, травматично почувається у частих змінах, але легко справляється із монотонною діяльністю;
- меланхоліки добре орієнтуються у тонких переживаннях людської психіки, але погано переносять стресові ситуації;
- сангвініки стійкі до стресу, але для них характерна деяка поверховість.

Німецький вчений В. Вундт зазначав, що у буденних радостях та горі потрібно бути сангвініком, у важливих життєвих подіях – меланхоліком, в інтересах – холериком, у виконанні прийнятих рішень – флегматиком.

### **Змістовий модуль 2. Готовність до саморозвитку**

Другий блок програми присвячено виявленню рівня готовності до саморозвитку. Саморозвиток особистості – сходинка до самоактуалізації. Обговорення перешкод, що заважають особистісно-професійному зростанню вчителя. До руйнівників ресурсів віднесено: почуття провини, страх, заздрість, ревності, жалість до себе. Установки, що заважають розвитку: зона комфорту, звички.

У психології представлено характеристики, що є необхідними для саморозвитку та самореалізації. Г. Олпорт вважав, що особистісна зрілість, самодостатність залежить від функціональної автономії мотивації людини.

Самодостатня особистість:

- проявляє інтерес до навколишнього світу;
- має розширене почуття «Я»;
- толерантна по відношенню до інших;
- має почуття фундаментальної емоційної безпеки (прийняття себе та самоконтроль);
- реалістичне сприйняття дійсності;
- активність у діях;
- привнесення власного досвіду в ситуацію, що переживається.

Упевненість у собі – показник ресурсності вчителя.

Каталізатори змін – це бажання вчитися впродовж життя, мотивація на саморозвиток, прагнення до самоактуалізації.

Отже, здатність та готовність учителя до саморозвитку, до освіти впродовж життя забезпечить його рушійними силами до найвищої сходинки піраміди потреб – самоактуалізації.

### **Змістовий модуль 3. Досвід – професійний ресурс педагога**

Третій блок програми дозволяє зупинитися на професійній спрямованості вчителя. Педагогічна майстерність як ресурс особистісно-професійного зростання. Розглянути досвід вчителя як професійний ресурс, а саме: способи взаємодії вчителя з аудиторією, розібратися у секретах педагогічної майстерності, обговорити особливості використання педагогічного інструментарію у практиці викладання тощо. Ознайомитися з типами спрямованості поведінки за К. Хорні (до людей, від людей, проти людей).

Сучасні професійні якості: ефективність, результативність, критичне мислення, радість до життя.

Отже, професійний досвід, пережитий та опрацьований, і є важливим ресурсом вчителя.

## Змістовий модуль 4. Позитивне мислення

Четвертий блок програми вміщує інформацію щодо переваги позитивного мислення, правил позитивного ставлення до життєтворчості, опанування деякими техніками позитивного мислення. Позитивне мислення як профілактика стресових перенавантажень у професійній сфері вчителя:

- Позитивне мислення об'єднує та підсилює інші ресурси особистості. Якщо людина не вірить в успішне вирішення проблем, то підсвідомо вона не використовує наявні ресурси у своїй практиці.
- Якщо ви не вірите у те, що вихід є, – ви його не знайдете.

Отже, опрацювання блоків програми збагачує теоретичну базу знань, підвищує практичні навички оволодіння конкретними техніками, дає можливість обговорення в групі нагальних питань педагогічної взаємодії, сприяє обміну досвідом та використанню досвіду власного та набутого, дозволяє виявити та активізувати особистісно-професійні ресурси вчителя.

### Критерії оцінювання

Слухач курсу «Виявлення та активізація особистісно-професійного ресурсу вчителя» повинен:

**знати:** основні категоріальні поняття теми ресурсності особистості; різні підходи щодо особистісно-професійного розвитку та саморозвитку педагогічних працівників; основні психологічні механізми самовдосконалення та самоактуалізації; психологічні особливості функціонування різних типів темпераменту та їх ефективної взаємодії; особливості педагогічної майстерності у процесі взаємодії з аудиторією; структуру сучасних професійних якостей педагога; базові основи самодіагностики, роботи з експрес-опитувальниками та проєктивними методиками;

**вміти:** оперувати доступними прийомами та методами психологічного дослідження, які можна використовувати у професійній діяльності педагога та практичного психолога; використовувати практико-орієнтовані засоби виявлення та

активізації особистісно-професійних ресурсів; застосовувати засоби методу самопізнання, користуватися методиками самодіагностики індивідуально-типологічної сфери, готовності до саморозвитку, професійної спрямованості та стресостійкості; застосовувати на практиці опрацьований інструментарій програми.

Програмою виявлення та розвитку особистісно-професійних ресурсів педагогічних працівників передбачено ознайомлення з теоретичним масивом, робота з самодіагностичним інструментарієм, виконання практико-орієнтованих завдань та психологічних вправ, спрямованих на виявлення та активізацію особистісно-професійної ресурсності педагога. Метою виконання завдань програми є виявлення ступеня засвоєння основних категорійних понять ресурсності особистісно-професійної сфери педагога, закономірностей розвитку та саморозвитку особистості педагогічних працівників, соціальних педагогів та практичних психологів.

### **Рекомендована література:**

#### **Література до I блоку:**

1. Вундт В. Введение в психологию / Пер. с нем. / Предисл. Н. Самсонова Изд. 3-е М.: КомКнига, 2007. – 168 с.
2. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П. П. Горноста, Т. М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.
3. Словник української мови в 11 томах / Інститут мовознавства ім. О. О. Потебні АН УРСР / гол. ред. кол. І. К. Білодід. – Київ: Наукова думка, 1970–1980. Онлайн: [inmo.org.ua](http://inmo.org.ua) і [sum.in.ua](http://sum.in.ua).
4. Шевенко А. М. Методичне забезпечення відбору учнівської молоді до вищих навчальних закладів педагогічного профілю / Метод. реком. – К., 2016. – 157 с.

#### **Література до II блоку:**

1. Гримак Л. П. Резервы человеческой психики: Введение в психологию активности. – М.: Политиздат, 1989. – 319 с.
2. Олпорт Г. Становление личности. Избранные труды. / Под общей редакцией П.А. Леонтьева. – М.: «Смысл», 2002.
3. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П. П. Горноста, Т. М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.

4. Шевенко А. М. Методичне забезпечення відбору учнівської молоді до вищих навчальних закладів педагогічного профілю / Метод. реком. – К., 2016. – 157 с.

#### **Література до III блоку:**

1. Основи педагогічної майстерності: Навчальна програма / Уклад.: І. А. Зязюн, І. Ф. Кривонос, Н. М. Тарасевич. – К.: Богданова А. М., 2009. – 48 с.
2. Педагогічна майстерність: Підручник / І. А. Зязюн, Л. В. Крамущенко, І. Ф. Кривонос та ін.; за ред. І. А. Зязюна. – К.: СПД Богданова А. М., 2008. – 376 с.
3. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П. П. Горностає, Т. М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.
4. Шевенко А. М. Методичне забезпечення відбору учнівської молоді до вищих навчальних закладів педагогічного профілю / Метод. реком. – К., 2016. – 157 с.

#### **Література до IV блоку:**

1. Левит Л. З. Личностно-ориентированная концепция счастья: Жизнь во имя себя / Леонид Зигфридович Левит. Минск: А. Н. Варахсин, 2011. – 112 с.
2. Левит Л. З. ЛОКС: между Фрейдом, Юнгом и Маслоу / Леонид Зигфридович Левит. – Минск: А. Н. Варахсин, 2012. – 120 с.
3. Мольц М. Я – это Я, или Как стать счастливым: Пер. с англ. / Предисл. В. П. Зинченко, Е. Б. Моргунова. – М.: Прогресс, 1991. – 192 с.
4. Психологія особистості: Словник-довідник / За ред. П. П. Горностає, Т. М. Титаренко. – К.: Рута, 2001. – 320 с.
5. Шевенко А. М. Методичне забезпечення відбору учнівської молоді до вищих навчальних закладів педагогічного профілю / Метод. реком. – К., 2016. – 157 с.

### **Контрольні запитання**

#### **Запитання до I блоку.**

1. Дайте визначення зі словника української мови, що таке «ресурс», що означає цей термін у перекладі з латинської мови?
2. Які складові входять до поняття «особистісний ресурс»?
3. За допомогою психологічного словника дайте визначення терміну «темперамент», що означає цей термін у перекладі з грецької мови?
4. Які типи темпераменту вам відомі, в чому полягають їх головні відмінності? Зазначте їхні сильні та слабкі сторони.



5. Які типи нервової системи виділяє І. П. Павлов, як вони співвідносяться з типами темпераменту людини?
6. Як на неприємну ситуацію буде реагувати людина (вчитель), у якої переважають риси меланхолічного типу темпераменту?
7. Як на неприємну ситуацію реагуватиме людина (вчитель), у якої переважають риси холеричного типу темпераменту?
8. Як на неприємну ситуацію буде реагувати людина (вчитель), у якої переважають риси флегматичного типу темпераменту?
9. Як на неприємну ситуацію реагуватиме людина (вчитель), у якої переважають риси сангвінічного типу темпераменту?
10. З якою метою використовується психодіагностична методика «Формула темпераменту» А. Белова?
11. Які діагностичні шкали представлені в Особистісному опитувальнику Г. Айзенка (ЕРІ)? Що ці шкали вимірюють, як це може допомогти людині, яка займається педагогічною діяльністю?
12. Чи можна вважати сильні сторони людини її ресурсом? Як знання про сильні сторони людини впливають на її життєдіяльність?
13. Чи був правий німецький вчений В. Вундт, коли зазначав, що у буденних радостях та горі потрібно бути сангвініком, у важливих життєвих подіях – меланхоліком, в інтересах – холериком, а у виконанні прийнятих рішень – флегматиком? Обґрунтуйте чому.

### Запитання до II блоку.

1. За допомогою психологічного словника дайте визначення терміну «самоактуалізація».
2. Зазначте шаблі піраміди потреб А. Маслоу, розкрийте їх сутність.
3. На прикладі піраміди потреб А. Маслоу зазначте рівні (сфери) збереження ресурсів.
4. Чи можна сказати, що психологічні травми, комплекси, деякі риси характеру, стереотипи, шкідливі звички, страхи тощо виступають руйнівниками особистісно-професійних ресурсів людини? Обґрунтуйте свою відповідь за допомогою конкретного прикладу.
5. Ерік Фромм зазначав, що існує два рівні внутрішньої свободи: позитивна свобода (для) та негативна свобода (від), як ви вважаєте, чим відрізняється «свобода для ...» від «свобода від ...», яка з них є ресурсною? Наведіть приклади.
6. Дайте характеристику самодостатньої людини, як іще Гордон Олпорт називав таку людину?

7. Зазначте основні правила людини, яка готова до саморозвитку. Чи можливе застосування цих правил у сфері педагогічної діяльності? Конкретизуйте свою відповідь.

### **Запитання до III блоку.**

1. За допомогою словника дайте характеристику поняття «досвід». Зазначте види досвіду, які вам відомі.
2. Розкрийте сутність елементів педагогічної майстерності: гуманістична спрямованість, професійна компетентність, педагогічні здібності, педагогічна техніка.
3. Обґрунтуйте переваги педагогічного спілкування на суб'єкт-суб'єктному ґрунті.
4. Зазначте стилі педагогічного спілкування за Кан-Каліком, чим вони характеризуються?
5. Охарактеризуйте чотири дистанції у спілкуванні (інтимна, особиста, соціальна, публічна): у яких ситуаціях доречно відстань, переваги та недоліки.
6. Що вам відомо про конфлікт у педагогічній взаємодії, як розгортається конфліктна ситуація, чим загрожує її ускладнення, яка є тактика виходу з конфліктної ситуації?
7. Які компоненти SWOT-аналізу вам відомі, як використання SWOT-аналізу в педагогічній діяльності може підвищити ресурсність вчителя?

### **Запитання до IV блоку.**

1. Дайте характеристику поняття «позитивне мислення», розкрийте його суть. Зазначте, яким чином позитивне мислення сприяє ресурсності вчителя?
2. Наведіть приклади мотивуючих слоганів.
3. Що таке «недолугий позитив», з чим його можна порівняти?
4. Надайте психологічний портрет людини з позитивним мисленням.
5. Які ви знаєте правила позитивного мислення?
6. Що таке стресостійкість людини? Чи залежить стресостійкість від типу темпераменту? Який тип темпераменту вважається найбільш вразливим при стресових ситуаціях?
7. Які є правила подолання стресових ситуацій?
8. Які вам відомі афірмації від Луізи Хей?

**І БЛОК:**  
**ІНДИВІДУАЛЬНО-ТИПОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ –**  
**БАЗОВИЙ РЕСУРС ОСОБИСТОСТІ ПЕДАГОГА**  
***Карта емоційних станів***

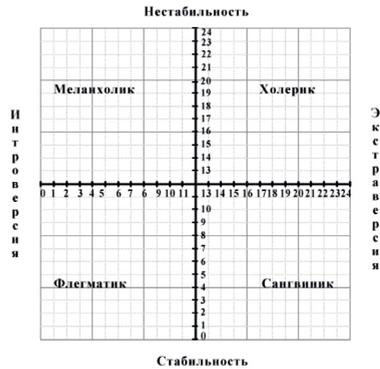
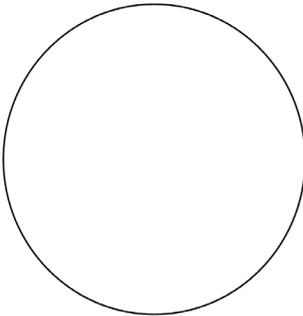


Протест, роздратування, втома, недовіра, байдужість, спокій, здивування, зацікавлення, радість

**Методика «Формула темпераменту»**

*Коло відсоткового розподілу рис*

*Особистісний опитувальник Г. Айзенка*



*Особистісний опитувальник Г. Айзенка*  
*Бланк відповідей*

н/п	відповідь так/ні	н/п	відповідь так/ні	н/п	відповідь так/ні	н/п	відповідь так/ні	н/п	відповідь так/ні	Відповідь так/ні
1		11		21		31		41		
2		12		22		32		42		
3		13		23		33		43		
4		14		24		34		44		
5		15		25		35		45		
6		16		26		36		46		
7		17		27		37		47		
8		18		28		38		48		екстравер.

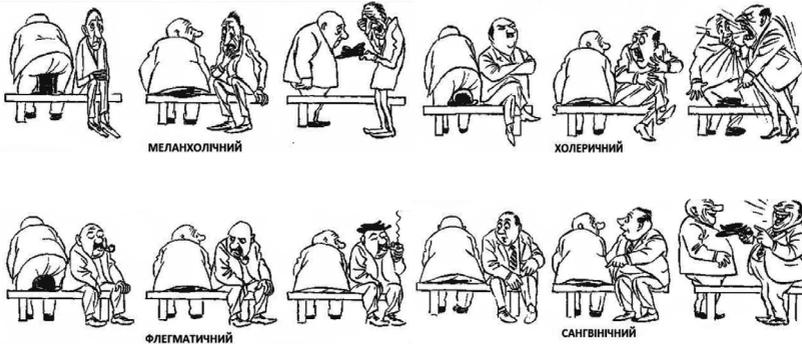
9		19		29		39		49		емоц. стаб.
10		20		30		40		50		щирість

**Екстраверсія:** «так» – 1, 3, 8, 10, 13, 17, 22, 25, 27, 37, 39, 44, 46, 49, 53, 56; «ні» – 5, 15, 20, 29, 32, 34, 41, 51.

**Емоційна стійкість:** «так» – 2, 4, 7, 9, 11, 14, 16, 19, 21, 23, 26, 28, 31, 33, 35, 38, 40, 43, 45, 47, 50, 52, 55, 57.

**Щирість:** «так» – 6, 24, 36; «ні» – 12, 18, 30, 42, 48, 54.

### *Реакція людей з різними типами темпераменту*



*Психофізіологічна теорія І. П. Павлова пов'язує тип темпераменту людини з типом її нервової системи.*

*Павлов виділив чотири типи нервової системи:*



- сильний, врівноважений, рухливий (сангвінік);
- сильний, нерівноважений, збудливий (холерик);
- сильний, врівноважений, інертний (флегматик);
- слабкий (меланхолік).

***Психологічна вправа «Мої сильні сторони»:***

**Мої сильні сторони:**

---

---

---

---

---

**Потрібно доопрацювати:**

---

---

---

---

---

***Просимо відмітити від 0 до 10 ваше враження за такими шкалами:***

Протест

Роздратування

Втома

Сумніви

Байдужість

Спокій

Здивування

Зацікавленість

Радість

## II БЛОК: САМОРОЗВИТОК УЧИТЕЛЯ – СХОДИНКА ДО САМОАКТУАЛІЗАЦІЇ

### *Карта емоційних станів*



Протест, роздратування, втома, недовіра, байдужість, спокій, здивування, зацікавлення, радість

### Методика «Готовність до саморозвитку»

Можу самовдосконалюватися	7	А			Б			
	6							
	5							
	4							
	3	Г			В			
	2							
	1							
	0	1	2	3	4	5	6	7
<b>Хочу знати себе, готовність знати себе</b>								

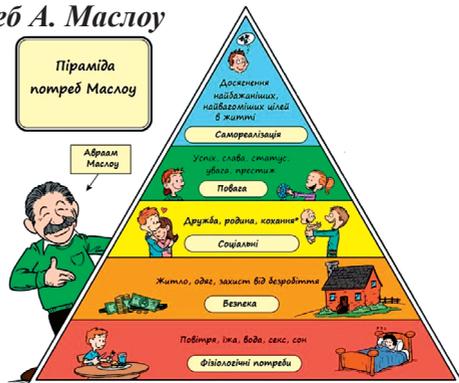
**Квадрат А** – можу самовдосконалюватися, але не хочу знати себе.

**Квадрат Б** – хочу знати себе та можу змінюватися, самовдосконалюватися.

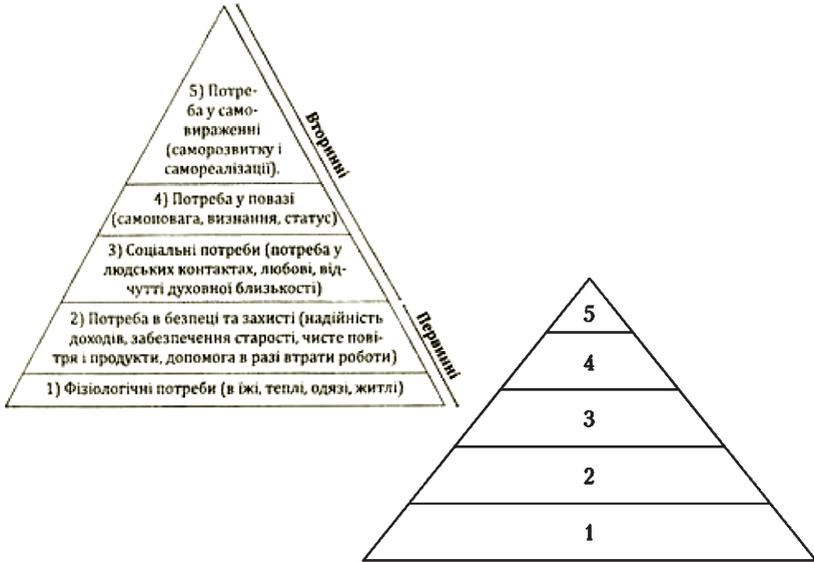
**Квадрат В** – хочу знати себе, але важко почати самовдосконалюватися, не можу змінити себе.

**Квадрат Г** – не хочу знати себе, не хочу змінюватися, самовдосконалюватися.

### *Піраміда потреб А. Маслоу*



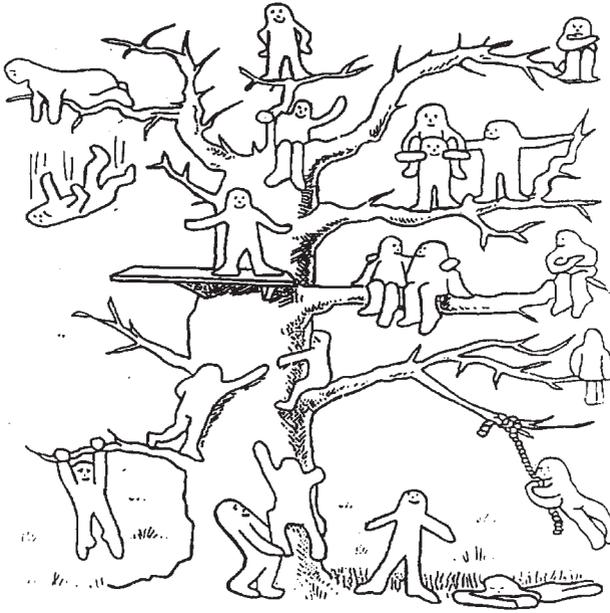
## *Побудова власної піраміди потреб*



### *Бланк відповідей до методики «Рівень внутрішньої свободи»*

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

Проективна методика «Дерево»



Я зараз: \_\_\_\_\_

Я у майбутньому: \_\_\_\_\_

**Просимо відмітити від 0 до 10 ваше враження за такими шкалами:**

Протест

Роздратування

Втома

Сумніви

Байдужість

Спокій

Здивування

Зацікавленість

Радість



## III БЛОК: ДОСВІД УЧИТЕЛЯ ЯК ПРОФЕСІЙНИЙ РЕСУРС

### Карта емоційних станів



Протест, роздратування, втома, недовіра, байдужість, спокій, здивування, зацікавлення, радість

### Методика «Діагностика професійної спрямованості особистості»

Бланк відповідей до методики діагностики професійної спрямованості особистості (автор Б. Басс)

№	Найбільш привабливо	Найменш привабливо	№	Найбільш привабливо	Найменш привабливо
1.			15.		
2.			16.		
3.			17.		
4.			18.		
5.			19.		
6.			20.		
7.			21.		
8.			22.		
9.			23.		
10.			24.		
11.			25.		
12.			26.		
13.			27.		
14.					

#### ***Види спрямованості особистості:***

*Спрямованість на себе (Я)* — орієнтація на пряме винагородження та задоволення, агресивність у досягненні статусу, схильність до суперництва, тривога, інтравертованість, роздратованість, прагнення до влади.

*Спрямованість на спілкування (С)* — прагнення підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність (не обов'язково для виконання справи, а заради самого спілкуван-

ня), орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в емоційних стосунках.

*Спрямованість на справу, діло (Д)* — зацікавленість у вирішенні ділових проблем, виконанні роботи якнайкраще, орієнтація на ділову співпрацю, здатність відстоювати в інтересах справи власну думку, корисну для досягнення загальної мети.

### ***Психологічна вправа «Робота, яка приносить задоволення»***

Зазначте декілька видів діяльності, що приносить вам задоволення.

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

### ***Проективна методика «Психогеометрія»***



### ***SWOT-аналіз професійної діяльності***

	А	В	С
		<b>Сприяє</b> досягненню цілей	<b>Перешкоджає</b> досягненню цілей
<b>Внутрішні</b> фактори впливу	<b>1</b>	<b>Сильні сторони</b> 1. Добрі стосунки з поставальниками 2. Розташування в центральній частині міста 3. Якісна їжа за прийнятними цінами 4. Добре підготовлений персонал 5. Міжнародна кухня	<b>Слабкі сторони</b> 1. Обмежений бюджет маркетингу 2. Низька популярність ресторану 3. Необхідно постійно нагадувати клієнтам про себе 4. Низька прихильність клієнтів до торгової марки, адже вона нова
<b>Зовнішні</b> фактори впливу	<b>2</b>	<b>Можливості</b> 1. Зосередження уваги на комплексній кухні різних народів 2. Інтернет-маркетинг 3. Потреба в якісній і здоровій їжі 4. Потреба скоріше в оригінальності оформлення страв, аніж в кількості їжі 5. Філії в нових місцях 6. Запровадження інших форм харчування, таких як «їжа на винос», швидке харчування	<b>Загрози</b> 1. Жорстка конкуренція з боку прямих конкурентів 2. Криза, завдяки якій клієнти скоротили власні витрати
	<b>3</b>		

**SWOT-аналіз формування навичок покоління Z**  
**(із матеріалів учителя Ободзинської І. С.)**

<p><b><u>1. Переваги:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Швидко взаємодіють з інтернетом</li> <li>· Прагнуть до лідерства</li> <li>· Швидко засвоюють роботу з цифровими гаджетами</li> <li>· Не бояться експериментувати</li> <li>· Швидко розвиваються</li> </ul>	<p><b><u>2. Недоліки:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Живуть в двох реаліях одночасно ( справжня та віртуальна)</li> <li>· Погане запам'ятовування (все можна подивитися в інтернеті)</li> <li>· Мінімальний горизонт планування</li> <li>· Лінійні візуали</li> </ul>
<p><b><u>3. Можливості:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Партнерські відносини з дорослими</li> <li>· Мотивування до дій ( цікаво та потрібно їм)</li> <li>· Чітке формулювання необхідних для виконання задач.</li> </ul>	<p><b><u>4. Ризики:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>· Неможливість повноцінно виражати свої думки;</li> <li>· В більшості випадків неможливість пристосуватися до соціума (депресія)</li> <li>· Агресія</li> </ul>

**Сильні сторони**

**Слабкі сторони**

**Можливості**

**Загрози**

***Просимо відмітити від 0 до 10 ваше враження за такими шкалами:***

Протест

Роздратування

Втома

Сумніви

Байдужість

Спокій

Здивування

Зацікавленість

Радість

**ІV БЛОК:**  
**ПОЗИТИВНЕ МИСЛЕННЯ**  
***Карта емоційних станів***



Протест, роздратування, втома, недовіра, байдужість, спокій, здивування, зацікавлення, радість

***Методика «Самооцінка стійкості до стресу»***

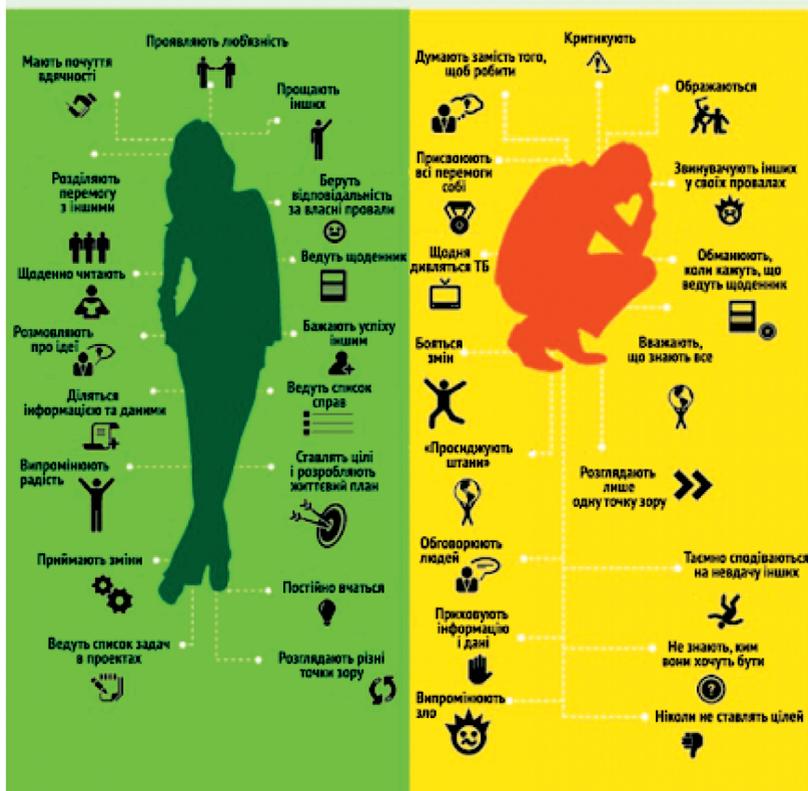
№	Запитання	Зрідка	Інколи	Часто
1.	Я думаю, що мене недооцінюють у колективі	1	2	3
2.	Я намагаюсь працювати, навіть якщо буваю не цілком здоровим	1	2	3
3.	Я постійно переживаю за якість своєї роботи	1	2	3
4.	Я буваю налаштованим агресивно	1	2	3
5.	Я не терплю критики в свою адресу	1	2	3
6.	Я буваю роздратованим	1	2	3
7.	Я стараюсь стати лідером там, де це можливо	1	2	3
8.	Мене вважають людиною наполегливою та напористою	1	2	3
9.	Я страждаю безсонням	1	2	3
10.	Своїм недругам я можу дати відсіч	1	2	3
11.	Я емоційно і хворобливо переживаю неприємності	1	2	3
12.	У мене не вистачає часу на відпочинок	1	2	3
13.	У мене виникають конфліктні ситуації	1	2	3
14.	Мені не вистачає влади, щоб реалізувати себе	1	2	3
15.	Мені не вистачає часу, щоб зайнятися улюбленою справою	1	2	3
16.	Я все роблю швидко	1	2	3
17.	Я відчуваю страх, що втрачу роботу	1	2	3
18.	Я дію гарячково, а потім переживаю за свої справи та вчинки	1	2	3

# ІНДИКАТОРИ УСПІХУ

від MaryEllen Tribby  
переклад українською: **Inspired**

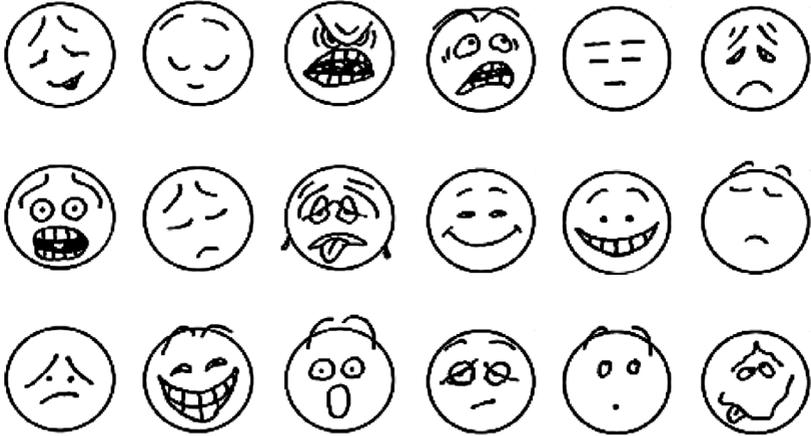
## УСПІШНІ ЛЮДИ

## НЕУСПІШНІ ЛЮДИ



Поставте позначки на варіантах, які властиві вашій поведінці. Прокоментуйте їх відкрито (за бажанням). Подумайте про них (обов'язково).

Який настрій найчастіше буває у вас удома, на роботі, на відпочинку. Зробіть відповідні позначки. Спробуйте пояснити причини свого настрою.



Людина з позитивним мисленням

Людина з негативним мисленням



Допишіть власні варіанти людини з позитивним мисленням та людини з негативним мисленням.

_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____
_____	_____



**Психологічна вправа «Позитивне мислення»:**

Ми надаємо діаметрально протилежні варіанти реакції людей на певні ситуації. У порожніх рядках допишіть свої приклади, можливо, із власного життя.

<b>Негативні думки</b>	<b>Позитивні думки</b>
У мене нічого не вийде.	Я зроблю все, що в моїх силах, а коли не вийде, я це переживу.
Усе пропало.	Це не кінець світу.
Я невдаха.	Я помилився, але все можна виправити.
Це безнадійно.	Ще не все втрачено.
Не варто і починати.	Треба спробувати.
Все втрачено.	Варто спробувати ще раз.

**Афірмації від Луїзи Хей**, відомої письменниці, автора 15 бестселерів мотивуючої літератури:

- *Я заслуговую в житті найкращого.*
- *Все, що я потребую, я отримую. Зараз я дозволяю собі заробляти хороші гроші.*
- *Джерело мудрості доступне мені. Все, що мені потрібно знати, відкриється для мене тоді, коли потрібно. І я прийму правильне рішення.*
- *Я роблю те, що мені подобається.*
- *Я можу проявляти всі свої творчі здібності.*
- *Мій вибір – рух вперед. Я відкритий всьому новому. Я обираю шлях пізнання та духовного розвитку.*
- *Я люблю і поважаю себе.*
- *Я люблю своє тіло.*
- *Всі мої органи працюють відмінно.*
- *Я завжди працюю з тими, хто поважає мене та добре платить.*

**Просимо відмітити від 0 до 10 ваше враження за такими шкалами:**

Протест	Сумніви	Здивування
Роздратування	Байдужість	Зацікавленість
Втома	Спокій	Радість



## 2.8. Гендерний аспект кар'єрного консультування

Передумовою конструювання гендеру та гендерної поведінки є гендерні стереотипи – уявлення про якості і норми поведінки чоловіків і жінок [1]. Розуміння гендерного стереотипу надзвичайно важливе, оскільки кожна людина, незалежно від її гендерної приналежності, є індивідуальністю, зі своїм набором психологічних якостей і властивостей, співвідношенням маскулінності і фемінності у психіці. Це дозволить кожній індивідуальності і суспільству в цілому стати більш продуктивним, розвинутішим і гармонійним у будь-якій сфері професійної діяльності.

Російська дослідниця І. С. Клецина виокремлює кілька груп гендерних стереотипів, а саме:

- стереотипи маскулінності – фемінності;
- стереотипи уявлень про розподіл сімейних і професійних ролей між чоловіками і жінками;
- стереотипи за специфікою змісту праці [19, 189–201].

В основі визначення гендерного аспекту кар'єрного консультування лежить поняття «гендер», яке до цих пір викликає безліч суперечок і трактується по-різному різними концепціями. Перше визначення гендеру виникло у зв'язку з феміністським аналізом «сучасного суспільства» – критикою дискримінаційного становища жінок.

Американський соціолог Е. Гіденс дає таке визначення «гендеру»: «Якщо стать має відношення до фізичних, тілесних відмінностей між жінкою і чоловіком, то поняття «гендер» торкається їх психологічної, соціальної і культурної особливості. Розмежування статі і гендеру є фундаментальним, оскільки багато розходжень між жінкою і чоловіком обумовлюються причинами, які не є біологічними за своєю природою. Якщо стать індивіда біологічно детермінована, то рід (гендер) є культурно та соціально заданим. Таким чином, існує дві статі (чоловіча та жіноча) і два роди (мужній і жіночий)» [21, 153].

Залежно від наукової галузі гендерні дослідження займаються відповідними стереотипами сприйняття людей і міжособистісних відносин, стереотипами формування власної експресивної моделі поведінки та оцінки, стереотипами конструювання ідеалу – з точки зору належності до певної статі. Це так звані гендерні стереотипи – стійкі для даного суспільства в даний історичний момент представлення про відмінності між чоловіками і жінками.

Гендерні стереотипи функціонують як на рівні індивіда, так і на рівні суспільства. Умовно можна виділити два рівні впливу гендерних стереотипів: гендерна ідентичність та гендерні ролі.

Гендерні стереотипи формуються, як вважають дослідники, починаючи з раннього дитячого віку в процесі так званої соціалізації – засвоєння пануючих у певному культурному середовищі уявлень про правильну поведінку, розподіл здібностей і обов'язків тощо. Підсумком соціалізації є освоєння певної соціальної ролі [41, с. 16–17].

Гендерні стереотипи часто діють як соціальні норми. Нормативний та інформаційний тиск змушує нас підкорятися гендерним нормам. Дія нормативного тиску полягає в тому, що ми намагаємося відповідати гендерним ролям, аби отримати соціальне схвалення і уникнути соціального несхвалення. Про інформаційний тиск можна говорити, коли ми починаємо вважати гендерні норми правильними, тому що перебуваємо під впливом соціальної інформації. Ми живемо в культурі, де чоловіки зазвичай займаються одними речами, а жінки – іншими, де гендерні відмінності вважаються природними, а тому ми приймаємо гендерні ролі і підкоряємося їм.

Підпорядкування гендерних норм може спостерігатися у поведінці, але не в системі вірувань (поступливість), або і в поведінці, і в системі вірувань (схвалення, інтерналізації), або може визначатися бажанням бути схожим на однолітка або рольову модель (ідентифікацію). Люди по-різному підпорядковуються традиційним гендерним ролям, причому деякі надзвичайно полотипізовані у тих, хто мав досвід критичного

переживання гендерної соціалізації, коли будь-яке відхилення від статевої ролі неминуче спричиняло за собою жорстокі соціальні наслідки.

Стереотипні гендерні атрибути вважаються «справжніми» не тільки тому, що їх сприймають як внутрішні диспозиції, але так само тому, що суспільство прийшло до одностайної думки про істинність цих стереотипів. Поведінка, де присутні всі риси, в тому числі і гендерні стереотипи, завжди проводиться за допомогою умовиводів. Коли факти неоднозначні, «істина» визначається шляхом соціального консенсусу. Таким чином, консенсус одночасно визначає і підтверджує думки індивідумів.

Гендерні стереотипи прийняті всіма членами суспільства тому, що, незважаючи на те, що на рівні свідомості ми від них відмовляємося, ми раніше чинимо відповідно до них і бачимо, як інші люди роблять теж саме у повсякденному житті, де чоловікам і жінкам відводяться нерівні ролі і статус. Так само гендерні стереотипи тиражуються в засобах масової інформації, і хибні уявлення все ж проникають у наші думки, хоча ми цього не усвідомлюємо. У результаті вважається, що чоловіки і жінки мають стереотипні риси. Навіть коли об'єктивні факти йдуть у розріз із загальноприйнятою думкою, ми як і раніше вважаємо його правильним.

Оскільки стереотипи стають якщо не явними, то непрямими цінностями, чоловіки і жінки намагаються культивувати в собі стереотипні риси. Цей тиск, який підштовхує до бажаної поведінки, підкріплюється ще й тиском нерівного статусу чоловіків і жінок та тиском очікувань спостерігачів. Насправді люди намагаються підтримувати такий образ «Я», щоб він був соціально бажаним і в той же час відповідав їхнім думкам про самих себе. Незважаючи на те, що зазначені мотиви можуть вступати в конфлікт, вони спільно сприяють гендерно-стереотипній поведінці, таким чином, створюючи ще один доказ «істинності» стереотипів. Оскільки стереотипи є цінностями, то як чоловіки, так і жінки ведуть себе на людях більше стере-

отипно, ніж без свідків. Проблема, створювана стереотипами, полягає в тому, що вони примушують нас вірити в стереотипні думки навіть тоді, коли стереотипні риси насправді не існують. Перцепції і дії людей обумовлені їх обізнаністю про соціальні очікування і практики, що в той же час визначаються їхньою поведінкою.

По-перше, ми «бачимо», ніби чоловіки і жінки мають стереотипні риси, незалежно від реального стану речей, і, таким чином, помилково подумки «підтверджуємо» стереотипні пророцтва. По-друге, ми ставимося до чоловіків і жінок так, ніби їм властиві стереотипні риси. Оскільки схильні поводитись так, щоб відповідати очікуванням спостерігачів, то їхня поведінка насправді служить підтвердженням пророцтв, і в стереотипах з'являється частина правди. По-третє, стереотипи змушують нас віддавати перевагу чоловікам у якості керівників і чекати, що жінки матимуть підлеглий статус. У результаті поведінка, необхідна для виконання керівної ролі, здається типом маскуліним, а поведінка, притаманна підлеглому становищу, – фемінним. Традиційні гендерні стереотипи фактично є характеристиками статусу. Оскільки чоловіки і жінки до цих пір мають нерівний статус, у наших соціальних взаємодіях чинимо згідно зі стереотипами і кожен день бачимо, як інші теж слідують їм. Така поведінка і такі спостереження є головним підтвердженням стереотипних пророцтв. Стереотипи відбивають відмінності в статусі і в той же час сприяють їх збереженню [20, 220–222].

Гендерні стереотипи можуть змінюватися залежно від соціальних, економічних чи політичних змін, але цей процес відбувається досить повільно.

Таким чином, гендерні стереотипи дуже сильні і приймаються навіть тими групами, щодо яких вони створені. Стереотипи мають тенденцію рано засвоюватися, і змінюються вони з великою складністю.

Наведемо приклади загальних гендерних стереотипів, які існують у суспільстві та виявляються в процесі кар'єрного консультування.

1. Відмінності між чоловіками й жінками мають суто біологічну природу, отже є неподоланими й вічними.

Саме поняття «гендер» передбачає той момент, що основна маса відмінностей між статями має не природне (природжене) походження, а є наслідком виховання, соціалізації, впливу культури й суспільства. Це теж факт, який важко заперечувати.

2. На відміну від чоловіків, жінки мають нижчі інтелектуальні здібності, нелогічне, ірраціональне мислення і, як наслідок, нижчу професійну компетентність. Звідси – поширене уявлення про жінок як гірших працівників на відповідальних посадах і в інтелектуальних професіях.

Не тільки дослідження психологів, але й саме життя доводить хибність цього твердження. На сьогодні люди обох статей можуть на рівних демонструвати високі розумові й організаційні здібності.

3. На відміну від жінок, чоловіки менш емоційні, нездатні до співчуття й співпереживання. Наприклад, українським чоловікам це вартує десь 12 років життя – саме такою є різниця в середній тривалості життя чоловіків і жінок. Хлопчика змалечку привчають стримувати свої почуття, не плакати («Ти ж хлопець! Солдат!»). Тож ранні інфаркти й інсульти у чоловіків – це прямий наслідок стереотипного уявлення про «чоловічу нечутливість».

4. Жінки від природи мають потребу у створенні сім'ї та народженні дітей, у той час як чоловікам це зовсім не потрібно.

Ті чи інші потреби чоловіка й жінки обумовлені не природою, а суспільством. Для багатьох сучасних жінок шлюб і народження дитини є безумовною перешкодою для їхніх кар'єрних планів, тому у всьому світі зростає показник середнього віку материнства.

Співвідношення жінок та чоловіків у структурі педагогічних колективів закладів освіти є досить важливим соціально-еконо-

мічним і соціально-культурним індикатором статусу й престижу професії педагога в суспільстві. Особливий науковий інтерес представляє визначення соціологічного портрета педагога-чоловіка і педагога-жінки. Специфічною особливістю педагогічного колективу є його переважно жіночий склад, який впливає на характер взаємовідносин, що виникають в ньому. Жіночі колективи відзначаються більшою емоційністю, більш конфліктні, частіше схильні до зміни настроїв, ніж ті педагогічні колективи, в яких значною мірою представлені педагоги-чоловіки. Однак потрібно брати до уваги те, що жінки самі за своєю природою помітно більше схильні до виховної діяльності, більш гнучкі у виборі способів і прийомів педагогічного впливу.

**Анкета «Гендерні стереотипи у професійному виборі сучасної студентської молоді» (Г. П. Татаурова-Осика)**

Ім'я	
Вік	
Стать	
Посада / Факультет	
Спеціальність / Професія	

1. Яка перспектива на майбутнє сьогодні для вас є найважливішою?

- робота та кар'єра;
- створення родини;
- робота та родина одночасно.

2. Чи погоджуєтесь ви з тим, що основна роль жінки в суспільстві пов'язана з її «природним» призначенням – родина, чоловік, діти?

- так;
- ні;
- важко відповісти.

3. Чи повинен чоловік повністю матеріально забезпечувати власну родину?

- так;

- тільки дітей;
- матеріальна відповідальність за родину повинна рівним чином розподілятися між чоловіком і жінкою.

4. Які з перелічених обов'язків, на вашу думку, є суто жіночими?

- перебування у декретній відпустці;
- виховання дітей;
- приготування їжі;
- підтримання чистоти, комфорту і затишку в оселі;
- піклування про зовнішній вигляд всіх членів родини;
- піклування про здоров'я всіх членів родини;
- матеріальний внесок у формування бюджету родини;
- жоден з перелічених обов'язків не є суто жіночими.

5. На ваш погляд, якщо жінка працює, це здійснює:

- негативний вплив на шлюб;
- негативний вплив на дітей;
- негативний вплив на родину у цілому;
- робота не здійснює на родину жодного негативного впливу.

6. Як ви вважаєте, чи мають чоловіки та жінки в реальності однакові шанси професійного зростання та просування?

- шанси є рівними;
- шанси не є рівними;
- важко відповісти.

7. Якби вам запропонували на вибір, під чиїм керівництвом працювати – жінки чи чоловіка, якою б була ваша відповідь?

- жінка;
- чоловік;
- не бачу різниці;
- важко відповісти.

8. На вашу думку, кому простіше влаштуватися на високооплачувану роботу:

- жінці;
- чоловіку;
- не бачу різниці.

9. Як ви вважаєте, середня статистична заробітна платня жінки в Україні менша за чоловічу?

- так;
- ні.

10. Якщо робота не приносить морального задоволення, чи варто її змінювати навіть на менш оплачувану?

- так;
- ні;
- важко відповісти.

11. Чи відмовились би ви від роботи, якщо була б можливість сидіти вдома та займатися домашнім господарством?

- так;
- ні;
- важко відповісти.

12. Під час вибору місця роботи, на що ви звертатимете увагу в першу чергу?

- розмір заробітної плати;
- відстань від дому;
- тривалість відпустки;
- перспектива кар'єрного зростання;
- свій варіант.

13. У сучасному українському суспільстві поняття «успіх» тісно пов'язується із статтю людини. Жінка вважається успішною тільки тоді, коли вона реалізувалась як дружина та мати. У свою чергу, чоловік вважається успішним, якщо він реалізувався професійно і має перспективу кар'єрного зростання. Чи підтримуєте ви цю думку?

- так;
- ні;
- важко відповісти.

14. На вашу думку, чи зазнає сьогодні жінка в реальному житті дискримінації щодо просування її за професійною лінією?

- так;
- ні;
- важко відповісти.



15. Наскільки важливою для вас є стать людини, що надає вам професійні послуги (продавець, учитель, лікар, перукар тощо)?

- дуже важлива;
- швидше важлива;
- швидше не важлива;
- зовсім не важлива.

16. Оберіть декілька із запропонованих рис, що, на вашу думку, описують ідеальну жінку:

- розум;
- зовнішня краса;
- доброта;
- лагідність;
- працьовитість;
- щедрість;
- емоційність;
- уміння вести домашнє господарство;
- харизматичність;
- рішучість;
- надійність;
- відповідальність;
- сором'язливість;
- непередбачуваність;
- турботливість;
- фінансова незалежність;
- вірність;
- хоробрість;
- амбітність;
- відсутність шкідливих звичок.

17. Оберіть декілька із запропонованих рис, що, на вашу думку, описують ідеального чоловіка:

- розум;
- зовнішня краса;
- доброта;
- лагідність;
- працьовитість;

- щедрість;
- емоційність;
- уміння вести домашнє господарство;
- харизматичність;
- рішучість;
- надійність;
- відповідальність;
- сором'язливість;
- непередбачуваність;
- турботливість;
- фінансова незалежність;
- вірність;
- хоробрість;
- амбітність;
- відсутність шкідливих звичок.

**Орієнтовний план «Гендерна автобіографія»  
(Г. П. Татаурова-Осика)**

Ім'я	
Вік	
Стать	
Посада / Факультет	
Спеціальність / Професія	

1. З якого віку ви себе пам'ятаєте? Коли ви вперше відчули відмінності між хлопчиками та дівчатками, чоловіками та жінками? Коли ви помітили різне ставлення дорослих до хлопчиків та дівчаток?
2. З ким вам більше подобалося гратися у віці 5-8 років? Чи пам'ятаєте ви свої улюблені іграшки? Які були найулюбленіші казкові герої та герої мультфільмів? Найулюбленіші ігри: рухливі чи спокійні, групові чи одиночні? Яким був ваш одяг і зовнішній вигляд у ранньому дитинстві, у молодших класах, у підлітковому віці?

3. Що вам говорили в дитинстві стосовно того, якою повинна бути дівчинка, яким мав бути хлопчик? Як вам давали зрозуміти, якої поведінки від вас як від хлопчика чи дівчинки чекають оточуючі?
4. Гендерні процеси в школі: поведінкові моделі, які пропонували вам учителі, чи розрізнялися для хлопчиків та дівчаток? Ставлення вчителів до успішності і дисципліни хлопчиків та дівчаток: чи було воно різним?
5. Стосунки з батьками: хто з батьків був вам ближчим у дошкільному, молодшому шкільному, підлітковому, юнацькому віці? Які правила стосунків між представниками різної статі існували у вашій сім'ї? Які моделі стосунків ви намагаєтеся наслідувати?
6. Які якості ви найбільше цінуєте в чоловіках, які – в жінках? Чому? Чи вважаєте ви, що жінки і чоловіки страждають від гендерних стереотипів і норм, поширених у суспільстві?
7. Хто (чи що) більшою мірою вплинув на сформовані у вас гендерні уявлення щодо вибору професії?
8. Виділіть способи, які використовувалися, на вашу думку, у знайомому для вас осередку людей, для формування вашої гендерної ідентичності та ваших гендерних уявлень.

**Анкета «Ставлення до принципів гендерної рівності у вихованні дітей» (Т. М. Говорун)**

Висловіть, будь ласка, своє ставлення до таких тверджень про запропоновану програму базового розвитку дитини дошкільного та шкільного віку за шкалою від 1 до 5 балів.

Ім'я	
Вік	
Стать	
Посада /Факультет	
Професія /Спеціальність	

## Блок 1

1. Немає статево відповідних видів людської діяльності, освоєння будь-якого виду занять залежить від індивідуальних інтересів, здібностей, мотивації діяльності. \_\_\_\_\_
2. Чоловік і жінка відіграють однаково вагомі ролі в сім'ї та вихованні дитини. \_\_\_\_\_
3. Хлопчики й дівчатка, чоловіки й жінки мають рівні можливості для кар'єрного зростання, а також для оволодіння трудовими вміннями та навичками. \_\_\_\_\_
4. У вихованні дітей слід виходити з тези про рівні здібності та рівні можливості статей та їхніх життєвих сценаріїв на майбутнє; майже всі професії дорослих можуть здобувати як дівчата, так і хлопці. \_\_\_\_\_
5. Неприпустимо протиставляти дітей за статевою ознакою в різних сферах життєдіяльності, іграх, навчанні, планах на майбутнє тощо, оскільки хлопчики й дівчатка мають багато подібного і небагато відмінного. \_\_\_\_\_
6. Важливо розвивати вміння дітей протистояти стереотипам і статево типізованим очікуванням, усвідомлювати, що їх прийняття може стати перешкодою на шляху до самоздійснення. \_\_\_\_\_
7. Потрібно підтримувати дружнє співіснування статей під час гендерно нейтрального виховання, орієнтованого на розвиток індивідуальних інтересів, нахилів та здібностей, на базі виконання однакових соціальних ролей, залучення до спільних видів діяльності. \_\_\_\_\_
8. Потрібно відмовитися від диференційованого, обмежувального підходу до виховання дитини залежно від її статі, від нав'язування традиційних очікувань на користь її особистісного, індивідуалізованого розвитку. \_\_\_\_\_

## Блок 2

Організація творчо-розвивального життєвого простору буття дитини потребує дотримання принципів гендерної рівності, що передбачає:

1. Усунення некоректності щодо обов'язків категорії статі в традиційній статево-рольовій парадигмі, протиставлення гендерних ролей чоловіків та жінок, хлопчиків та дівчаток у сімейно-приватній та публічно-професійній сферах. \_\_\_\_\_
2. Створення умов для вільного та усвідомленого особистісного вибору дівчатками й хлопчиками життєвих стратегій, враховуючи вибір ігор, іграшок, друзів, професій тощо. \_\_\_\_\_
3. Сприяння розвитку у дітей критичного мислення, здатності протистояти гендерним стереотипам для ефективної самореалізації особистості, всебічного розкриття особистісного потенціалу в процесі життєдіяльності без огляду на стать. \_\_\_\_\_
4. Упровадження дієвого психолого-педагогічного супроводу гендерної соціалізації дитини, що передбачає забезпечення рівності в розвитку дітей обох статей, сприяння участі кожної дитини у всіх видах діяльності, потрібних для її фізичного, пізнавального, емоційного і соціального зростання. \_\_\_\_\_

## Блок 3

Організаційно-педагогічні умови гендерного виховання дітей дошкільного віку передбачають:

1. Виконання дітьми різної статі однакових ролей у сюжетно-рольових іграх сімейно-побутової тематики. \_\_\_\_\_
2. Залучення до виконання функцій лідерів, капітанів тощо як хлопчиків, так і дівчаток. \_\_\_\_\_

3. Заохочення дітей обох статей до використання різного обладнання (спортивного, трудового, предметного). \_\_\_\_\_
4. Спільна участь дітей обох статей у прибиранні іграшок, виконанні доручень. \_\_\_\_\_
5. Формування ігрових команд, різнорідних за статевою належністю. \_\_\_\_\_
6. Використання спільного ігрового простору для дітей обох статей. \_\_\_\_\_

## **2.9. Основні професійно-етичні принципи кар'єрної консультації особистості**

Успішність діяльності консультанта з питань кар'єрного розвитку особистості залежить не тільки від рівня його фахових знань і умінь, а й від особистісних якостей, його духовної культури та відповідальності. Кар'єрний консультант реалізує свою професійну діяльність у процесі суб'єкт-суб'єктних відносин, він «втручається» у психічне життя людини, що може мати не тільки позитивні, але й негативні наслідки. Якщо консультант не уявляє свою моральну, етичну відповідальність перед клієнтом, він може завдати шкоди, незважаючи на всі свої добрі наміри. Отже, діяльність кар'єрного консультанта має підпорядковуватися певним етичним нормам, що визначаються базовими принципами моралі, які регулюють поведінку людей.

Психолог повинен бути добре обізнаний з етичними принципами та стандартами своєї професійної діяльності. Етичні принципи регулюють взаємовідносини між консультантом і клієнтом, а також зі своїми колегами [27]. Окрім цього, вони служать певним захистом клієнтів від шарлатанів, некомпетентності консультантів.

Основні, традиційні етичні принципи діяльності психолога (тобто ті, що найчастіше використовуються в етичних системах

різних країн) такі: *Принцип сприятливого впливу*. Кар'єрний консультант усіяко підтримує зростання та розвиток особистості клієнта таким чином, щоб поліпшувалось його психологічне благополуччя та збагачувались його інтереси. Під час роботи він має виявляти та підкреслювати сильні сторони клієнта, його здібності і можливості; інформувати клієнта про всі особливості роботи з метою попередження виникнення хибних уявлень, які можуть знизити його готовність до співпраці з психологом.

Висновки щодо проведеної кар'єрним консультантом роботи не мають бути категоричними за своїм характером. Кар'єрний консультант спілкується з клієнтом доступною для нього мовою, уникаючи вживання незрозумілої професійної термінології. Якщо психолог дає клієнту певні рекомендації, то вони мають бути чіткими і такими, які можна виконати.

*Принцип ненанесення шкоди*. Процес роботи з психологом та її результат не повинні завдавати шкоди здоров'ю клієнта, його соціальному статусу, викликати фізичний та психічний дискомфорт. Психолог застосовує такі методики та методи роботи, що відповідають сучасним науковим стандартам. Вони мають бути адекватні щодо мети обстеження, віку, статі, освіти і стану досліджуваного, а також умов експерименту.

*Принцип автономії*. Принцип автономії передбачає, що між людьми існують певні межі; людина розуміє, де закінчується вона та її права і де починається інша людина, яка має такі ж самі права. Отже, відповідно до цього принципу психолог-консультант не нав'язує клієнту свої погляди, думки, почуття, має поважати гідність своїх клієнтів, визнавати цінність буття людини, з розумінням ставитися до культуральних особливостей своїх клієнтів та їхнього впливу на цінності і переконання клієнтів. Робота з клієнтом починається тільки за його згодою.

*Чесність, об'єктивність і відповідальність*. Психолог розуміє свою велику соціальну відповідальність, оскільки його робота так чи інакше впливає на благополуччя інших людей. Він не приписує собі професійну кваліфікацію, яка відрізняла-

ся б від його дійсної кваліфікації. Психолог має здійснювати свою професійну діяльність у межах отриманої фахової підготовки. Відповідальність та чесність психолога проявляється і в тому, що він не повинен викликати необґрунтованих очікувань та сподівань з боку клієнта.

*Дотримання професійної таємниці.* Отримана інформація від клієнта немає передаватися психологом третім особам, підлягати відкритому обговоренню. На матеріалах, отриманих від клієнта, не вказуються прізвище, ім'я, по батькові, а ставиться спеціальний код, який відомий тільки профконсультанту. Психолог має тримати у таємниці все, що відбувається в процесі роботи з клієнтом. Додержання цього принципу викликає довіру з боку клієнта та сприяє встановленню продуктивних робочих взаємин.

Проте, існують деякі винятки з цього правила, наприклад, коли отримана інформація свідчить про загрозу життю та здоров'ю клієнта або інших осіб і психолог має вжити попереджувальних заходів.

*Компетентність.* Психолог у своїй професійній діяльності вирішує тільки ті питання, з яких він отримав фахову підготовку і має відповідні права і повноваження. Кар'єрний консультант повинен володіти методами консультативної бесіди, спостереження, психодіагностики на такому рівні, який дозволяє ефективно вирішувати визначені завдання, а у клієнта викликати задоволеність від спілкування з психологом.

*Неупереджене ставлення до клієнта.* Цей принцип пов'язаний зі ставленням до клієнта, прийняттям його і його проблем такими, якими вони є (але це не означає схвалення поведінки клієнта). Все, що розповідає клієнт, заслуговує на доброзичливу увагу з боку консультанта. Тоді клієнт стає здатним прийняти себе, а отже, і в подальшому змінити себе. Завдання психолога – не оцінювати клієнта, а допомагати йому в особистісному зростанні.

*Визнання за клієнтом його відповідальності за своє життя і вчинки.* Якщо йому бракує такої відповідальності, то дії



психолога мають бути спрямовані на формування у клієнта здатності бути відповідальним за себе, а не надавати готових «рецептів», рекомендацій, порад.

*Повага до своїх колег, визнання їхнього права на творчість і самостійний вибір методів роботи.* Професійні дискусії мають проводитися аргументовано, конструктивно та тактично. Необхідно з повагою ставитися до колеги, який відважився подолати існуючі стереотипи у роботі, а також вчасно надавати (у разі необхідності) конструктивну допомогу в подоланні слабких моментів у роботі.

Головним із вищеназаних принципів у профконсультуванні є принцип «ненанесення шкоди». На жаль, у роботі деяких консультантів можуть спостерігатися такі неетичні форми поведінки, як порушення конфіденційності; нехтування професійними обов'язками; завищені професійні претензії; нав'язування клієнтові власних цінностей; намагання зробити клієнта залежним від себе; завищена матеріальна винагорода за консультаційні послуги.

Незважаючи на обізнаність щодо основних етичних принципів та правил, у роботі практичних психологів, консультантів можуть виникати певні етичні проблеми. Вони такі:

*Проблема влади над свідомістю клієнта та невіра у його можливості:* психолог входить у довіру клієнта, нав'язує йому свою волю і свої рішення та рекомендації. Деяких клієнтів така позиція психолога влаштовує, оскільки вони перекладають на нього всю відповідальність за свої дії. Психолог у такому разі часто перетворює клієнта в об'єкт маніпулювання. Відсутність належної професійної підготовки: на жаль, в умовах масової підготовки психологів не завжди забезпечується професійна готовність спеціаліста до вирішення складних проблем. Не завжди психолог зізнається собі у цьому та намагається надати «допомогу» клієнту за рахунок власної так званої чарівності та наполегливості.

*Проблема афішування своїх знань, прагнення будь-що «справити враження» на клієнта:* не можна перетворювати

свою роботу у «театр одного актора», проте психолог має вміти «справляти враження» на клієнта, інакше йому важко викликати довіру та повагу клієнта.

*Проблема взаємин з клієнтом:* між психологом і клієнтом повинна існувати певна ділова відстань. У зв'язку з чим психологу не рекомендується професійно працювати з близькими йому людьми. Необхідно бути надзвичайно коректним у взаємовідносинах з підлітками, оскільки вони ще соціально незрілі і легко захоплюються такими «розумними» людьми, як психологи.

*Неуважне ставлення до себе, своїх особистих інтересів, власного здоров'я:* кар'єрний консультант може легко втратити відчуття міри, забуваючи про близьких людей, свою родину, нехтуючи своїм здоров'ям, безкінечно вирішуючи проблеми своїх клієнтів. Щоб емоційно і морально не виснажитися, необхідно обов'язково добре і регулярно відпочивати, зустрічатися з друзями, присвячувати достатньо часу своїм рідним, знаходити інтереси поза роботою.

*Критерії оцінки ефективності кар'єрного консультування:* як правило, надзвичайно складно оцінити дієвість психологічної допомоги. За відчуттям задоволеності клієнта важко визначати ефективність співпраці з психологом, оскільки клієнт не розуміє у всіх деталях і тонкощах сутності психологічної допомоги. До того ж вирішення такої складної проблеми, як кар'єрний розвиток особистості, передбачає відстрочений ефект, оскільки така консультація спрямована у майбутнє особистості. Використання так званих оперативних критеріїв лише частково вирішує цю проблему. Проте іноді кар'єрний консультант прагне одразу ж довести клієнту свою «кваліфікацію» і намагається нав'язати йому, що відбулися його «значні перетворення», що він не дарма витратив час.

*Виникнення внутрішньої психологічної кризи, стану професійного виснаження:* трапляється таке, що у кар'єрного консультанта виникає думка, що він займається марною справою,

у нього з'являється відчуття своєї професійної некомпетентності, втоми, незадоволеності собою.

У такому випадку завдання фахівця – спрямувати енергію внутрішньої кризи на свій особистісний та професійний розвиток. А якщо психолог розуміє, що таку кризу він подолати не зможе, необхідно визнати це і змінити професію. Інакше в подальшому такий стан може зруйнувати особистість та її життя.

Кар'єрна консультація пов'язана з такою проблематикою, як професійний вибір, професійне становлення, прогнозування професійної кар'єри, успішність професійної діяльності, розвиток особистості у професії, подолання кризово-деструктивних явищ у професійному розвитку, зміна професії, перенавчання, працевлаштування, професійна адаптація, морально-емоційна підтримка. В процесі її здійснення вирішуються питання вибору життєвого і професійного шляху, розвитку професійних здібностей та компетенцій, входження на ринок праці, планування професійної кар'єри, психологічної підтримки працюючого населення, зміни професії, пошук роботи, організація праці (тайм-менеджмент, розвиток індивідуального стилю діяльності, підвищення працездатності).

Головна складність кар'єрної консультації полягає у необхідності синтезу завдань загальнопсихологічної консультації і завдань специфічного характеру. У процесі проведення кар'єрної консультації поряд з функцією самої бесіди як емоційного контакту важливо враховувати інформаційний, діагностуючий, планувальний, навчальний і розвивальний її аспекти.

Діяльність кар'єрного консультанта спрямована на виявлення проблем особистості; надання особистості об'єктивної інформації про її можливості й обмеження; на допомогу у визначенні варіантів професійної самореалізації, їхніх переваг і можливих перешкод; виявлення тих якостей і вмінь, які необхідні для успішного досягнення визначеної мети. Всі ці функції кар'єрний консультант реалізує у взаємодії з клієнтом, що ґрунтується на взаємоповазі, розумінні та відкритості між консультантом і особистістю.

## **Розділ 3. ПСИХОЛОГО-ТЕХНОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ**

*У третьому розділі практичного посібника запропоновані психодіагностична програма виявлення і оцінки кар'єрних компетенцій викладачів та студентів закладів вищої освіти, програма консультативного впливу та корекції кар'єрного розвитку особистості; висвітлено рекомендовані до використання у практиці кар'єрного консультування психотехніки та технології.*

### **3.1. Програмно-технологічне забезпечення кар'єрного консультування викладачів та студентів закладів вищої освіти**

Технології консультування з питань кар'єри дозволяють вирішувати широкий спектр найрізноманітніших проблем, сприяють більш успішному та цілеспрямованому професійному розвитку особистості. Такі технології включають процедури: виявлення і оцінки кар'єрних компетенцій (особистісних характеристик, емоційно-вольових якостей, здібностей, загальної і соціальної самоефективності особистості); консультативної діяльності щодо вдосконалення рефлексії, самоконтролю і формування успішності як особистісної якості суб'єкта кар'єри; побудови ефективних моделей поведінки, кар'єрної діяльності та успішної міжособистісної взаємодії; профілактики регресивного розвитку особистості, попередження професійної деформації та емоційного вигорання; корекції індивідуальної концепції суб'єкта кар'єри.

Психодіагностична програма виявлення і оцінки кар'єрних компетенцій викладачів та студентів закладів вищої освіти, що складається з виявлення і оцінки особистісних характеристик, емоційно-вольових якостей, здібностей, загальної і соціальної самоефективності особистості за комплексом психодіагностичних методик: «Мотивація досягнення успіху» (С. Пакуліна); «Учбова мотивація студентів» (А. Реан, В. Якунін, у

модифікації Н. Бадмаєвої); «Самооцінка кар'єрного розвитку учнівської молоді (СКРУМ)» (О. Ігнатович); «Морфологічний тест життєвих цінностей» (В. Сопов, Л. Карпушина); «Рівень професійної спрямованості студентів (РПС)» (Т. Дубовицька), «Самооцінка кар'єрного розвитку педагога (СКаРП)» (О. Ігнатович); «Самооцінка фахової інноваційної культури педагога» (О. Ігнатович) [13] та ін.

Програма консультативної діяльності, метою реалізації якої є вдосконалення рефлексії, самоконтролю і формування успішності як особистісної якості суб'єкта кар'єри; побудова ефективних моделей поведінки, кар'єрної діяльності та успішної міжособистісної взаємодії.

Програма корекції індивідуальної концепції суб'єкта кар'єри та профілактики регресивного розвитку особистості, цілями реалізації якої є – активізація психологічних механізмів формування у суб'єктів кар'єрного розвитку ставлення до себе як відповідальної та впевненої в досягненні професійних цілей особистості, усвідомлення своєї індивідуальної неповторності, успіху; а також попередження професійної деформації та емоційного вигорання (методи формування групової роботи та ситуаційно-рольового моделювання, тренінгових вправ, групових етюдів, рольових та професійно спрямованих ігор, рефлексивно-проектна діяльність, тренінги).

### **3.2. Психодіагностична програма виявлення і оцінки кар'єрних компетенцій викладачів та студентів закладів вищої освіти**

Сучасна людина повинна вміти розпізнавати свої можливості, ставити перед собою реальні цілі, відповідати за власне професійне та життєве майбутнє. Активність, самостійність та відповідальність є необхідними умовами життєвої ефективності, в тому числі і професійної. Але для того, щоб визначитися у житті, у своїй майбутній професійній діяльності, потрібні засоби та способи такого визначення. Стосовно кар'єрного

консультування у психолого-педагогічній практиці постає невідкладна найважливіша практична задача – створення культури самовизначення і саморозвитку особистості у професійному середовищі, усвідомлення необхідності самовизначального способу життя і діяльності людини. Діагностична програма, яка пропонується нижче, містить декілька комплексів методик, які насамперед дозволяють визначити потенційні суб'єктивні можливості особистості студентів та викладачів закладів вищої освіти у професійному самовизначенні та кар'єрному розвитку відповідно до їх психолого-вікових особливостей, а саме структурно-змістовних особливостей ціннісно-сміслових орієнтацій, особливості життєвих та професійних планів та здатності втілювати їх у життя.

### ***Методика «Мотивація досягнення успіху» (С. Пакуліна)***

**Мета методики «Мотивація досягнення успіху»** – визначення ціннісної переваги мотивів успіху, що утворюють структуру освітньо-професійної мотивації майбутніх педагогів.

**Інструкція.** Вам пропонується оцінити 36 виділених значень поняття «успіх для мене – це...» в ключових моментах вашого життя, що становлять сенс досягнень і успішних результатів у поведінці та діяльності людини. Прочитайте уважно всі твердження про успіх, розгляньте їх з точки зору суб'єктивної корисності, соціальної значущості, бажаності. Оцініть кожне судження в межах від 1 до 5 балів, позначивши свій вибір у відповідній графі: 5 балів – дуже значуще; 3-4 бали – значуще; 1-2 бали – незначуще.

### **Бланк методики «Мотивація досягнення успіху»**

ПІБ \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_  
Вік \_\_\_\_\_ Факультет \_\_\_\_\_ Група \_\_\_\_\_  
Курс \_\_\_\_\_

№ п/п	Зміст твердження «Успіх для мене – це...»	Бали
1	Переживання задоволення, радості	
2	Стійка позиція особистості у конкретній ситуації	
3	Вдале досягнення бажаної мети	
4	Матеріальне благополуччя	
5	Реалізація можливості робити те, що хочеш	
6	Влада, вплив на інших	
7	Самоствердження	
8	Уміння виділитися в суспільстві	
9	Душевна рівновага, емоційна стабільність	
10	Можливість повніше проявити себе, свої здібності	
11	Самоповага, задоволеність собою	
12	Позитивний результат у навчанні, роботі	
13	Сприятливий збіг обставин	
14	Можливість командувати людьми	
15	Громадське визнання, схвалення	
16	Хороше самопочуття, настрої	
17	Можливість подорожувати по світу	
18	Упевненість у безпеці	
19	Прояв себе у творчості	
20	Особистий добробут	
21	Джерело внутрішніх сил людини	
22	Професіоналізм, майстерність	
23	Везіння у більшості випадків	
24	Визнання вашого авторитету оточуючими	
25	Високий соціальний статус	
26	Самореалізація	
27	Задоволеність у любові та здоров'я	
28	Служіння вищій ідеї	
29	Своя справа у підприємництві	
30	Здійснення очікуваного результату	
31	Можливість потрапити у потрібне оточення	
32	Відчуття позитивного емоційного підйому	
33	Популярність, значимість для інших	
34	Самостійність, незалежність, свобода дій	
35	Можливість приймати рішення за інших	
36	Справа до душі, цікава робота	

## Ключ

Локус контролю	№ п/п	Ключові категорії мотивації досягнення успіху	Номери висловлювань	Сума
<b>Екстеріоризація успіху</b>	<b>I</b>	Успіх-успіх	3; 13; 23; 31	
	<b>II</b>	Успіх як матеріальний рівень життя	4; 17; 20; 29	
	<b>III</b>	Успіх-визнання	8; 15; 25; 33	
	<b>IV</b>	Успіх-влада	6; 14; 24; 35	
<b>Інтеріоризація успіху</b>	<b>V</b>	Успіх як результат власної діяльності	5; 12; 22; 30	
	<b>VI</b>	Особистий успіх	11; 18; 26; 27	
	<b>VII</b>	Успіх як психічний стан	1; 9; 16; 32	
	<b>VIII</b>	Успіх подолання перешкод	2; 7; 21; 34	
	<b>IX</b>	Успіх-покликання	10; 19; 28; 36	

Мотивація досягнення успіху визначається за отриманими результатами тестування в балах. У ній розрізняють дев'ять шкал, що відповідають двом тенденціям: інтеріоризованому і екстеріоризованому успіху. Категорія екстеріоризованого успіху являє собою успіх, спрямований на зовнішню предметну сферу і має максимальний бал 80, інтеріоризований успіх – успіх витратної внутрішньої діяльності людини, його максимальне значення дорівнює 100 балам. З метою зручної обробки даних і подальшого порівняння мотиваційної тенденції, що переважає (екстеріоризований – інтеріоризований успіх), суму балів екстеріоризованого успіху необхідно помножити на 1,25. За кожною шкалою підраховується сума балів за допомогою ключа таблиці, максимальна кількість яких становить 20 балів. Рівні мотивації досягнення успіху по кожному параметру успіху вимірюються в балах: високий рівень – 18-20 балів, середній рівень – 14-17 балів, низький рівень – менше 13 балів.



## **Психологічна діагностика мотивів навчальної діяльності студентів**

Для вивчення мотивів навчальної діяльності студентів зручною є методика, що запропонована А. А. Реаном і В. А. Якуніним. Згідно з інструкцією, випробуваному необхідно вибрати з наведеного списку мотивів п'ять найбільш значущих. Список складається з 16 мотивів:

1. Стати висококваліфікованим фахівцем.
2. Отримати диплом.
3. Успішно продовжити навчання на подальших курсах.
4. Успішно вчитися, скласти іспити на «добре» і «відмінно».
5. Постійно отримувати стипендію.
6. Здобути глибокі і міцні знання.
7. Бути постійно готовим до чергових занять.
8. Не запускати вивчення предметів учбового циклу.
9. Не відставати від однокурсників.
10. Забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності.
11. Виконувати педагогічні вимоги.
12. Досягти пошани викладачів.
13. Бути прикладом для однокурсників.
14. Добитися схвалення батьків і оточуючих.
15. Уникнути засудження і покарання за погане навчання.
16. Отримати інтелектуальне задоволення.

Для кожного студента проводиться якісний аналіз провідних мотивів навчальної діяльності. Стосовно всієї вибірки визначається частота вибору того або іншого мотиву.

### **Тест-опитувальник для визначення рівня професійної спрямованості РПС (Т. Д. Дубовицька)**

**Мета методики** – визначення рівня професійної спрямованості студентів, що проявляється в ступені вираженості прагнення до оволодіння професією і роботі за нею.

**Загальна характеристика опитувальника.** Опитувальник складається з 20 суджень і запропонованих варіантів відповідей. Метою опитування є визначення рівня професій-

ної спрямованості студентів, що виражається в прагненні до оволодіння одержуваною професією і бажання працювати за нею. Для підвищення достовірності результатів опитувальник збалансований за кількістю позитивних і негативних відповідей: варіантам «так» і «ні» за кожною шкалою відповідає рівна кількість пунктів опитувальника. В інструкції вказується не безпосередня мета опитувальника, а більш глобальна, суспільно значуща мета, досягнення якої є важливою і для кожного випробуваного. Введені також буферні запитання, зміст яких відповідає меті дослідження, зазначеній в інструкції. Тест рекомендується для анонімного дослідження. На відміну від традиційних варіантів відповіді типу «так» і «ні», які, як показує психодіагностична практика, часто викликають у випробуваних труднощі при виборі відповіді внаслідок своєї категоричності, в опитувальнику РПС пропонується більш розширений набір можливих відповідей: «так», «мабуть, вірно», «мабуть, невірно», «невірно». При обробці результатів представлені випробуваними відповіді об'єднуються у дві категорії: позитивні відповіді («вірно»; «мабуть, вірно») і негативні («мабуть, невірно»; «невірно»).

### **Зміст тесту-опитувальника**

**Інструкція.** З метою пошуку шляхів удосконалення підготовки фахівців, зокрема для забезпечення кожній людині можливості здобути бажану професію і працювати за нею, пропонуємо вам взяти участь у нашому дослідженні. Для цього, прочитавши наведені нижче судження, позначте в аркуші відповіді навпроти номера судження один з варіантів відповіді, який відповідає вашій думці:

- вірно + +;
- мабуть, вірно +;
- мабуть, невірно –;
- невірно – –.

**Просимо вас щиро висловити ту думку, яка існує у вас на даний момент.**

1. Кожна людина повинна мати можливість отримати ту професію, яка їй подобається, відповідає її інтересам і нахилам.
2. Якби мені випала можливість почати вчитися заново, то я вибрав би ту ж професію, яку зараз отримую.
3. Вимушено вчуся на даному факультеті через певні обставини, а не через бажання отримати дану професію.
4. Моє бажання отримати дану професію і працювати за нею є досить стійким і обґрунтованим.
5. Навчаюся насамперед для того, щоб отримати вищу освіту, отримувана професія мені малоцікава.
6. Бачу мало хорошого для себе у моїй майбутній професії.
7. Мої захоплення і заняття у вільний час пов'язані з майбутньою професією.
8. У світі існує багато інших професій, які подобаються мені значно більше, ніж моя майбутня професія.
9. Із власної ініціативи читаю додаткову літературу, яка стосується майбутньої професії.
10. Після закінчення навчання буду й надалі вдосконалюватися і підвищувати кваліфікацію за одержуваною професією зараз, щоб працювати за нею більш ефективно.
11. Отримана мною професія і робота за нею навряд чи принесуть мені в майбутньому моральне задоволення.
12. Постараюся вжити всі необхідні заходи, щоб не працювати за одержуваною професією.
13. Навіть якщо це буде важко, по закінченні навчання прагнути знайти роботу (і працюватиму) за одержуваною зараз професією.
14. На даний момент працюю (або хочу знайти роботу) за одержуваною мною професією.
15. У мене немає бажання працювати за одержуваною професією.

16. При нагоді прагну познайомитися з роботою фахівців у сфері моєї майбутньої професії.
17. Якщо я і працюватиму за одержуваною професією зараз, то недовго.
18. Робота за одержуваною професією дозволить мені у майбутньому повною мірою проявити себе, свої здібності.
19. По закінченні навчання опаную іншу професію і працюватиму за нею.
20. В житті людини не все залежить від неї самої, і їй іноді доводиться миритися з обставинами.

**Обробка результатів.** Підрахунок показників опитувальника проводиться відповідно до ключа, де «так» означає позитивні відповіді (вірно; мабуть, вірно), а «ні» – негативні (мабуть, невірно; невірно).

**Ключ:** «так» 2, 4, 7, 9, 10, 13, 14, 16, 18; «ні» 3, 5, 6, 8, 12, 12, 15 17, 19.

За кожний збіг з ключем нараховується один бал. Чим вище сумарний бал, тим вище рівень професійної спрямованості. Відповіді на запитання 1 та 20 при обробці результатів не враховуються.

Високі показники за тестом свідчать про те, що студент прагне до оволодіння обраною професією, одержувана ним професія подобається йому; він хоче у майбутньому працювати і далі вдосконалюватися за даною професією; у вільний час займається справами, що мають відношення до майбутньої професії; має коло знайомих – фахівців у галузі обраної професії; вважає свою професію справою свого життя.

Низькі показники свідчать про те, що студент вимушено навчається на даному факультеті; вступ до навчального закладу обумовлено не інтересом до майбутньої професії і бажанням працювати за одержуваною спеціальністю, а іншими причинами, наприклад, підпорядкуванням вимогам батьків, близькістю до будинку та ін.; студент не бачить нічого хорошого для себе у своїй майбутній професії, вона йому малоцікава; при

можливості хоче змінити професію, отримати іншу спеціальність і працювати за нею.

### **Морфологічний тест життєвих цінностей МТЖЦ (В. Сопов, Л. Карпушина)**

Методика «Морфологічний тест життєвих цінностей» є анкетною і налічує 112 тверджень (таблиця 2.).

Випробуваним пропонується оцінити затвердження за такою схемою:

- якщо для вас сенс твердження не має ніякого значення, то воно оцінюється як 1;
- якщо має невелике значення – 2;
- якщо має певне значення – як 3;
- якщо для вас це важливо – як 4;
- якщо для вас це дуже важливо – 5.

Відповіді заносяться в бланк тесту. Обробка результатів відбувається у такий спосіб. Отримані дані підсумовуються в таблицю-дешифратор відповідно до ключа. Таким чином, утворюються первинні тестові результати. Загальні бали за шкалами згідно з нормами переводяться у стени. Отримані результати у стенах заносяться в таблицю-профіль. Отриманий профіль відображає спрямованість життєдіяльності особистості: морально-ділової або егоїстично-престижної, а також вказує на переважання тих чи інших цінностей і життєвих сфер для індивіда. Пріоритетними цінностями та життєвими сферами вважаються ті, оцінки за якими розташовані в діапазоні 8 – 10 стенив. До відторгнутих цінностей і життєвих сфер відносяться ті з них, оцінки за якими потрапляють у діапазон 1 – 3 стенив.

### **Опитувальник МТЖЦ**

1. Постійно підвищувати свою професійну кваліфікацію.
2. Вчитися, щоб дізнаватися щось нове в досліджуваній галузі знань.
3. Щоб спосіб мого життя постійно змінювався.

4. Спілкуватися з різними людьми, активно беручи участь у громадській діяльності.
5. Щоб люди, з якими я проводжу вільний час, захоплювалися тим же, що і я.
6. Щоб участь у спортивних змаганнях допомагала мені у встановленні особистих рекордів.
7. Відчувати антипатії до інших.
8. Мати цікаву роботу, що повністю поглинає мене.
9. Створювати щось нове у досліджуваній мною галузі знань.
10. Бути лідером у моїй родині.
11. Не відставати від часу, цікавитися суспільно-політичним життям.
12. У своєму захопленні швидко досягати намічених цілей.
13. Щоб фізична підготовка дозволяла надійно виконувати роботу, яка дає хороший заробіток.
14. Позлословити, коли у людей неприємності.
15. Вчитися, щоб «не заривати свій талант у землю».
16. Разом з родиною відвідувати концерти, театри, виставки.
17. Застосовувати свої власні методи в суспільній діяльності.
18. Стати членом якого-небудь клубу за інтересами.
19. Щоб оточуючі помічали мою спортивну підтягнутість.
20. Не відчувати почуття досади, коли висловлюють думку, протилежну моїй.
21. Винаходити, удосконалювати, придумувати нове у своїй професії.
22. Щоб рівень моєї освіченості дозволяв почуватися впевнено в спілкуванні з різними людьми.
23. Вести такий спосіб сімейного життя, який цінується суспільством.
24. Домагатися конкретних цілей, займаючись громадською діяльністю.
25. Щоб моє захоплення допомагало зміцнити моє матеріальне становище.
26. Щоб фізична підготовка робила мене незалежним у будь-яких ситуаціях.

27. Щоб сімейне життя виправило деякі недоліки моєї натури.
28. Знаходити внутрішнє задоволення від активного суспільного життя.
29. У вільний час створювати щось нове, раніше не існуюче.
30. Щоб моя фізична форма дозволяла мені впевнено спілкуватися в будь-якій компанії.
31. Не відчувати вагань, коли комусь потрібно допомогти в біді.
32. Мати дружні стосунки з колегами по роботі.
33. Вчитися, щоб не відставати від людей мого кола.
34. Щоб мої діти випереджали у своєму розвитку однолітків.
35. Отримувати винагороду за громадську діяльність.
36. Щоб моє захоплення підкреслювало мою індивідуальність.
37. Розвивати свої організаторські здібності, займаючись громадською діяльністю.
38. Повністю зосередитися на своєму захопленні, проводячи вільний час за хобі.
39. Придумувати нові вправи для фізичної розминки.
40. Перед тривалою поїздкою завжди продумувати, що взяти з собою.
41. Яке враження моя робота справляє на інших людей.
42. Отримати вищу освіту або вступити в аспірантуру, отримати вчений ступінь.
43. Щоб моя сім'я мала дуже високий рівень добробуту.
44. Твердо відстоювати певну точку зору в суспільно-політичних питаннях.
45. Знати свої здібності у сфері хобі.
46. Отримувати задоволення навіть від важкого фізичного навантаження.
47. Уважно слухати співрозмовника, хто б він не був.
48. У роботі швидко досягати намічених цілей.
49. Щоб рівень освіти допоміг зміцнити моє матеріальне становище.

50. Зберігати повну свободу і незалежність від членів моєї сім'ї.
51. Щоб активна фізична діяльність дозволяла змінювати мій характер.
52. Не думати, коли у людей неприємності, що вони отримали по заслугі.
53. Щоб на роботі була можливість отримання додаткових матеріальних благ (премії, путівки, вигідні відрядження тощо).
54. Вчитися, щоб не загубитися в натовпі.
55. Кидати щось робити, коли не впевнений у своїх силах.
56. Щоб моя професія підкреслювала індивідуальність.
57. Займатися вивченням нових віянь у моїй професійній діяльності.
58. Вчитися, отримуючи при цьому задоволення.
59. Постійно цікавитися новими методами навчання і виховання дітей в родині.
60. Беручи участь у суспільному житті, взаємодіяти з досвідченими людьми.
61. Завоювати повагу у людей завдяки своєму захопленню.
62. Завжди досягати намічених спортивних розрядів і звань.
63. Не кидати щось робити, якщо немає впевненості у своїх силах.
64. Отримувати задоволення не від результатів роботи, а від самого процесу.
65. Підвищувати рівень своєї освіти, щоб зробити внесок у дисципліну.
66. Щоб для мене не мало значення, що лідер у сім'ї – хтось інший.
67. Щоб мої суспільно-політичні погляди збігалися з думкою авторитетних для мене людей.
68. Займаючись на дозвіллі улюбленою справою, детально продумувати свої дії.
69. Беручи участь у різних змаганнях, завоювати якийсь приз, винагороду.



70. Не говорити з умислом неприємних речей.
71. Знати, якого рівня освіти можна досягти з моїми здібностями, щоб їх удосконалювати.
72. В шлюбі бути абсолютно надійним.
73. Щоб життя мого оточення постійно змінювалося.
74. Захоплюватися чимось у вільний час, спілкуючись з людьми, які захоплюються тим самим.
75. Брати участь у спортивних змаганнях, щоб продемонструвати свою перевагу.
76. Не відчувати внутрішнього протесту, коли мене просять надати послугу.
77. Щоб прийоми моєї роботи змінювалися.
78. Підвищувати рівень своєї освіти, щоб бути вхожим у коло розумних і цікавих людей.
79. Мати чоловіка (дружину) з сім'ї високого соціального становища.
80. Досягати поставленої мети у своїй громадській діяльності.
81. У своєму захопленні створювати необхідні в житті речі (одяг, меблі, техніку тощо)
82. Щоб фізична підготовка, даючи свободу в рухах, створювала і відчуття особистої свободи.
83. Навчитися розуміти характер моєї дружини (чоловіка), щоб уникнути сімейних конфліктів.
84. Бути корисним для суспільства.
85. Вносити різні удосконалення в сферу мого хобі.
86. Щоб серед членів моєї спортивної секції (клубу, команди) було багато друзів.
87. Уважно стежити за тим, як я одягнений.
88. Щоб під час роботи постійно була можливість спілкуватися з товаришами по службі.
89. Щоб рівень моєї освіти відповідав рівню освіти людини, думку якої я ціную.
90. Ретельно планувати своє сімейне життя.
91. Займати таке місце в суспільстві, яке зміцнювало б моє матеріальне становище.

92. Щоб мої погляди на життя проявлялися в моєму захопленні.
93. Займаючись громадською діяльністю, вчитися переконувати людей у своїй точці зору.
94. Щоб захоплення займало більшу частину мого вільного часу.
95. Щоб моя винахідливість проявлялася навіть у ранковій зарядці.
96. Завжди охоче визнавати свої помилки.
97. Щоб моя робота була на рівні і навіть краще, ніж у інших.
98. Щоб рівень моєї освіти допоміг мені посісти бажану посаду.
99. Щоб чоловік (дружина) отримував(ла) високу зарплату.
100. Мати власні політичні переконання.
101. Щоб коло моїх захоплень постійно розширювалося.
102. Мати, насамперед, моральне задоволення від досягнутих успіхів у спорті.
103. Не придумувати вагому причину, щоб виправдатися.
104. Перед початком роботи чітко її розпланувати.
105. Щоб моя освіта давала можливість отримання додаткових матеріальних благ (гонорари, пільги).
106. У сімейному житті спиратися лише на власні погляди, навіть якщо вони суперечать громадській думці.
107. Витрачати багато часу на читання літератури, перегляд передач і фільмів про спорт.
108. Не заздрити успіху інших.
109. Мати високооплачувану роботу.
110. Вибрати рідкісну, унікальну спеціальність для навчання, щоб краще проявити свою індивідуальність.
111. Вести себе за столом удома так само, як і на людях.
112. Щоб моя робота не суперечила моїм життєвим принципам.

**Бланк відповідей для «Морфологічного тесту життєвих цінностей»**

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	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108	109	110	111	112

**Дешифратор до «Морфологічного тесту життєвих цінностей»**

<b>Сфери Цінності</b>	<b>Сфера проф. життя</b>	<b>Сфера навчання та освіти</b>	<b>Сфера сімейного життя</b>	<b>Сфера суспільного життя</b>	<b>Сфера захоплення</b>	<b>Сфера фізичної активності</b>	<b>Загальний бал</b>
<i>Розвиток себе</i>							
<i>Духовне задоволення</i>							
<i>Креативність</i>							
<i>Активні соціальні контакти</i>							
<i>Власний престиж</i>							
<i>Досягнення</i>							
<i>Матеріальне становище</i>							

<i>Збереження власної індивідуальності</i>													
<i>Загальний бал</i>													

<b>Сфери Цінності</b>	<b>Сфера проф. життя</b>		<b>Сфера навчання та освіти</b>		<b>Сфера сімейного життя</b>		<b>Сфера суспільного життя</b>		<b>Сфера захоплень</b>		<b>Сфера фізичної активності</b>		<b>Загальний бал</b>
<i>Розвиток себе</i>	1		15		27		37		45		51		
	57		71		83		93		101		107		
<i>Духовне задоволення</i>	8		2		16		28		38		46		
	64		58		72		84		94		102		
<i>Креативність</i>	21		9		3		17		29		39		
	77		65		59		73		85		95		
<i>Активні соціальні контакти</i>	32		22		10		4		18		30		
	88		78		66		60		74		86		
<i>Власний престиж</i>	41		33		23		11		5		19		
	97		89		79		67		61		75		
<i>Досягнення</i>	48		42		34		24		12		6		
	104		98		90		80		68		62		
<i>Матеріальне становище</i>	53		49		43		35		25		13		
	109		105		99		91		81		69		
<i>Збереження власної індивідуальності</i>	56		54		50		44		36		26		
	112		110		106		100		92		82		
<i>Загальний бал</i>													

**Ключ до «Морфологічного тесту життєвих цінностей»**

**Орієнтовні норми для шкал життєвих цінностей  
(чоловіки 18 – 60 років)**

<b>Норми у стенах</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>
Саморозвиток	25 та менше	26-28	29-31	32-34	35-37	38-40	41-43	44-46	47-49	50 та більше
Духовне задоволення	28 та менше	29-31	32-34	35-37	38-40	41-43	44-46	47-49	50-52	53 та більше
Креативність	25 та менше	26-28	29-31	32-34	35-36	37-39	40-42	43-45	46-47	48 та більше
Активні соціальні контакти	24 та менше	25-27	28-30	31-33	34-36	37-39	40-42	43-45	46-48	49 та більше
Власний престиж	22 та менше	23-25	26-28	29-31	32-34	35-37	38-40	41-43	44-46	47 та більше
Досягнення	27 та менше	28-30	31-33	34-36	37-39	40-42	43-45	46-48	49-50	51 та більше
Високе матеріальне становище	28 та менше	29-31	32-34	35-37	38-40	41-43	44-46	47-49	50-52	53 та більше
Збереження власної індивідуальності	23 та менше	24-27	28-30	31-34	35-37	38-41	42-44	45-48	49-51	52 та більше

### Орієнтовні норми для шкал життєвих сфер (чоловіки 18 – 60 років)

Норми у сферах	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Професійне життя	43 та менше	44-47	48-50	51-54	55-57	58-61	62-64	65-68	69-72	73 та більше
Навчання та освіта	35 та менше	36-40	41-46	47-51	52-56	57-61	62-66	67-72	73-77	78 та більше
Сімейне життя	36 та менше	37-40	41-43	44-47	48-51	52-54	55-58	59-61	62-65	66 та більше
Громадське життя	30 та менше	31-35	36-39	40-43	44-48	49-52	53-57	58-61	62-66	67 та більше
Захоплення	29 та менше	30-34	35-38	39-42	43-47	48-51	52-55	59-60	61-64	65 та більше
Фізична активність	17 та менше	18-23	24-28	29-34	35-40	41-46	47-52	53-58	59-64	65 та більше

### Орієнтовні норми для шкал життєвих цінностей (жінки 18 – 55 років)

Норми у сферах	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Саморозвиток	24 та менше	25-26	27-29	30-32	33-35	36-37	38-40	41-43	44-45	46 та більше
Духовне задоволення	27 та менше	28-31	32-34	35-37	38-40	41-44	45-47	48-50	51-53	54 та більше
Креативність	21 та менше	22-24	25-28	29-31	32-34	35-37	38-41	42-44	45-47	48 та більше
Активні соціальні контакти	25 та менше	26-28	29-31	32-35	36-38	39-41	42-44	45-47	48-50	51 та більше

Власний престиж	20 та менше	21-23	24-27	28-30	31-34	35-37	38-41	42-45	46-48	49 та більше
Досягнення	24 та менше	25-27	28-30	31-32	33-35	36-38	39-41	42-43	44-46	47 та більше
Високе матеріальне становище	26 та менше	27-30	31-33	34-37	38-40	41-44	45-47	48-51	52-54	55 та більше
Збереження власної індивідуальності	20 та менше	21-23	24-27	28-30	31-33	34-37	38-40	41-44	45-47	48 та більше

### Орієнтовні норми для шкал життєвих сфер (жінки 18 – 55 років)

Норми у стенах	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Професійне життя	45 та менше	46-48	49-51	52-54	55-57	58-60	61-63	64-66	67-69	70 та більше
Навчання та освіта	35 та менше	36-40	41-45	46-50	51-55	56-60	61-66	67-71	72-76	77 та більше
Сімейне життя	40 та менше	41-44	45-47	48-50	51-53	54-56	57-59	60-63	64-66	67 та більше
Громадське життя	25 та менше	26-30	31-34	35-39	40-43	44-48	49-52	53-57	58-61	62 та більше
Захоплення	24 та менше	25-29	30-34	35-40	41-45	46-50	51-56	57-61	62-66	67 та більше
Фізична активність	13 та менше	14-19	20-25	26-30	31-36	37-42	43-47	48-53	54-59	60 та більше

### Індивідуальний профіль цінностей та сфер

Життєві сфери									
Термінальні цінності									
Морально-ділові					Егоїстично-престижні				
Розвиток себе	Духовне задоволення	Креативність	Активні соціальні контакти	Власний престиж	Досягнення	Матеріальне становище	Збереження власної індивідуальності		
								1	Сфера проф.життя
								2	
								3	
								4	
								5	
								6	
								7	
								8	
								9	
								10	
									Сфера навчання і освіти
									Сфера сімейного життя
									Сфера сусп. життя
									Сфера захопленнь
									Сфера фізичної активності



## Методика самооцінки кар'єрного розвитку педагога (СКaП) (О. М. Ігнатович)

**Інструкція.** Оцініть вашу згоду з наведеними твердженнями від 1 до 10 балів

1. У вас є структуроване уявлення про мету та результат власного кар'єрного розвитку.
2. Ви спрогнозували покрокове та поетапне здійснення своєї професійної кар'єри.
3. Маєте чітке уявлення про найближчі та віддалені цілі власного кар'єрного розвитку.
4. Визначені вами цілі є раціональними та досяжними.
5. Вам вдалося досягти поставлених найближчих цілей.
6. Ви знаєте та усвідомлюєте свої сильні та слабкі професійні якості.
7. Вас цікавлять думки інших стосовно вашого кар'єрного розвитку.
8. Ви змінюєте чи переглядаєте цілі своєї кар'єри відповідно до актуальної життєвої ситуації.
9. Ви докладаете багато зусиль для досягнення цілей вашої кар'єри.
10. Для вас важливі ваша посада і статус.
11. Ви постійно підвищуєте свою професійну кваліфікацію на спеціалізованих курсах, стажуванні тощо.
12. Для вас важливо, як оцінює вашу роботу керівництво.
13. Для вас важливо, як оцінюють вас колеги.
14. Відчуваєте потребу в пошуку нового.
15. Самостійність – ваша професійно важлива якість.
16. Для вас важливо досягати успіху у професійній діяльності.
17. Для вас важливо реалізувати заплановані етапи кар'єрного розвитку.
18. Ваше місце роботи і посада дозволяють вам реалізувати кар'єру.
19. Ви готові зайняти більш відповідальну посаду для реалізації цілей кар'єрного розвитку.

20. Для вас є важливим мати посаду, що дає максимум свободи і автономії у виборі завдань професійної діяльності, часу виконання тощо.

**Інтерпретація результатів обробки анкети самооцінки рівня кар'єрного розвитку педагога**

Рівень кар'єрного розвитку		
базовий	середній	високий
1 – 66,66	66,67 – 133,33	133,34 – 200

*Базовий рівень кар'єрного розвитку* характерний для педагогічних працівників, які недостатньо ефективно використовують свої особистісні ресурси професійного розвитку, мають неадекватні (занижені чи завищені) кар'єрні очікування, не завоюють нові методи роботи; реалізують у кар'єрі насамперед особистісні цілі, недостатньо враховують інтереси закладу чи організації; не можуть зберігати високу якість виконання роботи в ситуаціях нехватки часу, матеріально-технічних ресурсів, відсутності інформації.

*Середній рівень кар'єрного розвитку* характерний для педагогічних працівників, які частково прогнозують кар'єрні перспективи, мають уявлення про професійно важливі якості; готові працювати і підвищувати професійні можливості, але не виявляють ініціативи; нелегко адаптуються до змінюваного середовища.

*Високий рівень кар'єрного розвитку* характерний для педагогічних працівників, які реально оцінюють свої кар'єрні перспективи, усвідомлюють свої сильні та слабкі сторони по відношенню до професійної та посадової кар'єрної траєкторії; готові працювати з максимальною віддачею для досягнення цілей і здатні працювати наднормативно та безкоштовно протягом довгого періоду часу; легко адаптуються до змінюваного середовища і здатні ефективно справлятися з труднощами та проблемами, які виникають у сфері професійної діяльності.

## Методика самооцінки кар'єрного розвитку учнівської молоді (СКРУМ) (О. М. Ігнатович)

**Інструкція.** Оцініть вашу згоду з наведеними твердженнями від 1 до 10 балів.

1. Ви визначилися стосовно того, чим будете займатись у майбутньому, яку професію обираєте.
2. Ви спрогнозували те, як і де отримати професійну освіту відповідно до визначеної для себе професії .
3. Маєте чітке уявлення про обрану професію та знаєте її вимоги і умови.
4. Маєте чітке уявлення про свої інтереси, здібності та усвідомлюєте їх узгодженість із професійними вимогами.
5. Знаєте можливості працевлаштування за обраною професією.
6. Ви склали і маєте поетапний план реалізації майбутньої професійної кар'єри.
7. Обов'язково дотримуєтесь складеного плану майбутньої професійної кар'єри.
8. Ви змінюєте чи переглядаєте цілі своєї майбутньої професійної кар'єри відповідно до актуальної життєвої ситуації.
9. Ви докладаете багато зусиль для досягнення цілей вашої майбутньої професійної кар'єри.
10. Для вас важливі власні здібності і якості, що вимагає від особистості професія.
11. Ви постійно працюєте над визначенням смислів майбутньої професії.
12. Для вас важливо, як оцінюють ваш професійний вибір батьки.
13. Для вас важливо, як оцінюють ваш професійний вибір учителі, викладачі.
14. Для вас важливо, як оцінюють ваш професійний вибір друзі.
15. Самостійність – ваша яскраво виражена якість.

16. Для вас важливо досягати успіху у навчально-професійній діяльності.
17. Для вас важливо реалізовувати заплановані етапи кар'єрного розвитку.
18. Зовнішні умови дозволяють вам реалізувати заплановану професійну кар'єру.
19. Ви готові зробити максимально можливе для реалізації цілей стосовно кар'єрного розвитку.
20. Для вас важливо мати максимум свободи і автономії у виборі професії.

### **Інтерпретація результатів обробки анкети самооцінки рівня кар'єрного розвитку учнівської молоді**

Рівень кар'єрного розвитку		
базовий	середній	високий
1 – 66,66	66,67 – 133,33	133,34 – 200

*Базовий рівень кар'єрного розвитку* характерний для учнів, які недостатньо ефективно використовують свої особистісні ресурси, мають неадекватні (занижені чи завищені) кар'єрні очікування, не засвоїли елементарних знань про професію.

*Середній рівень кар'єрного розвитку* характерний для учнів, які частково прогнозують кар'єрні перспективи, мають уявлення про професійно важливі якості; готові працювати і підвищувати професійні можливості, але не виявляють ініціативи; не завжди легко адаптуються до змінюваного середовища.

*Високий рівень кар'єрного розвитку* характерний для учнів, які реально оцінюють свої кар'єрні перспективи, усвідомлюють свої сильні та слабкі сторони по відношенню до майбутньої професії; готові працювати з максимальною віддачею для досягнення цілей кар'єрного розвитку.

## **Діагностика особливостей ціннісно-сміслової сфери особистості (сенсоутворювальної активності)**

*Методика дослідження ціннісних орієнтацій особистості*  
(М. Рокич)

Під ціннісними орієнтаціями розуміється соціально детермінована і зафіксована у психиці індивіда спрямованість особистості на цілі і засоби діяльності. Ціннісні орієнтації відображають ставлення людини до соціальної дійсності і в цій своїй якості обумовлюють широту мотивації її поведінки. В основі функціонування – ціннісний підхід, відповідно до якого усі явища навколишньої дійсності – цінності, тобто відображаються у свідомості індивіда з точки зору їх можливості задовольняти його потреби і життя.

Цінності – це такі утворення, які забезпечують інтеграцію особистості в суспільство і при цьому допомагають їй здійснити вибір своєї поведінки у значущих ситуаціях. Залежно від обраних цінностей людина або активно пристосовується до умов життя, або протидіє змінам, що неминуче відбуваються, або пасивно чекає «кращих часів».

У сучасних умовах, умовах соціально-економічних перетворень система цінностей особистостей відбиває ступінь прийняття нею умов свого існування. Цінність – це те, що надає ідеальній цілі силу впливу на спосіб і характер людської діяльності, спонукальну силу. Цінності, ціннісна свідомість знаходиться в основі цілепокладання. Цільова детермінація діяльності – це ціннісна детермінація. Цілі можуть впливати на діяльність як ідеальні цінності, реалізацію яких людина вважає своїм обов'язком.

Відповідно до теорії М. Рокича, з точки зору цілей і задач, яким слугує та або інша цінність, виділяються дві основні групи ціннісних орієнтацій особистості. До першої групи входять цінності-цілі (термінальні цінності). Друга група – це цінності-засоби (інструментальні цінності).

Термінальні цінності (Т-цінності) – це основні цілі людини, вони відображають довгострокову життєву перспективу, те, до чого вона прагне. Вони відбивають сенс життя. Інструментальні цінності (І-цінності) відображають засоби, які обираються для досягнення цілей життя.

Методика дослідження ціннісних орієнтацій базується на ранжуванні списку термінальних цінностей і списку інструментальних цінностей. Обидва списки цінностей подаються в алфавітному порядку або на аркушах паперу, або на окремих картках. Досліджуваний виконує такі завдання: 1) оцінити цінності за п'ятибальною шкалою; 2) проранжувати цінності (тобто надати кожній цінності ранговий номер або розкласти картки з цінностями відповідно до їх значущості).

Спочатку досліджуваний працює зі списком термінальних цінностей, а далі – зі списком інструментальних цінностей. Методика може виконуватися як індивідуально, так і в групі. Вона достатньо зручна у роботі, проте необхідно враховувати можливе виникнення мотиваційних викривлень унаслідок прагнення особистості відповідати загальноприйнятим соціальним, груповим або професійним зразкам та нормам. З метою усунення впливу цього негативного фактору психолог має володіти методами підвищення рівня довіри досліджуваного до психологічного обстеження.

Обробка та аналіз результатів здійснюється відповідно до теоретичної моделі розуміння ціннісних орієнтацій. Для визначення особливостей ціннісних орієнтацій особистості необхідно враховувати такі показники, як ступінь сформованості структури та зміст ціннісних орієнтацій.

Перший показник важливий для оцінки рівня особистісної зрілості, оскільки інтеріоризація цінностей як усвідомлений процес можлива лише за умови здатності індивіда вирізнити з безлічі неозначених явищ ті, які являють собою певну цінність, а потім перетворити їх у структуру залежно від ближніх і далеких цілей свого життя, умов існування, можливостей реалізації. Функціонування такого психологічного механізму

диференціації та інтеграції можливе лише при достатньо високому рівні особистісного розвитку, враховуючи певну ступінь сформованості і вищих психічних функцій, і соціально-психологічної зрілості.

Другий показник характеризує особливості функціонування ціннісних орієнтацій, дає можливість кваліфікувати змістовну сторону спрямованості особистості. Залежно від того, які конкретні цінності входять в ієрархію ціннісних орієнтацій особистості, поєднання цих цінностей, ступінь більшого або меншого уподобання відносно інших дозволяє визначити, на які цілі життя спрямована діяльність людини і які засоби для досягнення цих цілей є придатними.

Перший показник визначається варіативністю оцінок при визначенні важливості тієї чи іншої цінності. У випадку, коли досліджуваний використовує всі оцінки п'ятибальної шкали, можна говорити про сформованість у нього психологічного механізму диференціації. Використання досліджуваним при ранжуванні цінностей в основному двох оцінок з п'яти свідчить про те, що механізм диференціації знаходиться на початковому етапі формування.

Якщо досліджуваний оцінює всі запропоновані цінності одним балом, то це свідчить, що диференціація як психологічний механізм ціннісних орієнтацій ще не сформована. Змістова сторона структури ціннісних орієнтацій визначається величиною рангу, який одержує та чи інша цінність. При цьому зазначимо, що зі змістовного аналізу виключаються бланки тих досліджуваних, у яких не сформована структура ціннісних орієнтацій, тобто механізм диференціації цінностей не склався.

Цінності, які потрапили у верхню частину структури, визначають основну орієнтацію індивіда на певні цілі та засоби його діяльності, що дозволяє охарактеризувати спрямованість особистості. Цінності, що розташовані у нижній частині структури, також характеризують спрямованість особистості, оскільки показують їх незначущість у житті особистості. Цінності, розташовані в середині структури, малоінформативні

для визначення загальної спрямованості особистості. Вони можуть змінювати своє рангове місце залежно від умов життя і діяльності людини, тобто вони більше, ніж інші, піддаються впливу і ніби додають штрихи до загальної оцінки змістовної сторони ціннісних орієнтацій особистості.

### **Стимульний матеріал до методики М. Рокича**

*(Номер пропоставляється на зворотньому боці картки).*

#### **Список А (термінальні цінності)**

- 1а. Активне діяльне життя (повнота й емоційна насиченість життя).
- 2а. Життєва мудрість (зрілість суджень і здоровий глузд, що досягаються життєвим досвідом).
- 3а. Здоров'я (фізичне й психічне).
- 4а. Цікава робота.
- 5а. Краса природи й мистецтва (переживання прекрасного в природі й у мистецтві).
- 6а. Любов (духовна й фізична близькість із коханою людиною).
- 7а. Матеріально забезпечене життя (відсутність матеріальних ускладнень).
- 8а. Наявність гарних і вірних друзів.
- 9а. Суспільне визнання (повага навколишніх, колективу, товаришів по роботі).
- 10а. Пізнання (можливість розширення своєї освіти, світогляду, загальної культури, інтелектуальний розвиток).
- 11а. Продуктивне життя (максимально повне використання своїх можливостей, сил і здібностей).
- 12а. Розвиток (робота над собою, постійне фізичне й духовне удосконалення).
- 13а. Розваги (приємне, необтяжливе проведення часу, відсутність обов'язків).
- 14а. Воля (самостійність, незалежність у судженнях і вчинках).
- 15а. Щасливе сімейне життя.



16а. Щастя інших (добробут, розвиток і вдосконалення інших людей, усього народу, людства в цілому).

17а. Творчість (можливість творчої діяльності).

18а. Упевненість у собі (внутрішня гармонія, свобода від внутрішніх протиріч, сумнівів).

### **Список Б (інструментальні цінності)**

1б. Акуратність (охайність), уміння тримати в порядку речі, порядок у справах.

2б. Вихованість (гарні манери).

3б. Високі запити (високі вимоги до життя й високі домагання).

4б. Життєрадісність (почуття гумору).

5б. Ретельність (дисциплінованість).

6б. Незалежність (здатність діяти самостійно, рішуче).

7б. Непримиренність до недоліків у собі й інших.

8б. Освіченість (широта знань, висока загальна культура).

9б. Відповідальність (почуття обов'язку, уміння дотримуватися слова).

10б. Раціоналізм (уміння здорово та логічно мислити, приймати обмірковані, раціональні рішення).

11б. Самоконтроль (стриманість, самодисципліна).

12б. Сміливість у відстоюванні своєї думки, своїх поглядів.

13б. Тверда воля (уміння наполягти на своєму, не відступати перед труднощами).

14б. Терпимість (до поглядів і думок інших, уміння прощати іншим їхні помилки й омани).

15б. Широта поглядів (уміння зрозуміти чужу точку зору, поважати інші смаки, звичаї, звички).

16б. Чесність (правдивість, щирість).

17б. Ефективність у справах (працьовитість, продуктивність у роботі).

18б. Чуйність (дбайливість).

## **Діагностика психологічних особливостей життєвих і професійних планів студентів та викладачів закладів вищої освіти**

Відомо, що однією з суттєвих характеристик людини є спрямованість особистості у майбутнє, яка конкретизується у таких поняттях, як «часова перспектива», «життєвий план», «життєва програма», «життєва перспектива». Звертання до майбутнього є не просто створенням життєвої перспективи, а особливою формою життя в теперішньому часі, яка сприяє формуванню ставлення людини до власного життя у цілому, його осягнення. Всі події, цілі та засоби їх досягнення, надії та сподівання людей розташовуються вздовж вісі часу, яка утворює часову перспективу. Дійсні часові перспективи виникають тільки тоді, коли людина навчається створювати своє майбутнє. Майбутнє може уявлятися як перспектива досягнення, перемоги, до якої ми прагнемо, і як перспектива чогось невизначеного. У другому випадку людина відчуває її у вигляді сподівання і їй здається, що майбутнє саме наближається до неї, що нічого не треба робити для його досягнення. Проективні перспективи індивіда залежать від його здатності передбачати майбутнє, а це передбачення, в свою чергу, залежить від того, як вважає індивід можна реалізувати свої бажання, що є для нього можливим. Проте не всі легко визначають свою часову перспективу, особливо у випадку, коли вони не бажають помічати плинність часу. До цих психологічних труднощів додаються ще й труднощі, викликані нестабільністю і невизначеністю перспектив розвитку нашої країни. Тому багато молодих людей дивляться з тривогою у своє майбутнє, вони не можуть, а деякі і не бажають самостійно вирішувати, до чого вони прагнуть у своєму житті.

### **Метод мотиваційної індукції (Ж. Нюттен)**

Одним з найпоширеніших методів дослідження життєвих перспектив є метод мотиваційної індукції Ж. Нюттена. За Ж. Нюттеном, часову перспективу майбутнього складають

плани, задачі, наміри особистості, які утворюють її потребо-мотиваційну сферу. Створення диференційного майбутнього можливе тільки за участі когнітивних психічних функцій: формування часової перспективи відбувається через когнітивні перетворення потреб у плани, наміри і задачі суб'єкта, через формування у суб'єкта ряду структур «засіб-ціль».

Мотивація людини, яка розглядається Ж. Нюттеном у часовому аспекті, частіше за все проявляється у формі об'єктів-цілей і планів, кожна з яких характеризується часовою ознакою, тобто вона пов'язана або з найбільш близьким, або з більш віддаленим майбутнім. Предмети-мотиватори впорядковані у часі на когнітивному рівні, «засіб-об'єкт» є проміжний спосіб досягнення «цілі-об'єкту». Саме «засіб-об'єкт» активізує і спрямовує поведінку суб'єкта. Отже, своєрідною характеристикою часової потреби людини є структурованість у часі її задоволення, поділ цього процесу на ряд етапів, кожний з яких виступає як засіб досягнення наступного етапу.

Суб'єкт має вміння пов'язувати своє сьогодення з майбутнім, вміння бачити у результатах своїх дій власну активність, усвідомлювати зв'язки, які поєднують його активність, події його життя у часі, реальний момент сьогодення з цілями, які складають часову перспективу.

Часова перспектива у підході Ж. Нюттена є когнітивно-мотиваційним поняттям. Часову перспективу утворюють об'єкти-цілі та об'єкти-засоби, які складають зміст когнітивної і поведінкової активності суб'єкта. Основними характеристиками часової перспективи є: протяжність, насиченість, структура і реалістичність. Часова орієнтація характеризує спрямованість зовнішньої та внутрішньої активності суб'єкта на минуле, сьогодення і майбутнє.

Важливим є положення Ж. Нюттена про те, що при будь-якій переважаючій орієнтації обов'язково присутні і дві інші орієнтації у часі. Відношення до минулого, теперішнього і майбутнього може бути «тематичним» або «глобальним». Одним з найбільш продуктивних положень даної теорії є те, що

майбутні часові перспективи суб'єкта розглядаються у зв'язку з його потребо-мотиваційною сферою.

Відповідно до концепції Ж. Нюттена, людина зв'язана з оточенням не тільки безпосередньо через поведінку, але й через внутрішній план, когнітивні процеси не лише регулюють поведінку суб'єкта, вони створюють також самостійну форму його активності, яка часто виступає як підготовча для зовнішньої активності.

В основу свого методу Ж. Нюттен поклав проєктивний прийом завершення незакінчених речень. Досліджуваням пропонувалось завершити фрази, які починаються словами: «Я хочу ...», «Я можу ...», «Я сподіваюсь ...», «Я не бажаю ...» і т.п. Повний варіант містить 40 позитивних і 20 негативних індукторів (усього 60 речень). Увесь матеріал методики зібрано у два буклети (10х6 см), на кожній сторінці яких друкується тільки одне незакінчене речення. Один буклет містить усі позитивні індуктори, другий – всі негативні.

Методика може виконуватися як індивідуально, так і в групі учнів, але тоді кожний учасник має сидіти за окремим столом. Кожний отримує конверт з двома буклетами і письмовим текстом інструкції. Починають заповнення буклетів з товстішого, в якому містяться позитивні індуктори. На першій сторінці буклету надаються такі відомості: стать, вік, рік навчання, прізвище, якщо обстеження не анонімне. Для того, щоб відповіді були щирі та розгорнуті, необхідно створити відповідну мотивацію до обстеження. Зазвичай під час роботи з методикою в досліджуваних жодних труднощів не виникає.

Для зручності обробки результатів бажано всі висловлювання кожного досліджуваного переписати на один аркуш паперу, передбачивши два стовпчики для кодування кожного висловлювання. Для аналізу висловлювань досліджуваних Ж. Нюттеном розроблені два коди – часовий та код аналізу змісту. Як було зазначено вище, метод мотиваційної індукції дає можливість одержати уявлення про часову перспективу особистості, а саме дізнатися, з яким періодом часу переважно пов'язані

цілі досліджуваних, наскільки структуровані їхні уявлення про сьогоднішнє та майбутнє. При дослідженні часової перспективи висловлювання досліджуваних відносяться до одної з основних часових категорій: ближнє майбутнє; актуальний період; близьке майбутнє; віддалене майбутнє; історичне майбутнє; впродовж усього життя; відкрите сьогоднішнє; минуле.

За допомогою часового коду вимірюється глибина часової перспективи людини. Для цього необхідно накреслити так званий часовий профіль, на вісі абсцис якого позначаються відповідні часові індекси, а на вісі ординат – відсоток висловлювань, у яких зустрічаються мотиваційні об'єкти з відповідними часовими індексами.

### **Інструкція і стимульний матеріал до методики Нютгена (МІМ)**

Прочитайте це уважно!

Психологічне дослідження, в якому ви берете участь, буде корисним для вас тільки у тому випадку, якщо ви поставитеся до нього серйозно та щиро.

На кожній сторінці обох книжок, які знаходяться перед вами, ви знайдете декілька слів, наприклад, «Я хочу ...», «Я сподіваюсь ...». Ці слова – початок фрази. Ваша задача – завершити кожен фразу. Не потрібно довго думати над кожним реченням. Необхідно писати те, що перше спадає вам на думку. Проте слід писати про те, що дійсно вас хвилює, що ви бажаєте, дочого ви дійсно прагнете.

Це дослідження не тестове, оскільки яку б відповідь ви не дали, вона обов'язково буде правильною, проте тільки у випадку, якщо вона висловлює ваші особисті переживання.

Можливо, що у вас складеться враження, що на різних сторінках повторюються одні й ті ж слова. Це робиться для того, щоб ви могли більше написати про свої бажання. Не потрібно намагатися згадати те, що ви написали раніше.

#### **I буклет (позитивні індуктори)**

1. Я сподіваюсь ...

2. Я дуже хочу ...
3. Я збираюсь ...
4. Я мрію ...
5. Я прагну ...
6. Я буду дуже задоволений, якщо ...
7. Я хочу ...
8. Я все роблю для того, щоб ...
9. Я маю велике бажання ...
10. Я бажав би бути спроможним ...
11. Я б так бажав ...
12. Я прагну ...
13. Я вирішив ...
14. Я буду дуже радий, якщо ...
15. Я маю певний намір ...
16. Я зроблю все можливе, щоб ...
17. Я буду дуже радий, якщо мені дозволять ...
18. Я б нічого не пошкодував для того, щоб ...
19. Я всім серцем сподіваюсь ...
20. Всіма своїми силами я прагну ...

## **II буклет (негативні індуктори)**

1. Більше всього я буду засмучений, якщо ...
2. Я не бажаю ...
3. Я буду протестувати, якщо ...
4. Мені не сподобається, якщо ...
5. Я намагаюсь уникнути ...
6. Я боюсь, що ...
7. Я буду дуже жалкувати, якщо ...
8. Я не хочу ...
9. Мені не подобається думати про те, що ...
10. Я не хотів би ...

## **Діагностика рівня здатності особистості до втілення її планів у реальність**

Як правило, вважається достатнім вивчення інтересів та здібностей особистості; їх врахування є гарантом її успішно-

го професійного самовизначення та розвитку у професії. Але, на нашу думку, без вивчення такого аспекту, як самодіяльність особистості, всі її плани – просто пуста абстракція. Особливості самодіяльності – це своєрідний критерій зрілості і самотійності професійного самовизначення особистості. І розкривається він у таких показниках методики, як прагнення до самотійності, вміння планувати свою діяльність, діяти згідно з планом, ініціативність, наполегливість у виконанні того, що було намічено, здатність до самооцінки та самоконтролю. Відсутність цих якостей створює певні обмеження особистості у її самовизначенні і самореалізації. Результат виконання методики – це психологічний портрет особистості, що слугує підставою для подальшого змістового діалогу психолога і клієнта, в процесі якого розкривається значення основних характеристик-обмежень особистості у професійній самореалізації, а також можливості їх корекції. Ця методика визначає ставлення людини до особистісних цінностей, життєвих труднощів, задоволеність життям, цілеспрямованість і вміння планувати життя, впевненість у собі, стиль життя.

Опрацювання результатів, отриманих за цією методикою, сприяє удосконаленню особистості, допомагає їй зробити життя більш успішним. Вона дозволяє всебічно продіагностувати особистість, виявити як її сильні сторони, так і ті, що потребують подальшого розвитку. Ця методика використовується і як засіб критичної самооцінки особистості для виявлення своїх вад, і як засіб розробки практичної програми особистісного розвитку для більш повного використання своїх потенційних можливостей у всіх сферах життєдіяльності, зокрема і професійної. Досліджувані мають можливість розвинути в собі настанови, здібності та вміння, які дозволяють їм створити оптимальний варіант свого майбутнього, не дати втягти себе у вир невдач, тоді як умови життя всіляко цьому сприяють, успішно вирішити задачу кар'єрного розвитку. Отже, методика дозволяє здійснити систематизовану оцінку особистістю своєї

можливості усвідомлено організувати власне життя, найбільш оптимальним шляхом досягти позитивних результатів у житті.

В основі методики – концепція обмежень, яка була розроблена М. Вудкоком і Д. Френсісом. Суть її така: зазвичай кожна людина у своєму потенціалі має ті чи інші здібності, але з багатьох причин частина з них залишається слаборозвинутими, що обмежує розвиток особистості в цілому.

Ці чинники англійські автори називають обмеженнями. Відповідно до вищезазначеної концепції, найшвидший і найбільш практичний спосіб реалізації всіх особистісних можливостей – це вивчення, усвідомлення і подолання обмежень, які перешкоджають успіхові, особистісному зростанню. Спираючись на свої дослідження, англійські автори виділили цілий ряд факторів, які впливають на успішність життєдіяльності людини. Деякі з них, такі як здатність керувати собою, розумні особисті цінності, чіткі особисті цілі, вміння спиратися на постійний власний розвиток, звичка вирішувати проблеми, винахідливість і здатність до іновації та інше, певною мірою впливають і на кар'єрний розвиток особистості. Вони забезпечують основу адекватної самооцінки особистістю своїх можливостей по відношенню до вимог ефективного особистісно-професійного розвитку. Коли які-небудь з цих навичок та здібностей відсутні, виникає обмеження у здатності розпоряджатися своєю долею.

Таким чином, з вищенаведеного визначення можна вивести список потенційних обмежень. Дамо їм короткі характеристики.

*Обмеження 1.* Відсутність вміння керувати собою. Ні здібності, ні майстерність, ні досвід, ні знання не здатні зробити людину успішною доти, доки вона не навчиться керувати собою. Ті люди, які не дбають про своє здоров'я, не вміють раціонально розподіляти свої сили, швидко їх розтрачують, уникають проблем і значну частину часу знаходяться у стані депресії, не вміють ефективно розпоряджатися своїм часом, обмежені нездатністю керувати собою.



*Обмеження 2.* Недостатньо з'ясовані особисті цінності. Цінності – це ті поняття, за допомогою яких людина характеризує особистий смисл певних явищ дійсності, свого життя. Вони не створюються, не вибираються особистістю. Обирається лише те покликання, що має певний сенс. Сприйняття сенсу є усвідомлення можливості на фоні дійсності або, просто кажучи, усвідомлення того, що можна зробити стосовно даної ситуації. Якщо особисті цінності недостатньо з'ясовані, якщо людина не бачить, який потенційний сенс містить у собі та або інша ситуація, а потім не може вибрати один, дійсний, то ця людина обмежена нечіткими особистими цінностями, а отже її вчинки і рішення позбавлені усвідомлених підстав, вона непослідовна у принципових питаннях, нездатна дотримуватися певної лінії поведінки протягом певного часу. Така особистість уникає відповідальності за свої вчинки і рішення, займає зазвичай пасивну життєву позицію.

*Обмеження 3.* Непевні особисті цілі. Значна кількість людей не має досить чіткого уявлення про те, чого вони бажають досягти у житті. А деякі навпаки ставлять перед собою нереалістичні цілі, які скоріше нагадують нездійсненні мрії. Трапляється і така категорія людей, у яких мета має досить невизначений характер або вони бажають так багато, що не можуть зосередитися на досягненні того, чого вони бажають найбільше. Всі вищезазначені ознаки характеризують людину, яка обмежена нечіткістю особистих цілей.

*Обмеження 4.* Зупинений саморозвиток. Багато видів діяльності у сучасному суспільстві вимагають високого індивідуального розвитку, здібностей до саморозвитку. Деякі люди починають займатися саморозвитком, але з виникненням будь-якої значної перешкоди пасують, капітулюють раніше, ніж використають усі можливості. Зрештою досягається незначний результат і у людини формується настанова «нічого не можна зробити», її здібності так і залишаються нерозвинутими, вона відмовляється від роботи над собою. Такі люди обмежені зупиненим саморозвитком.

*Обмеження 5.* Відсутність навичок вирішувати проблеми. Втілення сенсу свого життя вимагає від людини розвинутої здібності вирішувати проблеми. Вирішення проблем ніколи не було легкою справою. У найвідповідальніший момент багато людей нічого не можуть вирішити, починають вагатися і відкладають прийняття рішення. В той же час кожна людина може розвинути відповідні навички: чітке визначення своїх труднощів, конкретне вирішення цілей, розробка критеріїв оцінки успішності своїх дій, оволодіння методами збору та аналізу інформації, планування конкретних дій, аналіз розробленого для подальшої корекції поведінки. Невирішені проблеми призводять до втрати неповторних можливостей, які пропонує людина кожна конкретна ситуація у реалізації смислу свого життя.

*Обмеження 6.* Недостатність творчого підходу. Якою б справою не була зайнята людина, яку б роботу не виконувала, вона повинна бути творцем на своєму робочому місці, використовувати нові підходи у своїй роботі. Люди з недостатнім творчим підходом уникають невизначеності, кидають справу, не закінчивши її, надають перевагу традиційним способам виконання роботи, стандартним рішенням, уникають ризику, складних ситуацій, не вірять у власні можливості.

Конструктивні і психологічні особливості методики полягають в тому, що ця методика – опитувальник, який є основою систематичного аналізу особистістю своїх сильних та слабких сторін. Твердження сформульовані від першої особи. Вони стосуються почуттів, думок відносно різних обставин і подій у житті суб'єкта, проявів його поведінки. Ця методика дає змогу не тільки поставити психологічний діагноз, але й надати можливість разом з досліджуваною людиною опрацювати способи вирішення психологічних труднощів, які виникають в її житті, професійному зокрема.

Матеріали тесту «Аналіз своїх обмежень» включають у себе інструкцію, бланк тверджень, бланк «Таблиця відповідей», бланк «Таблиця результатів тесту» і бланк «Таблиця підсумків тесту». Також на окремому листі подається короткий перелік

обмежень: невміння керувати собою (шкала А), недостатньо з'ясовані особисті цінності (шкала В), невиразні особисті цілі (шкала С), зупинений саморозвиток (шкала D), відсутність навички вирішення проблем (шкала Е), відсутність творчого підходу (шкала F).

Опитувальник містить у собі 60 тверджень (10 за кожною шкалою обмежень), на які треба реагувати заданим способом. Тобто кожне ствердження – це по суті задача з запропонованою відповіддю. Використовується два варіанти відповіді: «згоден» і «не згоден».

Дослідження може проводитися індивідуально або з групою досліджуваних. В останньому випадку необхідно, щоб кожний з них мав не тільки окремий бланк відповідей, але й окремий лист опитувальника з інструкцією. Психолог коротко розповідає про ціль дослідження і правила роботи з опитувальником. Важливо при цьому створити позитивне, зацікавлене ставлення учнів до виконання завдання. Це допомагає зменшити вплив факторів соціальної бажаності або захисної мотивації. Після цих роз'яснень психолог відповідає на запитання учнів, а потім пропонує їм уважно вивчити інструкцію і перейти до самостійної роботи з опитувальником.

В інструкції досліджуваним сказано, що їм буде запропоновано опитувальник, який не передбачає правильних і неправильних відповідей, і що він, насамперед, спрямовується на аналіз особистої думки кожного. Також неодноразово підкреслюється, що результати тесту відображають суб'єктивні погляди і використовуються для допомоги їм у самоаналізі та ніде не розголошуються.

Обробка та аналіз результатів обстеження. Аналіз результатів проводиться за кількістю балів у таблиці підсумків. Чим більше балів за тією або іншою шкалою, тим значніша відповідна психологічна тенденція. При аналізі підсумків необхідно враховувати, що якщо досліджуваний за всіма шкалами набрав кількість балів 10 або близько 10, то він характеризується високою самоорганізацією. Йому притаманні високорозвинена

мотивація професійного самовизначення та кар'єрного розвитку. У нього достатньо виражені вольові риси характеру, висока адекватна самооцінка, цілеспрямованість, організованість, упевненість у собі, високий творчий потенціал. Подальша робота над підсумками обстеження полегшує задачу психолога досягти саморозкриття і самовираження особистого потенціалу опантанта, збудити його активність, запустити механізми саморозвитку особистості (самопізнання, самопереживання, самоконтролю, саморегуляції). Під час індивідуальної або групової консультації розкривається негативний вплив на життєдіяльність особистості обмежень, що були виявлені. Роз'яснюється, що їх спричинює, також обговорюються можливі шляхи корекції тих властивостей, показники яких виявилися дуже низькими. Якщо є можливість, доцільно провести групові заняття з викладачами та студентами у формі тренінгу, ділової, рольової гри тощо, під час яких учасники матимуть можливість краще уявити собі сутність виявлених обмежень, обміркувати їх, проаналізувати, а також набути конкретні вміння та навички їх подолання. Далі ми наводимо деякі ключові поняття, що потребують розгляду під час бесіди-аналізу з метою опрацювання одержаних результатів відповідно до шкал-обмежень. Слід пам'ятати, що тест «Аналіз своїх обмежень» дає лише суб'єктивну оцінку. Тобто вона може бути не досить точною. Підвищити точність і об'єктивність результатів, одержаних за тестом «Аналіз власних обмежень», можна, якщо запропонувати його іншим людям. Радимо, щоб кількість таких експертів була не меншою трьох. Може статися так, що одержані два масиви інформації суперечитимуть один одному. Але це не дивно, бо вони одержані з різних точок зору. Розходження між цими варіантами тесту дають цінний матеріал для обговорення, аналізу, навчання та самовдосконалення. Цей, свого роду, зворотний зв'язок поглибить розуміння особистістю своїх обмежень, її знання про себе. Поверхове розуміння не змінить конструктивно її поведінку і не покращить її якості. А така різнобічна оцінка робить її більш реалістичною, допома-

гає особистості усвідомити свої цілі і стимулювати зусилля з особистого зростання. Але є одне застереження: щоб інформація, одержана від інших, була корисною, людина повинна бути готовою до сприймання критичних оцінок на свою адресу.

### **Методика діагностики рівня здатності особистості до втілення своїх планів у реальність**

**Інструкція.** На запропонованих сторінках подається до вашої уваги ряд тверджень, кожне з яких – запитання про те, відповідає чи не відповідає те чи інше положення якимось особливостям вашої поведінки, окремим вчинкам, поглядам на життя тощо. Якщо ви вважаєте, що така відповідність є, то це відповідь «так», в іншому випадку – відповідь «ні». Свою відповідь зафіксуйте у вашому бланку відповідей: закресліть квадрат з відповідним номером, якщо ви вважаєте, що твердження справедливе стосовно вас; у випадку, коли ви даєте відповідь «ні», клітинку з номером залиште порожньою. Послідовно опрацюйте весь опитувальник, якщо запитання викликає у вас сумнів, поміркуйте над ним і дайте найбільш правдиву відповідь. Відповідаючи на запитання, треба бути максимально відвертим. Ні в якому разі не треба намагатися своїми відповідями справити враження на когось. Ви не повинні довго думати над кожним питанням, якнайшвидше вирішуйте, яка з двох відповідей, хай і відносно, ближче до істини. Результати цього дослідження не підлягають оголошенню та широкому обговоренню.

#### **Бланк тверджень**

1. Я вмію долати перешкоди у своєму житті.
2. Я маю досить певні погляди на принципово важливі питання життя.
3. Коли необхідно прийняти важливі рішення у своєму житті, я дію рішуче.
4. Я докладаю значних зусиль щодо свого особистого розвитку.

5. Я здатний ефективно вирішувати проблеми.
6. Я часто експериментую з новими ідеями.
7. Я піклуюся про своє здоров'я.
8. Іноді я звертаюсь до інших з проханням сказати, якої вони думки про мене.
9. Якщо б мене спитали, я зумів би розказати, що хочу зробити у своєму житті.
10. У мене є значні нереалізовані потенційні здібності для подальшого навчання та особистого розвитку.
11. При вирішенні проблем, які виникають у моєму житті, я дотримуюсь певної послідовності у своїх думках і діях, чітко визначаю кожний наступний крок.
12. Про мене можна сказати, що я знаходжу задоволення у змінах.
13. Я готовий, якщо потрібно, піти на конфлікт.
14. Я рідко надаю перевагу більш легкому рішенню, ніж тому, яке, як я знаю, є вірним.
15. Моє навчання і особисті цілі багато в чому доповнюють одне одного.
16. Моє життя часто супроводжується хвилюванням.
17. Я постійно переглядаю цілі мого життя.
18. Мені здається, що інші менш винахідливі, ніж я.
19. Я вмію правильно розподіляти час.
20. Я зазвичай наполегливий у вирішенні важливих питань.
21. При кожній нагоді я намагаюсь оцінити свої досягнення.
22. У мене стійке прагнення до нових знань.
23. Мені легко впоратися зі складною інформацією.
24. Я згоден подолати період з непередбаченими результатами заради випробування нової ідеї.
25. Навчання не впливає негативно на моє життя.
26. Я рідко дію супроти моїх поглядів.
27. Я отримую задоволення від життя.
28. Я постійно намагаюсь узнати думку інших щодо мого навчання і моїх здібностей.
29. Я вмію планувати свою роботу.

30. Я не бентежусь і не здаюсь, якщо рішення не знаходиться одразу.
31. Я не дозволяю собі перенапружуватись у навчанні.
32. Час від часу я переглядаю свої уявлення про життя.
33. Для мене важливе почуття успіху.
34. Я приймаю виклик життя із задоволенням.
35. Я регулярно оцінюю своє навчання і успіхи.
36. Я впевнена у собі людина.
37. Регулярне і помірне харчування – важливий компонент здоров'я.
38. Я майже завжди дію відповідно до своїх поглядів.
39. У мене гарні стосунки з товаришами, з якими навчаюсь разом.
40. Я часто думаю про те, що заважає мені бути ефективним у навчанні, і починаю діяти відповідно до зроблених висновків.
41. Я звертаюсь до інших за допомогою у вирішенні своїх проблем.
42. У мене непогані стосунки з товаришами, які вчать мене краще за мене.
43. Я відчуваю себе енергійною і життєрадісною людиною.
44. Я відчуваю, як змінюються мої погляди на життя.
45. У мене є чіткий план мого майбутнього життя.
46. Я не впадаю у відчай, коли справи йдуть погано.
47. Я відчуваю себе впевнено, коли очолюю вирішення тієї або іншої проблеми.
48. Розробка нових ідей – неважка справа для мене.
49. Мої друзі підтвердять, що я стежу за своїми успіхами у навчанні.
50. Я обговорюю з друзями свої погляди на життя.
51. Я обговорюю з оточуючими свої плани на майбутнє.
52. «Відкритий, легко пристосовується до різних обставин» – це вірний опис мого характеру.
53. Я дотримуюся послідовного підходу до вирішення своїх проблем.

54. Я досить спокійно ставлюсь до своїх помилок.
55. Я знаю, як долати мої емоційні проблеми.
56. Я порівнюю свої уявлення про життя з уявленнями інших людей.
57. Зазвичай я досягаю того, до чого прагну.
58. Я продовжую розвивати свої здібності.
59. У мене зараз не більше проблем і вони не більш складні, ніж рік тому.
60. Взагалі, я ціную в людях нестандартну (незвичайну) поведінку.

У наведеній нижче **таблиці відповідей** є 60 клітинок, які пронумеровані відповідно до номерів бланку тверджень. Якщо ви вважаєте, що твердження в основному вірне, перекресліть відповідну клітинку. Якщо ні – залиште її порожньою.

Спочатку заповніть перший рядок. Рухатися треба зліва направо. Потім другий і т. д. Будьте уважні, не пропускайте тверджень. Від цього суттєво залежить успішність дослідження (тестування).

A	B	C	D	E	F
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	58	59	60
Всього					

**Обробка результатів тесту.** Після того, як ви дасте відповідь на всі 60 тверджень, підрахуйте кількість перекреслених клітинок у стовпчиках і запишіть число у відповідні клітинки «всього». Потім переходьте до таблиці підрахунку результатів тесту.



**Таблиця результатів тесту**

Ваш результат	Сильні сторони	Ранг	Зворотний ранг	Обмеження
	Здатність керувати собою		Нездатність керувати собою	
	Чіткі цінності		Нез'ясовані цінності	
	Чіткі особисті цілі		Нез'ясовані цілі	
	Саморозвиток		Зупинений саморозвиток	
	Достатні навички вирішення проблем		Нездатність вирішувати проблеми	
	Творчий підхід		Недостатність творчого підходу	
		Сильні сторони	Обмеження	

**Інструкція.** Впишіть відповідні числа із стовпчика «Всього» таблиці відповідей у перший стовпчик «Ваш результат». Заповніть стовпчик «Ранг», надаючи найвищому результату з першого стовпчика ранг 1, другому – 2 і т.д. Найменший результат одержить ранг 6.

Заповніть стовпчик «Зворотний ранг», надаючи найменшому результату ранг 1 і т.д. Найвищий результат одержить ранг 6. Заповніть підсумкову таблицю. У таблиці «Мої сильні сторони» містяться сфери, де ви майже не відчуваєте ніяких труднощів, у таблиці «Особисті обмеження» – ті сфери, які потребують першочергового розвитку.

### Таблиця підсумків тесту.

Заповніть рядки 1, 2, 3 відповідно до таблиці результатів тесту.

Ранг	Мої сильні сторони
1	
2	
3	

Заповніть рядки 1, 2, 3 відповідно до таблиці результатів тесту.

Ранг	Мої обмеження
1	
2	
3	

### Бесіда-аналіз обмежень

#### Обмеження 1. Невміння керувати собою

1. Підтримка фізичного здоров'я.
2. Раціональний розподіл сил.
3. Подолання труднощів.
4. Вихід зі стресу.
5. Максимальне використання часу і своїх можливостей.

#### Характеристика особистості нездатної/здатної керувати собою

Зневажливо ставиться до свого здоров'я.	Підтримує своє здоров'я.
Працює більше, ніж треба.	Обмежує свій робочий час.
Втрачає багато часу на дрібниці.	Добре планує свій час.
Не виділяє часу для відпочинку.	Робить перерву для відпочинку.
Стримує свої емоції.	Вільно висловлює свої почуття.
Уникає самопізнання.	Намагається краще пізнати себе.
Недоцільно використовує свій час.	Раціонально використовує свій час.
Не може змиритися з невдачами.	Ставлення до невдачі як до неминучого і навіть корисного.
Нехтує спілкуванням з іншими.	Всяляко підтримує і розвиває спілкування з оточуючими.
Низька самооцінка.	Почуття власної гідності.

Шукає загальної ухвали.	Здатний переносити нагану і навіть неприязнь до себе.
Постійно перенапружується.	Уникає стресів.
Ставить перед собою нездійсненні задачі.	Виконує завдання, адекватні можливостям.
Часто почуває себе слабким.	Зазвичай відчуває в собі енергію і силу.

## **Обмеження 2. Нез'ясовані цінності**

1. Поняття про цінності.
2. Ставлення до цінностей.
3. Активність і пасивність людини.
4. Усвідомлення цінностей.

### **Характеристика особистості з нечіткими/чіткими цінностями**

Нездатна піддавати сумніву свої цінності, ігнорує те, що розходиться з її цінностями.	Здатна переглянути свої цінності.
Схильна до непослідовності.	Послідовна у своїх діях.
Поводиться всупереч своїм цінностям.	Поводиться відповідно до своїх цінностей.
Не розкриває своїх поглядів.	Відкрито проголошує свої погляди.
Вважає погляди інших неправильними.	Намагається зрозуміти іншу точку зору.
Готова відповідати за свої погляди та дії.	Уникає відповідальності.

## **Обмеження 3. Непевні особисті цілі**

1. Мета, основні принципи її вибору.
2. Необхідність обрання цілі.
3. Правила вибору цілі.
4. Критерії досягнення мети.
5. Загальні обмеження у виборі цілі.

### Характеристика особистості з нечіткими/чіткими особистими цілями

Не уточнює задач, що стоять перед нею.	Уточнює задачі, що стоять перед нею.
Схильна до постійної зміни напрямку зусиль.	Послідовна у своїх діях.
Уникає встановлення часових меж.	Встановлює часові межі виконання своїх справ.
Не має чіткого уявлення про свою професійну перспективу.	Вивчає можливості розвитку своєї професійної перспективи.
Уникає ризику.	Йде на розумний ризик.
Ставить дуже загальні цілі.	Постійно уточнює і конкретизує цілі.
Недоцільно використовує час.	Раціонально використовує час.
Погано розподіляє сили.	Правильно розподіляє сили між справами залежно від їх терміновості.
Працює на півсили.	Працює з повною віддачею.

#### Обмеження 4. Зупинений саморозвиток

1. Поняття про саморозвиток.
2. Загальні обмеження у розвитку потенціалу особистості.
3. Погляд на себе.
4. Необхідність зворотного зв'язку.
5. Зупинений саморозвиток як обмеження.

### Характеристика особистості із зупиненим/активним саморозвитком

Не вміє і не намагається краще пізнати себе.	Намагається всебічно пізнати себе.
Уникає перешкод у своєму житті.	Не боїться і з готовністю долає життєві перешкоди.
Не сприймає зворотний зв'язок.	Шукає зворотний зв'язок з іншими людьми.
Уникає самоаналізу.	Виділяє час для рефлексії.
Заглушує свої почуття.	Вивчає свої почуття.

Не має уявлення про свої можливості.	Знає і вірить у свої можливості.
Надає перевагу «ігровим» взаємостосункам.	Намагається бути відкритим у спілкуванні з іншими.
Ігнорує можливість одержати нові знання, досвід.	Відкритий до нових знань, досвіду.
Низька адаптивна здатність.	Вміє пристосуватися до нових обставин.

### **Обмеження 5. Відсутність навички вирішувати проблеми**

1. Вирішення проблем.
2. Техніка вирішення проблем.
3. Рівні прийняття рішень.

### **Характеристика особистості нездатної/здатної вирішувати проблеми**

Постійно залишає проблеми без рішень.	Постійно намагається доводити справу до кінця.
Нечітко усвідомлює перешкоди.	Виявляє конкретні труднощі.
Цілі дуже загальні.	Чітко знає, до чого вона прагне, послідовно просувається до мети.
Не має уявленнь про кінцевий результат.	Має критерії успіху.
Діє стихійно, непослідовно.	Здійснює аналіз своїх дій, своєчасно вносить потрібні зміни.
Впадає у розпач у випадках невдачі.	Вчиться на помилках і рухається вперед.

### **Обмеження 6. Творчий підхід**

1. Можливі бар'єри у застосуванні творчого підходу.
2. Творче вирішення проблем.
3. Вивчення проблем.

### **Характеристика особистості з недостатньо творчим/творчим підходом**

Лінощі.	Постійний прояв зусиль на досягнення мети, самодисципліна.
---------	--

Відає перевагу стандартним рішенням, традиційним підходам.	Може відійти від традиційних рішень, відкрита новому досвіду.
Невпевненість у собі, внутрішня напруга при зустрічі з невідомим, стан стресу.	Намагається зменшити вплив стресу, вірить у свої можливості, готова до невизначеності.
Задоволена тим, що має.	Потреба у змінах, у своєму розвитку.
Не використовує можливості.	Використовує кожний шанс.
Уникає ризику.	Йде на ризик.

### **3.3. Програма консультативного впливу та корекції кар'єрного розвитку особистості**

Провідною метою кар'єрного консультування є пробудження активності особистості, запуск механізмів самовизначення особистості стосовно професійної кар'єри, оскільки запроцювати ці механізми можуть тільки при певних умовах, які можуть скластися, а можуть і не скластися. Процес цей може відбуватися стихійно, але можна і керувати ним, іншими словами, сприяти формуванню здатності особистості до організації свого кар'єрного розвитку. Щодо цього просто повідомити клієнтам результати діагностики у вигляді рекомендацій та побажань недостатньо. Необхідне усвідомлення (пізнання та аналіз) особистістю явищ власної свідомості, а також їх переусвідомлення. А для цього потрібно створити такі умови, за яких прояв рефлексії був би достатньо природним та максимально можливим, тобто необхідне рефлексивне середовище: проблемно-конфліктні ситуації, установка на активне співробітництво з психологом, максимальна правдивість та відвертість у прояві своїх поглядів.

Саме через рефлексію відбувається вирішення конкретних проблемно-конфліктних ситуацій, які постійно виникають унаслідок невідповідності між інтелектуальними, соціальними, особистісними стереотипами та умовами життєвої ситуації. Вирішення цих конфліктів можливе завдяки переосагненню умов ситуації та особистісного змісту. Переосагнення

виявляється, з одного боку, у побудові нових образів себе, які згодом реалізуються у вигляді відповідних вчинків, а з іншого – у виробленні більш адекватних знань про світ з їх наступним втіленням у вигляді конкретних дій. Можливість самовизначення особистості стосовно професійної кар'єри реалізується шляхом самостійного здійснення рефлексивних зусиль, які особистість докладає для переосмислення та перетворення конкретних проблемно-конфліктних ситуацій. Отже, специфіка керівництва процесом кар'єрного розвитку полягає в організації конфлікту (протиріччя) між старими та новими ставленнями особистості, що забезпечується особливою побудовою психологічної роботи, яка передбачає різні форми культивування різних видів рефлексії.

Програма консультативного впливу та корекції кар'єрного розвитку особистості забезпечує реалізацію висунутих положень, знайомить практичних психологів з техніками конструктивного структурування процесу самовизначення. Акцент у цій програмі ставиться не на минулому досвіді особистості, а на створеній особистістю концепції власного майбутнього і на індивідуальних способах реалізації цього майбутнього. У створенні цієї програми ми виходили з положення, що основними характеристиками, які впливають на вибір особистості, є цілі та ідеали, часова перспектива та життєві плани, специфіка цілепокладання, воля. Тобто важливе значення в організації психологічного впливу та корекції набуває врахування і опора на закономірності формування внутрішньої основи особистості.

З метою вирішення завдань практики кар'єрного консультування психологу доцільно вміти створювати *індивідуальний психологічний простір клієнта* (разом з ним), складовими якого є сукупність бажань, прагнень, інтересів, цінностей та можливостей. Показники прояву психологічних особливостей цих складових та рівня їх розвитку виявляються в процесі психологічної діагностики, яка може здійснюватися як самим психологом, так і клієнтом у формі самодіагностики під керів-

ництвом консультанта. Важливим у даному контексті є знаходження оптимальної форми передачі діагностичних даних. Але цьому має передувати ґрунтовний кількісний та якісний аналіз результатів тестування. Зазначимо, що структуризація психодіагностичних даних (виокремлення проблем, які властиві більшості, окремим групам, деяким досліджуваним) дозволяє психологу одразу ж виявити за певними показниками своєрідність та рівень психічного розвитку досліджуваних, а також визначити напрями психологічної допомоги. Особливу увагу при структуризації психодіагностичних даних необхідно приділяти якісному аналізу, оскільки саме він дозволяє розкрити причини тих чи інших виявлених проблем у психічному розвитку особистості, а також шукати шляхи їх вирішення. При ознайомленні досліджуваних з результатами психодіагностики доцільно попередньо надавати цікаву і корисну пізнавальну інформацію про ті чи інші індивідуально-психологічні особливості, що підлягали тестуванню. Такі знання викликають зацікавленість клієнтів, сприяють їх психологічній просвіті. Цю інформацію слід доповнювати різного роду практичними ситуаціями, в яких клієнти застосовують ті чи інші свої властивості або здібності. Це, в свою чергу, допомагає їм краще усвідомити власні проблеми та необхідність їх скорішого вирішення. До того ж таке знайомство з результатами тестування є ефективним засобом попередження можливих утруднень у житті.

Особлива увага психолога приділяється вивченню ставлення самих клієнтів до своїх проблем, до визначення ролі тієї чи іншої проблеми в їхньому житті, їх готовності до того, щоб переглянути свою позицію щодо певного питання, яке обговорюється під час кар'єрного консультування. Співставлення результатів діагностики і уявлень клієнтів про себе, своє «Я» може слугувати конструктивним підґрунтям у подальшій роботі з саморозуміння та самопізнання, уточнення своїх кар'єрних та життєвих цілей, напряму бажаних змін у професійній кар'єрі, визначення способів їх досягнення.



Уявлення та ставлення особистості зазвичай вивчаються за допомогою різного роду анкет. Анкетування оптимізує рефлексію. За його результатами можна визначити найбільш актуальні теми для подальшого вивчення та обговорення з клієнтом. При репрезентації даних необхідно особливо ретельно обирати такі відомості про особистість та шляхи їх подання, які б допомагали уникати небажаної негативної емоційної реакції клієнта, щоб ніяким чином не образити почуття його гідності. Тому зусилля кар'єрного консультанта спрямовуються, перш за все, на створення і збереження атмосфери психологічної безпеки. Тільки в умовах абсолютної довіри до психолога з боку клієнта всі методики та техніки психологічного впливу дають максимальний ефект кар'єрного консультування. Представлення результатів діагностики безпосередньо клієнту сприяє інтеграції різних видів діяльності кар'єрного консультанта, насамперед, узгодженню різних заходів діагностики, корекції, розвитку, профілактики стосовно кар'єрного розвитку особистості.

### **3.4. Психотехніки та технології кар'єрного консультування**

Розглянемо, які психотехніки найбільш доцільні у вирішенні проблем кар'єрного розвитку особистості, визначення її призначення, співвідношення людини і професії [57].

*Техніка роботи із захисними механізмами.* Вона полягає у виявленні та демонстрації неадекватних механізмів захисту, їх негативного впливу та сприяння загостренню ситуації. Існують такі форми захисної поведінки: фантазування; використання ритуалів, закладів; витиснення із свідомості неприємних думок, почуттів, що викликають напруженість та тривогу; агресія; раціоналізація (людина сама собі пояснює, обгрунтовує справедливість або неминучість тих чи інших слів, вчинків).

Головна мета дії захисних механізмів полягає у досягненні суб'єктивного благополуччя, зменшення тривоги та емоційної напруженості, що виникають у результаті травмуючих факто-

рів. Провідний чинник, що детермінує, визначає реалізацію різних способів поведінки у складних ситуаціях, є емоційне напруження. Чим воно вище, тим більш ймовірно використання нереалістичних, тобто неконструктивних способів поведінки, оскільки захисні форми поведінки є менш усвідомленими і більш автоматизованими. Отже у складній ситуації захисні механізми можуть виступати першими засобами зменшення відчуття дискомфорту, що суттєво полегшує перехід людини до вирішення основної проблеми. Разом з тим слід підкреслити, що захисні механізми можуть виконувати свою адаптивну, пристосовну роль тільки у випадку, коли їх дія швидкоплинна та коли вони використовуються людиною поряд з конструктивними способами, які дозволяють з урахуванням реальних умов справитися з труднощами, що виникають.

Якщо ж захисні механізми стають домінуючою формою поведінки у важких ситуаціях, їх дія стає руйнівною для особистості, оскільки проблеми, що її хвилюють, залишаються без рішення. Вони лише маскуються, занурюються у глибину, але не перестають існувати. В роботі із захисними механізмами поведінки людини психолог має бути одночасно і тактовним, і наполегливим, щоб не підсилити дію захисних механізмів, а навпаки допомогти особистості усвідомити її певні неадекватні реальності погляди та змінити їх.

У контексті цієї психотехніки надзвичайно корисним може бути прийом виявлення того, як людина створила собі, у своєму житті важку ситуацію. При цьому необхідно звернути увагу на мову індивіда, яка добре відбиває всі його спроби ухилитися від відповідальності.

*Техніка використання допоміжних засобів у поглибленні усвідомлення проблеми.* Клієнту можна запропонувати пофантазувати про те, як може скластися його життя через два-три роки, де він працюватиме, яке буде до нього ставлення інших людей, чому.

*Техніка зміни ставлення особистості до несприятливої ситуації.* Якщо особистість неспроможна змінити ситуацію на

краще, то їй необхідно змінити своє ставлення до неї, не бути пасивною жертвою, а знайти ті сфери життя, де особистість може впливати на обставини, бути успішною, незважаючи на певні обмеження.

*Техніка визволення заблокованих бажань.* У процесі роботи з проблемою особистості необхідно спонукати її, щоб вона задалась такими питаннями, як «Чого я бажаю?», «До чого прагну?», «Що я відчуваю?». Вони допомагають психологу швидко виявити джерело та сутність блоків особистості клієнта.

*Метод сократівського діалогу (діалектичної дискусії).* Діалектика спору полягає у тому, що одному й тому ж поняттю дають різні визначення відповідно до складових родового поняття. Саме таким шляхом, на думку Сократа, народжується істина. Цей метод називають ще майєвтикою. Сократ, використовуючи цей метод, завдяки різним і протилежним визначенням одного і того ж поняття приходять до розуміння сутності предмету, що розглядається. Ця психотехніка спрямована на виявлення суперечностей у думках співрозмовників з метою відсіяти все несуттєве і розкрити дійсну природу досліджуваного явища. Відповідно до сократівського методу, в процесі бесіди з клієнтом необхідно ставити такі запитання, які б примушували його замислюватися над своїм життям, вчинками, іронічно ставитися до себе. Якщо догматична самовпевненість заважає людині рухатися вперед, то іронія спрямовує людину проти самої себе. Іронія веде людину до самоочищення від самовпевненості. Коли людина звільняється від самовпевненості, народжується істина. Істина за Сократом – це те, що виражено в понятті. Народження істини відбувається в процесі постановки різноманітних питань та відповідей на них, які ведуть до істини.

Також зупинимось на деяких базових техніках, які переважно використовуються у груповому консультуванні з питань кар'єрного розвитку. Вони спрямовані на полегшення прояву почуттів, прояснення скритих думок, посилення самосвідомості, а також освоєння і практикування способів нової поведінки.

*Кругова техніка.* Кожний учасник групи йде по колу і, зупиняючись навпроти іншого учасника, говорить перше, що приходить йому в голову з приводу цієї людини. В результаті цього слабшає захист, члени групи виявляють свої почуття, у них розвивається здібність бачити глибинні конфлікти. Цей прийом допомагає членам групи бути більш спонтанними і відкритими.

*Обмін ролями.* Цей метод дозволяє розширити усвідомлення особистістю власної поведінки. Кожний учасник групи приймає на себе роль іншої значущої для нього людини, тим самим він отримує інсайти стосовно ситуації, сприймає її глибше і з іншого боку.

*Дубль.* Один з учасників групи виконує роль «внутрішнього Я» іншого учасника. Дубль – це внутрішній голос іншого. Він говорить про те, про що зазвичай мовчать. Якщо він каже те, про що думає інший учасник, то цей учасник має повторити ці слова. А у випадку помилки дубля, він має його виправити.

*Монолог.* Одного з учасників групи просять уявити себе на безлюдному острові, де він може розмірковувати про все і висловлювати це за допомогою монологу.

*Чарівний магазин.* Цей прийом використовується, коли особистість не дуже впевнена у своїх цінностях, не визначилася зі своїми цілями, має певні труднощі у визначенні своїх пріоритетів. Дія розгортається між продавцем та покупцем. У чарівному магазині повно різних уявних коробок. У них зберігаються людські якості, що можуть бути подаровані, якщо учасник групи обмінює їх на будь-яку іншу властивість, яку він вже має.

*Проекція майбутнього.* Предметом опрацювання групи стає майбутнє. Його зміст утворюють бажання і сподівання особистості, страхи і цілі. Все це переноситься у сьогодення і втілюється у ньому. Завдяки цьому особистість отримує нове бачення проблеми.

*Внутрішній діалог.* Діалог допомагає усвідомити невідповідності у внутрішньому світі особистості. Він може приймати різні форми (діалог між протилежними сторонами свого «Я»,

діалог з іншими значущими людьми тощо). Ця вправа допомагає особистості краще усвідомити протиріччя у собі, а також сприяє особистісній інтеграції.

У роботі з конкретними психотехніками і прийомами необхідно використовувати їх адекватно ситуації консультування. Вони мають сприяти самодослідженню і саморозумінню особистості. Важливо застосовувати кожну психотехніку або прийом вчасно, з повагою до особистості і дотриманням етичних норм. Адже, якщо кар'єрний консультант у своїй роботі за допомогою психотехнік переслідує власні цілі, намагається збільшити свою владу над особистістю, здійснює тиск на групу або на конкретну особистість, то він працює непрофесійно.

Розглянемо психотехніки, які можна використовувати для корекційної та профілактичної роботи в процесі кар'єрного консультування.

*Техніка розвитку позитивної сили уяви.* Важливою умовою швидкого прийняття рішень є сила вашого позитивного мислення. Розпочинаючи якусь нову справу, вирішуючи проблему, шукаючи вихід з будь-якого утруднення, слід пам'ятати, що тільки віра у власні сили, у власну спроможність забезпечує успішне просування до поставленої мети. У кожній людині є право на помилку. Не помиляючись, вона ніколи не створить чогось значущого. Більш того, страх помилитися неминуче призводить до підсилення тривоги, надмірного хвилювання, які руйнують людину, забираючи у неї життєву енергію. Тому важливим етапом психокорекції є самоперепрограмування особистістю своєї свідомості. Воно передбачає заміну негативних переживань, які роблять людину слабкою, на позитивні, на ті, що поліпшують її самовідчуття. З цією метою часто використовується метод позитивної сили уяви. Вона дозволяє людині піднести настрій, відчувати себе кращою, сильнішою, щасливішою, більш впевненою та енергійнішою, а отже, створюються умови для подолання негативного типу мислення, який є підґрунтям для виникнення тривоги та нападів паніки і страху. Оволодіння прийомами позитивного способу мислення

потребує певного часу і зусиль з боку особистості. Для цього їй за допомогою психолога необхідно зробити наступні кроки: визнати у себе негативне мислення; поставитися до свого негативного мислення як до поганої звички, від якої необхідно відмовитися; завести спеціальний щоденник для запису всіх негативних думок, які з'являються у неї протягом дня, наприклад: «не хочеться йти на роботу», «погода жахлива», «настрій поганий».

Коли людина звертається до написаного тексту, колишні враження мовби оживають, і у клієнта з'являється можливість по-справжньому обміркувати процес їх заміни. Після того, як негативна думка записана, її необхідно одразу ж замінити на позитивну. Спочатку це може здатися досить складним або, навпаки, буде здаватися дуже банальним. Навіть у випадку, коли особистість не вірить у корисність цієї процедури, хай вона запише придуманий варіант заміни. Якщо виникає утруднення з підбором відповідного варіанту, запропонуйте клієнту, щоб він подумав, що сказав би йому у цьому випадку його найкращий друг, близька людина.

Процес заміни негативних думок настільки нам невластивий, що він майже автоматично викликає у нас внутрішній опір і відчуття незадоволеності. Людина добре навчилася ховати свої думки, що звісно в неї немає бажання зізнатися собі в тому, що вони у неї є. Під час роботи з цією технікою необхідно всіляко підтримувати особистість. Вона повинна бути терплячою, не прискорювати події, і з часом вона обов'язково відчує безперечні зміни у своїй свідомості. Нехай клієнт потребується у заміні своїх негативних думок спочатку за допомогою готового списку позитивних тверджень, який попередньо складається консультантом. Коли клієнт засвоїв цю вправу, він буде здатний додавати щось своє.

Оволодіння особистістю методом позитивної сили уяви – ключ до того, щоб подолати будь-які труднощі, зберегти душевну рівновагу, оскільки змінюється якість життя людини: це допомагає їй жити у злагоді з самою собою і одночасно мати

високу самооцінку. Замість негативного типу мислення особистість набуває здатність ставити перед собою цілі і досягати їх, бо, коли ми починаємо думати позитивно, ми зразу ж обмірковуємо практичні кроки щодо втілення наших думок у дійсність. Тобто виникає готовність до конструктивних дій, і тоді життя і всі події в ньому набувають певного сенсу.

*Техніка розвитку здатності особистості приймати рішення.* Під час роботи з проблемою клієнт часто намагається уникнути відповідальності і перекласти її вирішення на психолога. Мета психолога – сприяння усвідомленню клієнта того, що кожній дії має передувати самостійно прийняте рішення, що успіх кожної справи – в його руках, а для його досягнення необхідні певні вольові зусилля особистості.

Обговорюючи проблему прийняття рішень стосовно професійної кар'єри, не можна не згадати психологічну теорію рішень відомого польського психолога Ю. Козелецького [39]. Багато її положень можуть бути корисними на практиці. Рішення, які приймає сучасна людина, мають високий рівень складності. Тому що ні інтуїція, ні здоровий глузд не гарантують правильного вибору рішення. Щоб приймати раціональні, тобто доцільні рішення, необхідно користуватися деякими науковими знаннями з теорії прийняття рішень.

Як же приймати рішення раціонально? Що є критеріями раціональності? Існує дві основні умови, дотримання яких забезпечує раціональність рішень. Ними є умова послідовності та умова максималізації (в теорії прийняття рішень ці умови називаються постулатами).

Отже, відповідно до постулату послідовності, для прийняття раціонального рішення необхідно упорядкувати всі альтернативи (варіанти) рішень, які є у розпорядженні людини. Другий постулат проголошує, що людина вибирає ту альтернативу, яка в конкретній ситуації максимально наближує її до цілі.

Наступне питання, яке може виникнути, таке: як же вибрати з великої кількості альтернатив оптимальний варіант? Такий пошук складається з декількох етапів. На першому етапі

аналізується завдання з прийняття рішення для встановлення типу завдання. На другому етапі формулюється раціональне рішення. Перш ніж розпочати ознайомлення з основними положеннями теорії прийняття рішень, звертаємо увагу на те, що вона не дає однозначних і простих відповідей чи інструкцій, що, як і коли робити. Проте використання деяких психологічних знань значною мірою полегшує процес прийняття рішень.

Спробуємо представити організацію усього процесу прийняття рішення. У своєму житті людина частіше за все стикається з такими задачами, проблемними ситуаціями, в яких вона не має повної інформації про можливі альтернативні варіанти вирішення та наслідки, які з них випливають. Такі задачі називаються відкритими. Їх розв'язання вимагає від людини винахідливості та творчості. Перш ніж прийняти рішення, вона повинна розглянути велику кількість варіантів перетворення умов, а також передбачити їх наслідки. Часто ця фаза пошуку варіантів займає від 70% до 90% всього часу, який потрібен для вирішення задачі. Як правило, розв'язання таких задач проходить у два етапи. Мета першого етапу – виключення більшості можливих рішень проблеми (альтернатив). На другому етапі відбувається вибір максимально корисної альтернативи. Розглянемо конкретні кроки, які необхідно зробити клієнту для вирішення проблеми.

*Крок 1.* Вивчи проблему. Вивчення проблеми – це той фундамент, на якому згодом вибудується рішення. Вивчити проблему – це її оцінити, зрозуміти, виявити труднощі, які вона має.

*Крок 2.* Сформулюй можливі альтернативи. Генерування великої кількості ідей виключає можливість того, що якась важлива альтернатива буде пропущена. Межею, яка відділяє велику кількість ідей від малої, є магічне число Мілера:  $7 \pm 2$ .

Існують різні методи генерування ідей. Найбільш поширений та корисний – це метод мозкового штурму. Ось деякі правила, які підвищують ефективність цього методу: коротко викладіть сутність проблеми; визначте час, коли повинна



припинитися робота з формулювання ідей; під час мозкового штурму всі ідеї записуються, жодна ідея на цьому етапі ніколи не оцінюється; після завершення роботи кожна ідея обговорюється.

*Крок 3.* Визнач критерій скорочення (елімінації) альтернативних рішень. На цьому етапі встановлюється критерій, який повинен задовольняти кожне можливе рішення. Ці критерії становлять мінімальні умови реалізації цілей, що задовольняють людину, яка приймає рішення стосовно професійної кар'єри і прагне до досягнення відповідної цілі, тобто це рівень домагань людини.

*Крок 4.* Здійсни елімінацію альтернатив. Окремі альтернативи співставляються з критеріями, яким вони повинні відповідати. Ті альтернативи, які не відповідають хоча б одному критерію, виключаються. Залежно від компетентності клієнта та типу проблеми кар'єрного консультування обирається один з двох методів елімінації. Перший з них полягає в тому, що всі альтернативи, починаючи з першої, оцінюються за першим критерієм. Далі оцінюються за другим критерієм тільки ті альтернативи, які повністю задовольняють перший критерій. У такому ж порядку оцінюються альтернативи за наступним критерієм.

Відповідно до другого методу, кожна альтернатива досліджується з точки зору її відповідності всім критеріям. Якщо вона не відповідає якомусь з них, то вона більше не розглядається. Щоб легше було скоротити кількість альтернативних рішень, необхідно виробити мінімальні умови та стандарти, яких необхідно обов'язково дотримуватися. Плани або дії, які не відповідають хоча б одній з цих вимог, повинні відкидатися, навіть якщо вони значною мірою відповідають іншим вимогам.

*Крок 5.* Оціни значення окремих властивостей допустимих альтернативних рішень. На цьому етапі прийняття рішень оцінюються ті альтернативи, допустимість яких була встановлена на попередньому етапі. Предмет оцінки – привабливість кож-

ної альтернативи. Для оцінки приймається трибальна шкала. Бал 1 отримує та властивість, привабливість якої дорівнює прийнятому критерію. Якщо її привабливість вище критеріальної, то їй приписується 2 бали. Якщо ця привабливість набагато перевищує рівень критерію, властивість оцінюється 3 балами. Така оцінка дозволяє встановити ступінь бажаності тієї або іншої властивості, її загальну корисність.

*Крок 6.* Визнач вагу окремих властивостей допустимих альтернатив. Цей етап передбачає упорядкування властивостей за ступенем їх важливості так, щоб ряд розпочинався найменш важливою властивістю, а закінчувався найбільш важливою. Властивості, яка розпочинає ряд, приписується будь-яка чисельна вага, наприклад, 10. Наступні властивості отримують усе більш і більш високу вагу.

*Крок 7.* Підрахуй загальну вагу допустимих альтернатив. Загальне значення альтернативи дорівнює сумі значень окремих її властивостей.

*Крок 8.* Вибери найкращу допустиму альтернативу. Найкращою є та альтернатива, яка набрала максимальну кількість балів.

Цей метод прийняття рішень достатньо простий, він вдало систематизує добре відомі етапи рішень і, як показує досвід, ефективно використовується на практиці. Проте, якщо людині важко обирати рішення за допомогою логіки, якщо вона надає перевагу інтуїтивному способу, а не раціональному, спробуйте запропонувати їй приймати рішення за допомогою *фантазії*: дайте клієнту папір та олівець, запропонуйте йому сісти та поміркувати над всіма можливими варіантами досягнення цілі, записати їх варіанти, потім обрати з них ті, які однаково приваблюють, але клієнт не знає, на якому з них зупинити свій вибір; клієнт у думках перебирає один варіант за другим, уявляє собі, що він нібито втілює їх у реальність, при цьому слідкує за своїми відчуттями, які виникають під час обмірковування кожного варіанта; правильний варіант рішення той, при якому клієнт почуває себе добре або його настрої значно покращується.

*Техніка розвитку вмінь особистості будувати часову перспективу та втілювати свої плани у реальність.* Багато людей дивляться з тривогою у своє професійне майбутнє, вони не можуть, а деякі і не бажають самостійно вирішувати, до чого вони прагнуть у власному кар'єрному розвитку. Не всі легко формують свою часову перспективу при побудові кар'єрних планів, особливо у випадку, коли вони не бажають помічати плинність часу. До цих психологічних труднощів додаються ще труднощі, викликані нестабільністю і невизначеністю перспектив розвитку нашої країни.

Структурованість більш або менш віддаленого майбутнього стосовно професійної кар'єри у частини людей свідчить про фактичну сформованість задуму проєкту професійного життя. Проте далекі кар'єрні цілі у них дуже часто майже зовсім не розроблені в середніх та близьких цілях. У цілому люди не надають великого значення теперішньому часу свого життя, не розуміють цінності часу, який можна використати для досягнення різних особисто значущих кар'єрних цілей. Їм не властиве раціональне, свідоме ставлення до сьогодення, спостерігається його дезактуалізація, що неминуче веде до виникнення певних проблем, ускладнень та конфліктів у їхньому житті.

Тому в цих умовах важливою стає задача психологічної допомоги особистості у корекції її ставлення до кар'єри, яка передбачає: розвиток здатності бачити перспективу своєї кар'єри; визначення цілей кар'єрного розвитку; набуття навичок планування, вміння співвідносити ближню і дальню перспективи професійної кар'єри; набуття навичок мобілізації та самоорганізації; розвиток вольових якостей; вироблення оптимістичного ставлення до реальності професійного середовища.

Усі події, цілі та засоби їх досягнення, надії та сподівання людей стосовно їх професійної кар'єри розташовуються вздовж вісі часу, яка утворює часову перспективу кар'єрного розвитку особистості. Дійсні часові перспективи кар'єрного розвитку виникають тільки тоді, коли людина навчається створювати своє професійне майбутнє.

Професійне майбутнє може уявлятися як перспектива досягнення, перемоги, до якої людина прагне у своїй праці, і як перспектива невизначеної події у кар'єрному розвитку. У другому випадку, людина відчуває перспективу у вигляді сподівання і їй здається, що майбутня подія у професійній кар'єрі сама наближається до неї, що нічого не треба робити для її досягнення. Проективні перспективи клієнта залежать від його здатності передбачати своє професійне майбутнє, а це передбачення, в свою чергу, залежить від того, як, на його думку, можна реалізувати свої бажання, що є для нього можливим.

Формування часової перспективи відбувається через когнітивні перетворення потреб у плани, наміри і задачі суб'єкта кар'єрного консультування, через формування у нього ряду структур «засіб-ціль». Щоб побудувати оптимальну стратегію кар'єрного розвитку, людина має вмінти адекватно співвідносити цілі професійного життя з засобами їх реалізації, свої «можу» і «хочу». Також необхідним є вміння бачити професійні ситуації у розгорнутій перспективі, вміння ставити посильні реальні кар'єрні цілі, досягнення яких наближає її до ідеальної мети кар'єрного розвитку.

Техніка розвитку вмінь особистості будувати часову перспективу та втілювати свої плани у реальність спрямована на те, щоб допомогти особистості усвідомити, до чого вона прагне у своєму професійному житті, навчитися визначати шляхи досягнення своїх кар'єрних цілей. Розглянемо детальніше можливості використання цієї психотехніки у змісті роботи з клієнтом.

*Зміст роботи з клієнтом.* Життя людини відбувається в умовах стресу, якщо вона не вміє раціонально розподіляти свій час, тобто заздалегідь не планує свої справи, не утруднює себе їх підготовкою. Всі люди мають однакову кількість часу, але серед них завжди виділяються ті, які використовують свій час більш ефективно, тим самим захищаючи себе від стресів. Вчасно вирішуючи свої проблеми, вони мають достатню кількість часу для того, щоб зайнятися улюбленими справами. В

іншому випадку людина почуває себе розгубленою, засмученою, пригніченою, нереалізованою і, отже, незадоволеною своїм життям. Давайте разом з вами подивимось, на що і як ви витрачаєте свій час. Для цього вам необхідно спостерігати за собою хоча б упродовж одного тижня або, принаймі, двох-трьох днів.

*Завдання 1.* Назвіть усі види діяльності, якими ви займаєтеся протягом одного дня. Сюди ви включаєте навчання, роботу, сон, дозвілля, спорт, перегляд телевізійних програм, читання книг, зустрічі з друзями і багато іншого. Будьте точними. Нижче для полегшення виконання цього завдання ми наводимо приблизний перелік ваших повсякденних справ, який ви можете змінити або доповнити за своїм розсудом.

Домашні справи	Витрачений час
Сон	
Праця	
Транспорт	
Їжа	
Турбота про зовнішність	
Самообслуговування	
Спілкування з близькими і друзями	
Відвідування театрів, музеїв, кіно тощо	
Прогулянки, ігри, розваги	
Спорт	
Соціальні мережі	
Комп'ютерні ігри	
Відсутність будь-якої діяльності	

*Завдання 2.* Порахуйте, скільки часу ви витрачаєте на кожний вид діяльності. Визначте, чи наближають вас справи, на

які ви витрачаєте більшу кількість часу, до наміченої вами цілі кар'єрного розвитку. Отже, ви побачите, що заважає вам використовувати час найбільш ефективним способом. Після аналізу витрат вашого часу ви виявите, що у вас є декілька годин, про які ви не можете сказати, на що ви їх витратили. Це ваш резерв часу. Поміркуйте, як його використати найбільш ефективно.

Для наведення порядку у бюджеті вашого часу можна скористатися такими порадами:

- Вирішувати проблему треба якомога швидше і старанніше, навіть, незважаючи на достатню кількість часу. Час, який ви зекономите, можна використати на відпочинок.
- Уникайте людей, які віднімають у вас час або які намагаються виграти його за ваш рахунок.
- Періодично звітуйтеся перед собою за використання вами часу.
- Бережіть навіть маленькі проміжки часу між справами.
- Не відкладайте роботу на потім, не бійтеся її, беріться за справу негайно.
- Не крадіть в себе час, проводячи його безцільно.

Якщо ви дійсно вирішили планувати свій час, не робіть з себе раба власного часу. Ви повинні мати на увазі перш за все те, як уникнути його втрат і як ефективніше його використати.

Раціонально розпоряджаючись своїм часом, плануючи свої справи ви робите своє професійне життя більш усвідомленим і змістовним, а також отримуєте від цього радість та задоволення. Головними критеріями успішного розподілу часу є чіткі цілі, пріоритети, планування, організованість. Свій рух до мрії починайте з постановки цілей. Ваша ціль – це своєрідний маяк у просторі професійного життя. Вона показує, в якому напрямку рухатися.

У постановці кар'єрних цілей необхідно керуватися певними правилами. Додержання їх значно допоможе вам досягти того, про що ви мрієте. Цілі кар'єрного розвитку повинні бути позитивними, конкретними, ясними. Це стосується не тільки

ближніх цілей, але й достатньо віддалених, не тільки відносно простих, але й складних. Цілі повинні сприяти активізації ваших дій. Щоб цілі настроювали вас на активні конкретні дії стосовно реалізації кар'єрних планів, всі вони повинні бути відповіддю на питання «Що, як і коли робити?» і містити в собі активні дієслова: написати, підготувати, зробити.

Коли ви обираєте конкретні цілі, необхідно бути водночас і оптимістом, і реалістом, об'єктивно оцінювати свої можливості і вірити в успіх. Нереальні цілі неминуче ведуть до невдач, роблять неможливою вашу самореалізацію. Але занадто легкі, скромні задачі обмежують людину в розвитку. Щоб повніше реалізувати свій потенціал, особистість повинна прагнути до великого, а починати з малого. Отже, визначення цілей робить зрозумілим те, чого ви хочете досягти у своєму житті.

*Завдання 3.* Складіть список того, чого ви дійсно бажаєте. Ці цілі розподіліть за основними сферами вашого життя (професійне життя, особисте життя, суспільне життя). Після цього ви зможете побачити цілі кар'єрного розвитку чіткіше. Потім ви визначаєте, які з цих цілей недосяжні, тобто є приємними фантазіями. Ті цілі, що ви залишаєте у своєму списку, повинні бути чіткими та конкретними. Уникайте загальних цілей, які скоріше нагадують побажання. Також ви повинні визначати і сумісність цілей, тобто цілі не повинні заперечувати одна одну.

*Завдання 4.* Весь шлях до цілі (особливо, якщо вона далека) необхідно розбити на певні стадії, проміжні етапи. Ці етапи можна представити як конкретні задачі, які необхідно обов'язково вирішити, щоб досягти поставленої мети кар'єрного розвитку. Визначте ці етапи, а також вкажіть початок та термін завершення кожного з них. Схема виконання цього завдання така: загальна ціль професійної кар'єри, етапи, термін. Щоб рухатися до цілі, необхідно здійснювати певні дії, виконання яких і наближає вас до бажаного результату.

*Завдання 5.* Поділіть окремі етапи на конкретні дії. В цьому випадку вам необхідно вказати, що ви повинні зробити, щоб вирішити задачі того або іншого етапу. Отже, ви визначили

свої цілі, виділили стадії руху до цілі та намітили конкретні дії. Але кожного дня вам доводиться братися за безліч справ. Це призводить до напруження, а іноді і стресу. Щоб не загубитися в поточних справах, ви повинні встановити пріоритети та строго дотримуватися їх. Встановити пріоритет – це означає виявити, що для вас є дійсно важливим, цікавим і відповідає вашим схильностям. Це дозволить вам справитися з різноманітними, а іноді і суперечливими вимогами.

Вибирати пріоритети доводиться не тільки у справах, які стосуються досягнення високих цілей. Щоденно потрібно вирішувати те, що необхідно зробити в першу чергу, а що можна відкласти. Таким чином, ви відокремлюєте головне від другорядного, плануєте свої дії, встановлюєте порядок їх виконання.

Якими ж критеріями керуватися при визначенні порядку виконання справ? Тут необхідно пригадати принцип Парето. Він констатує, що важливі питання складають малу частину від усієї сукупності питань, але саме їх вирішення визначає 80% успіху справи, хоча вони потребують тільки 20% часу. Тому необхідно сконцентрувати свої зусилля на вирішенні саме цих питань. Це економить ваш час і енергію, збільшує ефективність ваших зусиль у багато разів.

*Завдання 6.* Кожного дня записуйте всі справи, які вам необхідно виконати, окрім тих, які ви виконаєте щоденно. Нижче перерахуйте те, що вам належить зробити сьогодні, завтра, в найближчі дні. В цьому списку повинні бути і справи, пов'язані з досягненням обраної мети. Ті справи, які вам необхідно виконати негайно, позначте літерою «Т» (терміново). Ті, які найкраще зробити сьогодні, позначте літерою «С» (сьогодні). Літеру «Б» (бажано) поставте проти тих дій, які б було непогано виконати сьогодні. Все, що пов'язано з вашими особистими цілями, включається в категорію «Т». Перепишіть свій список справ на сьогодні, а також на найближчі два-три дні. Отже, у ваших руках ефективний засіб розподілу часу і найбільш оптимального його використання. Треба пам'ятати, що важливіше за все виконувати справи категорії «Т». Саме вони – ключ до



успіху. Тому беріться за них у першу чергу, незважаючи на те, що вони можуть бути складними, не дуже цікавими, такими, які вимагають великої зосередженості. Виконуйте їх у той час, коли ви найліпше себе відчуваєте. Ви можете відчувати, коли у вас підвищується працездатність, а коли ви відчуваєтеся втомленими. У періоди спаду виконуйте справи зі списку «С» та «Б». І все ж таки свою увагу треба зосереджувати на справах, які мають для вас першочергове значення. Одне із золотих правил успішності полягає в тому, щоб не відкладати на потім те, що можна зробити сьогодні. Якщо ви все залишаєте на останню хвилину, то тим самим потрапляєте в цейтнот. Постійно оновлюйте список ваших справ. Викреслюйте виконані справи, додавайте нові. Виділяйте на кожну справу більше часу, ніж вам здається, вона потребує. Залишайте у своєму розкладі вільний час для термінових справ та обставин, що не можна передбачити заздалегідь. Щоденно складайте новий список справ на сьогодні. Пам'ятайте, що час – ваш союзник, а не ворог.

Ефективне використання часу означає, що ви контролюєте своє життя і спрямовуєте свою енергію у потрібному напрямку. Вибір цілей та їх реалізація завжди пов'язані з плануванням. І в тому, і в іншому випадку необхідно планувати свою діяльність так, щоб це максимально відповідало поставленій меті, тобто забезпечити доцільність планування. Планування – це вираз волі. Планування необхідне, але не треба ставити його заручником. Планування означає вміння думати з випередженням і передбачає системність у роботі. На завершальному етапі планування складіть перелік умов, які можуть вплинути на ваші плани, щоб врахувати їх у своїй подальшій діяльності, і які необхідні для досягнення визначених цілей кар'єрного розвитку. Щоб навчитися це робити, виконайте наступні вправи.

*Завдання 7.* Опишіть те, що ви вже маєте для досягнення мети кар'єрного розвитку. Це можуть бути риси характеру, друзі, на допомогу яких ви можете розраховувати, фінанси, рівень вашої освіти, досягнення, здібності тощо. Опишіть, якою людиною ви повинні бути, щоб досягти мети професій-

ної кар'єри. Визначте, що заважає вам мати все те, про що ви мрієте, до чого прагнете у кар'єрному розвитку. Планування нічого не варте, якщо відсутній контроль за його виконанням. Воно втрачає сенс, коли план не виконується. Реалізація ваших намірів потребує від вас повної віддачі сил, відмову від чогось звичного, а також напруження всіх сил протягом тривалого часу. Визначення мети, планування і розподіл часу, організація і контроль за виконанням своїх справ – усе це можна назвати одним словом – самоуправління. Означені питання тісно пов'язані з вашою поведінкою, власними звичками. Ставлячи перед собою мету, ви повинні ясно розуміти її важливість для себе і, виходячи з цього, визначити, що необхідно змінити у своїй поведінці, щоб досягти поставленої мети в оптимальний термін.

Слід пам'ятати, що жодна хвилина нашого життя не повертається назад, і від нас самих залежить, як ми її проживемо. В минуле не увійдеш знову, щоб щось там виправити. Змінюється тільки майбутнє, яке дуже швидко стає минулим. Іншими словами, не можна жити весь час відбиваючись від щоденних невдач та стресів. Такий спосіб життя – це згаяний час та невикористані можливості.

Існує магічна формула успіху, яка завжди буде вам у пригоді: наполегливість + визначення цілей + зосередження зусиль = УСПІХ. Виконані завдання можна ще доповнити і такими вправами [57].

*Завдання 8.* Уявіть собі таку ситуацію: раптово скоротилися інтервали між подіями, тобто все життя людини дорівнює одному дню. Необхідно описати весь цей день з ранку до вечора. Які почуття у вас викликає цей день?

*Завдання 9.* Складіть зі своїми колегами список найважливіших подій вашого професійного минулого, сьогоднішнього і майбутнього. Вкажіть їх реальні і можливі дати. Потім розкажіть один одному про свій професійний розклад. Порадьтеся, як його можна зробити більш ефективним і цікавим. Далі проаналізуйте свої цілі і причини тих або інших подій професій-

ного життя (запишіть їх у своєму професійному розкладі). Ще раз прочитайте список подій, поміркуйте, наскільки вони важливі для вас, які можна викреслити, а які необхідно обов'язково залишити. Після кожної події складіть список властивостей, реальних або можливих, які з'явилися чи можуть з'явитися після кожної події у професійному житті. Наприкінці включіть у свій професійний простір людей, чії погляди здійснили вплив або впливають зараз на вашу професійну кар'єру. Як показує досвід, спочатку виконувати всі ці справи нелегко, але згодом стає все легше і навіть цікавіше. Звичайно, на перший погляд здається, що зручніше просто жити, а не свідомо творити своє життя. Проте необхідно пам'ятати, що якщо ви самі не вирішите, до чого ви прагнете, то хтось інший залучить вас на досягнення його мрії.

Для вирішення організаційних та особистісних проблем кар'єрного розвитку педагогічних працівників і колективів закладів освіти доцільним є використання психологічних технологій, які дозволяють враховувати складність професійної кар'єри педагога в процесі визначення мети, мотивів і спрямованості особистості, уможливають корекцію бачення педагогом власної кар'єри, передбачають профілактику синдрому вигорання та зниження негативних наслідків кар'єрних криз. Розглянемо їх детальніше.

*Технологія професіологічного моніторингу.* Призначена для вивчення динаміки педагогічних спеціальностей на ринку праці та оцінки професійно важливих для сучасного інноваційного педагогічного працівника якостей. Результатом професіологічного моніторингу є формулювання висновків на підставі науково обґрунтованого, діагностико-прогностичного, планово-діяльнісного спостереження за станом і зміною педагогічної професії на ринку праці; розробка професіограм та професіографічного забезпечення для нових педагогічних спеціальностей та його впровадження у психологічне консультування з питань кар'єрного розвитку педагогічних працівників.

Професіограма (лат. *professio* – спеціальність; *gramma* – запис) – документ, в якому подано комплексний, систематизований і всебічний опис об’єктних характеристик професії і сукупності її вимог до індивідуально-психологічних особливостей людини. Головною частиною професіограми є психограма, що включає повний опис власне індивідуально-психологічних характеристик та особистісних якостей спеціаліста, які є професійно важливими. Вимоги до професіограм: відображає предмет і основні результати праці; підкреслює спрямованість праці на благополуччя людини (гуманістичний людиноцентризм); цілісний опис компонентів та окремих аспектів професії у системі характеристик з визначенням стрижневих, пріоритетних складових; прогноз щодо якостей, які можливо розвинути у людини засобами професії, й динаміка психологічних новоутворень у процесі праці, що дають можливість особистості вибирати оптимальні напрямки зростання з урахуванням своєї індивідуальності; висвітлення перспектив змін у самій професії; спрямованість на вирішення практичних завдань (профінформація, профконсультація, профвідбір та ін.); відображення професійно важливих якостей, які не можна компенсувати [6].

Професіограма є узагальненою моделлю успішності фахівця в певній професійній діяльності, містить обґрунтовані норми і вимоги професії до фахівця, що дають йому можливість ефективно їх виконувати. Професіографічний підхід до вивчення особливостей діяльності суб’єкта включає розроблення схеми вивчення професії, визначення комплексу методів, а також правил і вимог її вивчення. У професіограмі об’єктивні особливості трудового процесу, його технічні, технологічні, організаційні та інші характеристики немов перекладаються на мову психофізіологічних та соціально-психологічних понять. Це необхідно для того, щоб створити єдину основу для співставлення особливостей професії та людини. При цьому професіографічний матеріал містить у собі не лише аналіз індивідуально-психологічних особливостей людини, але й

аналіз важливих професійних ставлень і ціннісних орієнтацій, значущих для характеристики професії, інформацію про можливість прояву творчості в даній професійній діяльності, ініціативи, самостійності, можливості самореалізації та застосування новітньої техніки. Структура професіограми, обсяг її окремих частин, ступінь узагальнення і детальність опису тих або інших особливостей професії визначаються метою її вивчення.

Типи професіограм: професіокарти і повні професіограми. Професіокарти виконують функцію самої загальної орієнтації в професії. Професіокарта – короткий опис характеру професійної діяльності працівника, результатів його праці та їх значення для людей. До структури професіокарти входить офіційна сучасна назва професії, описання результатів праці та трудових дій, основних індивідуально-психологічних особливостей, яких вимагає професія, вказування на можливі шляхи навчання, типи закладів освіти. У повній професіограмі вказуються функції даної професії, труднощі в її оволодінні, що пов'язані з певними індивідуально-психологічними особливостями людини. Професіограма включає як провідну складову психограму – портрет ідеального або типового професіонала, сформульований у термінах психологічно вимірюваних властивостей, що складається в результаті психологічного вивчення професійної діяльності. Професіограми і психограми є важливими методичними засобами профорієнтаційної роботи.

Види професіограм: комплексна, аналітична, психолого-орієнтована, методична, формувальна [7].

*Технологія профконсалтингу* включає програму, методи, форми, прийоми психологічного консультування професійних груп та колективів з питань інноваційного розвитку освітніх закладів та проблем розвитку педагогічних колективів. Адже в умовах сьогодення для забезпечення конкурентоспроможності навчального закладу необхідно забезпечити якість надання освітніх послуг на основі вивчення попиту споживачів. Тобто загальним результатом профконсалтингу є прогностичний

висновок про оптимальні шляхи узгодження можливостей освітніх закладів, педагогічних колективів та потреб споживачів освітніх послуг. Прикладами консалтингової діяльності є: допомога в розробці програм розвитку шкіл, коледжів, вищих навчальних закладів за допомогою корпоративного, групового та індивідуального консультування і навчання; здійснення інноваційних розробок у галузі освіти дітей і дорослих в рамках державного замовлення та за контрактами з різними організаціями, установами, фірмами; проведення різних видів діагностики і локальних психолого-педагогічних досліджень для науково-методичних центрів, освітніх установ інноваційного типу та експериментальних майданчиків з метою узагальнення досвіду роботи та визначення перспективних напрямків розвитку; сприяння в узагальненні і поданні результатів дослідної та експериментальної роботи в галузі освіти, в тому числі корпоративного навчання і дистанційних технологій; психолого-педагогічний аудит і незалежна гуманітарна експертиза технологій і засобів навчання; інформаційна підтримка в оформленні заявок на гранти у сфері освіти і різних областях наук; реалізація різних програм підвищення кваліфікації для співробітників, у тому числі організація індивідуальних і групових стажувань та підготовка тьюторів та ін.

Профконсалтингова технологія в кар'єрному консультуванні охоплює два провідних напрями – консультування з проблем діяльності і розвитку освітньої організації в цілому та консультування з проблем діяльності і розвитку працівників освітнього закладу. Зазначена технологія є одним із засобів оптимізації управління закладами освіти та організаціями. Спектр завдань, які можуть вирішуватися при цьому, є широким і динамічним. Він залежить від попиту на кар'єрноконсультаційні послуги та вимог до їх змісту і якості.

Профконсалтинг у кар'єрному консультуванні керівників, колективів та окремих працівників освіти є комплексом знань зв'язаних з науковим пошуком, проведенням досліджень, розробкою експериментів з метою отримання та поширення но-

вих знань, перевірки наукових гіпотез, встановлення закономірностей, наукового обґрунтування проєктів для успішного розвитку освітнього закладу. Ця технологія ґрунтується на науковій організації праці, системному аналізі, науково обґрунтованих методах прийняття рішень.

Серед видів профконсалтингового консультування визначають експертне, процесне та навчальне. При *експертному* консультуванні консультант проводить діагностику, розробляє рішення та рекомендації з її впровадження. При *процесному* консультуванні консультанти постійно взаємодіють з клієнтом, оцінюють його ідеї, пропозиції, проводять при його сприянні аналіз проблем та підготовку відповідних рішень. Роль консультантів при цьому полягає в акумулюванні ідей, оцінці рішень, отриманих у процесі спільної з клієнтом роботи, приведенні їх у систему та підготовці рекомендацій. При *навчальному* консультуванні консультант не тільки збирає ідеї, аналізує рішення, а й підготовлює основу для їх виникнення, подаючи клієнту відповідну теоретичну та практичну інформацію у формі лекцій, семінарів, методичних рекомендацій.

Профконсалтингове консультування в освітньому закладі включає послідовні етапи. *Перший етап – діагностика*. Вона проводиться у повному обсязі в режимі моніторингу, при якому відстежуються зміни, що сталися. Провідними аспектами діяльності, що діагностуються при цьому, є: структура закладу освіти, система мотивації та стимулювання педагогічних працівників, ступінь готовності членів педагогічного колективу до запровадження педагогічних інновацій, стан навчально-виховного процесу, функціонально-організаційна структура. *Другий етап профконсалтингового консультування – визначення принципів та проєктування шляхів вирішення проблеми*. На цьому етапі проєктуються та розроблюються: технологія управління діяльністю педагогічного колективу, методики розробки і прийняття адміністративно-управлінських рішень, системи моніторингу, зворотного зв'язку, управління педагогічним персоналом, включаючи керівництво, атестацію, си-

стему стимулювання. *Третій етап профконсалтингового консультування – реалізація рішень.* Головною метою спільних зусиль консультанта і керівника закладу освіти на цьому етапі мають бути збереження життєздатності запланованих реорганізаційних заходів у закладі освіти та формування системи їх підтримки у довгостроковому періоді. *На етапі здійснення змін* консультантові разом з керівником необхідно розробити програму підготовки. Детальна програма підготовки до впровадження змін охоплює такі заходи, як: розподіл обов'язків консультанта та педагогічного колективу, визначення темпу і термінів здійснення змін, спостереження за ходом впровадження змін, створення системи підтримки і контролю результатів впровадження. Головним завданням керівника закладу освіти *на етапі управління впровадженням* є забезпечення органічного поєднання участі педагогічних працівників у процесі змін з використанням їх щоденних обов'язків. При цьому консультант та керівник закладу освіти застосовують різні методи та форми. До них можна віднести створення і діяльність робочих груп, проведення проблемних нарад, методи активного соціального навчання (соціально-психологічні тренінги, ситуаційно-рольові ігри, креативні групи, фокус-групи, мозкові штурми, групи конфліктів).

*Технологія кар'єрного коучингу* є інструментом для консультанта-коуча, що здійснює індивідуальний супровід особистості в процесі навчання та побудови і реалізації кар'єри. Результатом кар'єрного коучингу є визначення, усвідомлення та диференціація педагогічним працівником власних кар'єрних цілей і способів їх досягнення.

Мета спеціально організованого процесу взаємодії коуча і клієнта – досягнення цілей клієнта оптимальними (для клієнта) шляхами і в оптимальний термін. Метою кожної зустрічі з коучем є усвідомлення клієнтом, що він дійсно має вибір і може обирати різні способи мислення, почуттів і поведінки. Коучинг кар'єри охоплює такі аспекти професійної діяльності, як: ефективні пошуки нового у професійній діяльності або но-



вої роботи; розробка плану особистісно-професійного розвитку та визначення засобів його реалізації; визначення стратегічних кар'єрних цілей підвищення ефективності.

Кар'єрний коучинг в освіті може вирішувати питання покращення ефективності взаємодії керівництва, педагогічних працівників, користувачів освітніх послуг, в умовах якої підкреслюється значущість кожної особистості та створюються умови її розвитку

У кар'єрному коучингу можуть бути використані фрі-стайл-коучинг та процесуальний коучинг, що відрізняються стилем взаємодії коуча та клієнта. *Фрістайл-коучинг* – це вільний стиль коучингу, коли клієнт формулює запит на одну сесію за декілька днів до або прямо перед сесією. *Процесуальний коучинг* – це стиль коучингу, в основі якого лежить розроблена коучем (спільно з клієнтом) програма розвитку.

У процесі кар'єрного коучингу часто використовуються поведінкова розвивальна, трансформаційна його форми. *Поведінковий коучинг* спрямований на зміни моделей поведінки. Це досягається за рахунок вироблення навичок, здібностей, звичок, засвоєння та тренування нових стратегій поведінки (приклади подібних навичок: публічні виступи, делегування повноважень, презентація, взаємодія з клієнтами, робота із запереченнями, встановлення контакту, з'ясування потреб, активне слухання, постановка цілей, створення ресурсного стану і т.ін.). Провідна мета *коучингу* розвитку – розвиток особистості. В його процесі усвідомлюються базові потреби, глибинні цінності, а також створюється довгострокова система цілей – стратегія досягнення бажаних результатів в усіх сферах життя клієнта. Також плануються та розробляються способи розвитку якостей особистості для більшої внутрішньої цілісності. *Трансформаційний коучинг* спрямований на зміни, які кардинально змінюють життя людини, її призначення, місію. У його процесі відпрацьовується мета – план розвитку особистості, здійснюється робота над тим, щоб зняти обмежуючі переконання особистості, внаслідок чого вона стає здатною ухвалю-

вати та приймати кардинальні рішення стосовно самореалізації та кар'єрного розвитку.

Зазначені форми кар'єрного коучингу можуть бути проведені в очному, дистанційному і змішаному форматі. *Очний коучинг* – особисті коуч-сесії (зустрічі клієнта з коучем у режимі реального часу). *Дистанційний коучинг* – коуч-сесії відбуваються на відстані, без особистого контакту, завдяки технічним засобам зв'язку (Skype-коучинг, відеочат, телефон, e-mail, телекласи). *Змішаний коучинг* використовує всі або деякі з перелічених вище форм коучингу.

Процес кар'єрного коучингу включає в себе чотири стадії: аналіз ситуації та збір необхідної інформації, планування системи відповідальності, реалізація плану з використанням різноманітних технік коучингу, оцінка результативності. Досягнення кінцевої мети кар'єрного коучингу зумовлене успішним завершенням кожно із них.

*Аналіз ситуації та збір необхідної інформації.* Коучинг може починатися тільки тоді, коли людина усвідомлює потребу у необхідності самовдосконалення в межах власної професійної діяльності або в зміні підходу до виконання будь-якої іншої діяльності. Без усвідомлення потреб, майже неможливо змінити поведінку. Зусилля коуча спрямовані на цьому етапі на таке усвідомлення, оскільки неможливо нікого нічому навчити, перш ніж людина сама цього не захоче.

*Планування системи відповідальності.* Досягнення мети кар'єрного коучингу буде ефективним лише за умови, коли клієнт приймає на себе відповідальність за результати. Першим етапом у процесі взяття на себе відповідальності є планування процесу коучингу. Добре сформульований план має чітко відповідати на такі запитання: чого саме необхідно досягти; як це відбуватиметься; коли це відбуватиметься; де це відбуватиметься; коли цей процес почнеться і коли завершиться; хто буде залучений до цього процесу; з ким необхідно погоджувати цей план; хто допомагатиме у реалізації цього плану?

Основою планування кар'єри є кар'єрограма. Це документ розрахований на 5-10 років, в якому зазначені обов'язки адміністрації, графік-план кар'єрного розвитку працівника і обов'язки працівника підвищувати рівень освіти, кваліфікації, професійної майстерності.

Кар'єрограма – це перелік професійних і посадових позицій, що фіксує оптимальний розвиток особистості як професіонала для зайняття ним певної позиції в структурі професійного середовища.

Для здійснення кар'єри необхідні професійні навички, знання, досвід. При плануванні кар'єри порівнюються потенційні можливості, здібності, цілі працівника з вимогами організації, її стратегії планами розвитку.

До структури кар'єрограми включаються: особисті дані співробітника; займана посада; стаж роботи на посаді; особисті кар'єрні орієнтири; можливості розвитку у межах посадової позиції; історія професійної діяльності працівника; інформація про навчання, навички, знання, вміння, необхідні для переходу до наступної у кар'єрному розвитку посади; вид і методи навчання, необхідні для нової посади.

Побудова кар'єрограми важлива і необхідна для чіткого уявлення та усвідомлення особистістю мети та шляхів її кар'єрного розвитку.

Для ефективної реалізації плану відповідно до розробленої спільно з клієнтом кар'єрограми коучем відбувається супровід клієнта від теперішнього до майбутнього моментів, здійснюються визначення пріоритетів клієнтів та безпосередні дії щодо них як цілей кар'єрного розвитку. На цій стадії коучингу кар'єри важливим є систематичне надання зворотного зв'язку, схвалення набутих умінь, а також мотивування клієнта до відповідальності і прийняття нових викликів, створення методів самодисципліни клієнта, що реалізується на підставі визначення ключових чинників успіху, підготовки плану розвитку умінь, узгодження плану дій і моніторингу ефективності результатів, а також оцінки рівня компетенцій клієнта.

*Реалізація плану з використанням різних коучингових технік.* При реалізації плану коуч використовує лише ті стилі та техніки, якими він досконало володіє та які відповідають ситуації.

*Оцінка результативності* – це аналіз і висновки за планом одразу ж після його остаточного виконання. Це одноразова діяльність, яку коуч і клієнт здійснюють спільно.

Таким чином, кар'єрний коучинг – це технологія планування професійної кар'єри і реалізації кар'єрного потенціалу людини. Керівництво та психологічний супровід з боку коуча сприяють тому, що клієнт починає краще усвідомлювати і розуміти себе, визначати способи досягнення своєї мети, розширює сферу пізнання, підвищує свою ефективність і якість свого життя внаслідок досягнення реальних результатів у процесі реалізації кар'єрного плану.

Своєрідність кар'єрного коучингу полягає в тому, що клієнт стає здатним ухвалювати та приймати рішення стосовно кар'єрного розвитку внаслідок чіткого визначення та усвідомлення його цілей, що досягається шляхом відпрацювання спеціальних технік та методів, які використовує коуч у роботі з клієнтом. Кар'єрний коучинг може бути використаний для вирішення таких запитів клієнта, як, наприклад: знайти нову роботу, яка задовольняла б потреби особистості; визначити мету кар'єрного розвитку, виокремити головні та другорядні цілі; виявити основний напрям кар'єрного розвитку, побачити його нові можливості; розвинути впевненість у собі, сформулювати мотивацію кар'єрного розвитку та спроектувати реальний план реалізації кар'єрних цілей.

При цьому коуч надихає клієнта на прийняття самостійних рішень тоді, коли йому необхідно визначитися з майбутньою освітою та професійною кар'єрою, знайти нову роботу, реалізувати потреби у професійному розвитку, підвищити власну ефективність у професійній діяльності, а також тоді, коли клієнтом втрачений інтерес до роботи, є бажання поміняти сферу професійної діяльності або він шукає свою першу роботу.

Ефективність кар'єрного коучингу ґрунтується на втіленні думки про те, що кожна людина живе з почуттям того, що вона здатна на більше і може зробити більше. Для того, щоб досягти своїх цілей та зробити більше, людині необхідно чітко усвідомлювати реальність, вірити у себе, бути рішучою, виявляти волю і не зупинятися. Зусилля кар'єрного коуча спрямовані при цьому на допомогу клієнтові в тому, щоб: набути нові навички та засоби для кар'єрного розвитку; чітко усвідомлювати свої цінності та узгоджувати їх з цілями і бажаними результатами; виявляти активну поведінку, бути дієвим; шукати ресурси для досягнення поставлених цілей.

Кар'єрний коуч допомагає людині визначитися з довгостроковими і короткостроковими кар'єрними планами. За допомогою коуча клієнт формує свою мету, розробляє план дій, вчиться брати на себе більше відповідальності та діяти, мислити масштабніше і реалізувати свої плани, а коуч у свою чергу підтримує і не дає клієнту відхилитися від спроектованого ним кар'єрного плану. Коучингова технологія працює на рівні свідомості і служить для розширення меж усвідомлення клієнтом дійсності в ході аналізу завдання, поставленого перед ним стосовно його кар'єри.

## **Розділ 4. ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ПРАЦІ КОНСУЛЬТАНТА ЦЕНТРУ КАР'ЄРНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ**

*У четвертому розділі практичного посібника висвітлено психологічні особливості праці кар'єрного консультанта; визначено стратегічні цілі діяльності центру кар'єрного консультування; розглянуто системний аналіз як метод діяльності центру кар'єрного консультування; окреслено психологічні моделі діяльності та поведінкові ролі консультантів центру кар'єрного консультування в роботі з клієнтом.*

### **4.1. Стратегія діяльності центру кар'єрного консультування**

Центр кар'єрного консультування – установа соціально-психологічних послуг, призначена для захисту прав та інтересів громадян, їх адаптації в суспільстві шляхом сприяння у вирішенні питань особистісно-професійного розвитку, побудови та реалізації професійної кар'єри особистості засобами психологічної профдіагностики та психологічного профконсультування [54].

Діяльність центру кар'єрного консультування будується відповідно до психологічної моделі, що включає такі компоненти: діагностико-формульвальний (визначення замовлення людини і формування в неї позитивного ставлення до консультативної допомоги з проблем кар'єрного розвитку особистості); діагностико-прогностичний (визначення та аналіз очікувань людини); операційно-технологічний (вибір діагностико-консультативних засобів та реалізація стратегій, методів та технологій консультування); результативно-прогностичний (аналіз досягнених результатів, визначення подальшої мети професіоналізації особистості).

Діяльність центру кар'єрного консультування спрямована на допомогу у визначенні, усвідомленні та диференціації кар'єрних цілей і способів їх досягнення з урахуванням як осо-

бистісних якостей суб'єкта кар'єри, так і соціальних, організаційних, технологічних умов, які визначають процес планування кар'єри та розробки заходів, що забезпечують ефективність реалізованої кар'єрної діяльності. Технології консультування з питань кар'єри, що використовуються в діяльності центру кар'єрного консультування, дозволяють вирішувати широкий спектр найрізноманітніших проблем, сприяють більш успішному та цілеспрямованому професійному розвитку різних категорій дорослого населення. Такі технології включають процедури: виявлення і оцінки кар'єрних компетенцій (особистісних характеристик, емоційно-вольових якостей, здібностей, загальної і соціальної самоефективності особистості); консультативної діяльності щодо вдосконалення рефлексії, самоконтролю і формування успішності як особистісної якості суб'єкта кар'єри; побудови ефективних моделей поведінки, кар'єрної діяльності та успішної міжособистісної взаємодії; профілактики регресивного розвитку особистості, попередження професійної деформації та емоційного вигорання; корекції індивідуальної концепції суб'єкта кар'єри [52].

Кожний центр кар'єрного консультування в процесі діяльності вирішує проблеми утримання своїх ринкових позицій, постійного перегляду ступеня конкурентоспроможності та компетентності кар'єрних консультантів, відповідності послуг, що надаються ними, вимогам клієнтів.

Змістом стратегічного планування є спрямування власних ресурсів центру кар'єрного консультування в ті напрями діяльності, що мають найбільший потенціал розвитку. У такому розумінні стратегія діяльності центру кар'єрного консультування – це система методів та засобів розвитку як кар'єрних консультантів, так і самого центру. Внутрішній зміст та структура цієї системи зумовлюється специфікою кар'єрного консультування. Адже цей вид психологічного консультування є водночас і видом професійної діяльності (для кар'єрних консультантів), і видом діяльності у сфері послуг (для клієнтів), і видом марке-

тингової діяльності (для всіх суб'єктів кар'єрного консультування).

Діяльність центру кар'єрного консультування визначається наявністю відпрацьованого стандартизованого комплексу послуг з питань особистісно-професійного розвитку, розвитку колективів та організацій, використанням відповідних методологічних підходів у діагностиці, аналізі та вирішенні проблем професійної кар'єри особистості, її взаємовпливу на розвиток колективу, організації. При цьому працівники центру кар'єрного консультування з метою збереження його ринкової позиції виконують ролі як консультантів, так і маркетологів, забезпечуючи процес надання консультаційних послуг з питань кар'єрного розвитку, що мають бути продані. Це акцентує необхідність поєднання у стратегії діяльності центру кар'єрного консультування особистісного, професіологічного та маркетингового аспектів.

*Особистісний аспект стратегії діяльності центру кар'єрного консультування* включає імідж кар'єрного консультанта, рівень його професійної культури, готовність до спілкування з клієнтами та міру участі у вирішенні проблем. Кар'єрне консультування ґрунтується на усвідомленні та використанні позитивних, сильних сторін особистості людини й засноване на переконанні у тому, що людина спроможна змінюватись, змінювати своє життя, створювати ті обставини, які її задовольняють, здатна знаходити способи реалізації своїх здібностей, мінімізувати негативні чинники розвитку тощо.

*Професіологічний аспект стратегії діяльності центру кар'єрного консультування.* Професіологія – міждисциплінарна наука, предметом якої є психологічне вивчення професій, їх класифікація та проектування нових, а також закономірності професіоналізації особистості.

Професіологія характеризується міждисциплінарністю та інтеграційними зв'язками між педагогікою, психологією, соціологією та іншими науковими галузями, що спрямовані на пізнання особистісно-професійної життєдіяльності людини,



вивчає професії як вид діяльності відповідно до рівня освіченості, вихованості та культурного розвитку. Людина в аспекті її особистісно-професійного життя виступає як об'єкт професіології, а в якості її предмета – професія як соціально-психологічний феномен.

Основними науковими галузями системного вивчення професіології є: доцільна діяльність, професійні поля, професійно-освітні моделі, профорієнтація, професіографія, профадаптація, інтеграція і диференціація професій, класифікація і діагностика розвитку професій, професійне самовизначення людини. Наукові галузі взаємопов'язані між собою і утворюють інтегрований предмет вивчення професіології. Інтегрований предмет дослідження професіології формує її як комплексну науку, що включає в себе методологію і зміст багатьох наук (психології, професійної педагогіки, фізіології, соціології та ін.), вивчає професійну діяльність, професії людини як феномен і необхідність життя. Професіологія ґрунтується на ідеях вивчення професійної діяльності людини, професійного розвитку особистості і її професіоналізму, що виходять з досягнень вікової, педагогічної психології, психології праці, теорії і практики професійної освіти, досліджує системи, в якості яких можуть виступати такі об'єкти: професія, профорієнтація, компетенції, види діяльності, кваліфікації, професійні якості особистості людини.

У психолого-педагогічній науці і практиці у межах професіологічного підходу досить широко досліджуються і реалізуються персонологічний та професіографічний принципи (Е. Зеєр, Е. Клімов, Н. Кузьміна, А. Маркова, Л. Мітіна, В. Сиявський, В. Слостенін, В. Рибалка та ін.) [34]. Сучасна професіологія спрямована на пошук і обґрунтування напрямів якісного оновлення змісту і процесу педагогічної освіти. Це зумовлено сутнісними змінами, що відбулися в педагогічних професіях та зорієнтовані на посилення взаємозв'язку педагогічної освіти з педагогічною працею на інноваційних засадах. Необхідність дослідження професіологічних основ педагогіч-

ної освіти в сучасних умовах зумовлена: змінами в завданнях, змісті і характері професійної педагогічної діяльності; невідповідністю ринку педагогічної праці, що охоплює освіту, культуру, соціальну сферу, потребам суспільства в новій якості педагогічної освіти; потребою в педагогах, здатних до виконання нових для них професійних функцій (прогнозування, проектування і організація інноваційної освіти та інноваційного педагогічного середовища); потребою педагогічної освіти в нових знаннях (про педагогічну професію та педагогічні спеціальності, їх внутрішні і зовнішні зв'язки, функції); розвитком наукових спеціальностей, що актуалізують дослідження проблем педагогічної праці, принципів, шляхів і умов включення професіологічного знання в педагогічну освіту.

*Основні складові професіологічного аспекту діяльності кар'єрного консультанта.* Кар'єрний консультант допомагає людям приймати рішення, пов'язані з плануванням кар'єри, професії, роботи, навчання і освіти, а також розвивати навички пошуку роботи.

Кар'єрний консультант сам визначає цілі своєї роботи, складає план і програму роботи. Професія передбачає широкий світогляд, навички спільної роботи і вміння вирішувати проблеми. Залежно від місця роботи консультант може мати спеціалізацію з консультування молоді, дорослих, безробітних, людей з особливими потребами або організацій.

*Характер роботи.* Умовою збереження конкурентоспроможності на ринку праці є вміння планувати свою кар'єру – визначати мету особистісно-професійного розвитку і досягати її. Кар'єрний консультант допомагає людям планувати кар'єру.

*Основні завдання кар'єрного консультанта:* з'ясувати пов'язані з кар'єрою потреби і можливості клієнта, допомогти йому сформулювати цілі і скласти план дій. За необхідності він надає клієнту інформацію про професії та можливості навчання і роботи, а також інструктує його при пошуку роботи і виставленні кандидатури на конкретне робоче місце. Як правило, консультація відбувається в форматі приватної бесіди,

хоча консультанти часто працюють і з групами. Крім безпосередньої роботи з клієнтами, консультант готує методичні консультаційні матеріали, консультує інших фахівців (наприклад, координатора з питань кар'єри в школі, шкільного психолога, соціального педагога, соціального працівника, фахівця з інформації тощо) для планування подальшої роботи з клієнтом і веде облік консультацій. Важливе значення має підвищення інформованості громадськості про послуги: написання статей, виступи на семінарах і в засобах масової інформації. Залежно від місця роботи в обов'язки кар'єрного консультанта може входити організація роботи центру професійної орієнтації, проведення курсів навчання з питань кар'єри та інструктування нових колег. Найбільш поширені назви посад: кар'єрний консультант, кар'єрний коуч, керівник кар'єрного розвитку, фахівець, консультант.

*Виробниче середовище.* Кар'єрні консультанти працюють у приміщеннях, придатних для обслуговування клієнтів. Зазвичай у консультанта є власний кабінет для прийому клієнтів. Звичайний графік роботи – 5 днів на тиждень по 8 годин на день. Проте, до консультантів часто звертаються і поза офіційними годинами роботи. Як правило, консультант не обмежується консультуванням клієнтів у своєму кабінеті, відвідує школи, центри зайнятості, організації, підприємства та інших партнерів за співпрацею. Фізичне навантаження в роботі кар'єрного консультанта залишається мінімальним. Психологічне навантаження високе, тому що робота вимагає вживання в проблеми іншої людини і вмілого планування свого часу й дій. Консультанту доводиться зустрічатися з різними людьми і в багатьох випадках з людьми, що мають різні проблеми, тому йому потрібні стресостійкість і самовладання. Кар'єрні консультанти користуються звичайною офісною технікою, канцелярським приладдям, психометричними тестами, анкетами, робочими листами, базами даних, вебсайтами, бібліотечними каталогами тощо. В роботі потрібен персональний комп'ютер та інше обладнання.

*Знання, навички та необхідні умови.* Для індивідуального консультування з питань кар'єри потрібні такі знання: консультаційна психологія; теорії та методи консультування; принципи планування кар'єри; принципи планування консультування з питань кар'єри; особистісна психологія; вікова психологія; основи психології індивідуальних відмінностей; основи психопатології; інформація з питань кар'єри та її джерела. Необхідними умовами діяльності кар'єрного консультанта є дотримання етичних принципів і вимоги конфіденційності.

Важливе місце займає співпраця з фахівцями інших спеціальностей і бажання працювати в колективі. Присвячені професійній орієнтації заходи і діяльність з професійного розвитку особистості здійснюються на проектній основі, що передбачає наявність у кар'єрного консультанта навичок написання проєктів та керівництва проєктами. Консультант повинен добре володіти українською та іноземними мовами (в першу чергу російською та англійською) і користуватися комп'ютером.

Робота кар'єрного консультанта передбачає широкий світогляд, здатність вирішувати проблеми, систематичність, терпимість, готовність і вміння спілкуватися, здатність до спільної роботи, уважність, емпатію, самостійність, уміння організувати свою роботу і оцінювати її якість. До професійно важливих якостей також відносяться позитивний життєвий настрій, творчі здібності, відкритість і ініціативність. У консультанта зазвичай відсутній готовий план роботи, тому йому доводиться самому визначати цілі роботи, складати план і програму роботи і, у багатьох випадках, самостійно знаходити клієнтів.

*Освіта та навчання.* Передумовою для роботи кар'єрним консультантом є наявність вищої освіти. Бажано мати вищу освіту з психології, педагогіки, соціальної роботи або соціології.

Більшість кар'єрних консультантів після здобуття вищої освіти продовжують підвищувати свою кваліфікацію на різних курсах. Вони також розширюють свої знання самостійним навчанням. Крім того, необхідні для роботи знання і навички

можна отримати на факультативних предметах в університеті. Багато консультантів отримують знання і навички на курсах навчання за кордоном.

*Можливості працевлаштування.* Кар'єрні консультанти можуть працювати в школах, центрах професійної орієнтації закладів освіти, молодіжних консультаційних центрах, центрах зайнятості, консультаційних фірмах, органах місцевого самоврядування, різних організаціях та підприємствах.

Таким чином професіологічний аспект стратегії діяльності центру кар'єрного консультування включає професіограму та психограму кар'єрного консультанта, психологічну модель кар'єрного консультування.

*Маркетинговий аспект стратегії діяльності центру кар'єрного консультування передбачає* використання унікальних методів, технік, прийомів, специфічної документації, спеціальних атрибутів; нової інформації та видів послуг. Особливе значення також має визначення мети діяльності та збереження поточних ринкових позицій центру кар'єрного консультування, вибір засобів та шляхів розвитку на ринку послуг; розрахунок бажаного рівня фінансової стабільності та незалежності.

Стратегія діяльності центру кар'єрного консультування, що розроблена згідно з вищезазначеними аспектами, забезпечує подальший його розвиток.

Стратегічний вибір, як рішення, що розраховане на довгострокову діяльність, стосується найважливіших сторін внутрішнього та ринкового існування центру кар'єрного консультування таких, як: визначення можливого діапазону послуг; визначення потенціального кола базових клієнтів; визначення розміру та темпів розвитку центру; взаємодія із конкурентним професійним середовищем. Обрана стратегія діяльності центру кар'єрного консультування може коректуватися згідно з вимогами інноваційних процесів та змінами, що відбуваються в професійному середовищі.

## 4.2. Системний аналіз як метод діяльності центру кар'єрного консультування

Напрями психологічного консультування надають кар'єрному консультантові широке поле для професійного вибору. Тому орієнтуватися при виборі технологій кар'єрного консультування досить складно. Наявний в арсеналі сучасного консультанта інструментарій настільки великий, різноманітний і нерідко суперечливий, що, перш ніж скористатися ним, необхідно провести його ретельний відбір. Основною умовою ефективності його застосування у практичній діяльності центру кар'єрного консультування є розробленість системи і методології консультативної діяльності. Такий підхід дозволить системно мислити та діяти, використовуючи принцип системності як основний інструмент аналізу і вирішення проблем.

Дослідити та розробити систему означає: 1) виділити систему як ціле з навколишнього середовища, позначивши всі її суттєві зв'язки з середовищем; 2) розглянути всі складові частини системи; 3) розглянути всі зв'язки між частинами; 4) вивчити систему в розвитку; 5) дослідити всі можливості, цілі, функції системи.

*Приклад:* керівник організації звернувся до фахівців кар'єрного центру з питанням підбору персоналу. Допомагаючи керівнику в підборі команди, кар'єрний консультант спільно з ним може виконати такі заходи: виявити підходящих кандидатів, враховуючи їх зв'язки і місце в системі соціальних відносин організації; оцінити можливості і обмеження кожного кандидата; спрогнозувати, як розвиватимуться їхні ділові контакти та міжособистісні взаємовідносини, у чому вони будуть взаємно доповнювати один одного, а що може виступати причиною протиріч між ними; звернути увагу на потенціал кожного кандидата; чітко визначити призначення і можливості даної команди як єдиного цілого.

Визначаючи методологічну базу діяльності в центрі кар'єрного консультування, консультант вирішує важливе принци-

пове завдання: він формує власний професійний світогляд, у межах якого він сприймає, оцінює та інтерпретує проблему клієнта. Вибір концептуальної основи визначає понятійний інструментарій кар'єрного консультанта, принципи, яких він дотримується, положення, з яких він виходить при побудові своїх умовиводів у роботі з клієнтом. Таким чином, професійна концепція постає як система професійних поглядів, переконань і позицій кар'єрного консультанта і визначає логіку й тактику його дій у професійній області.

### **4.3. Психологічні моделі діяльності, поведінкові ролі та робота з клієнтом консультантів центру кар'єрного консультування**

Моделі діяльності консультантів центру кар'єрного консультування відрізняються ступенем їх участі та зусиль на кожному етапі консультаційного процесу (діагностика проблеми, розробка плану консультаційних заходів, їх реалізація та впровадження запропонованих змін у життєдіяльність особистості чи колективу).

*Експертне кар'єрне консультування* характеризується залученням консультантів лише на етапі розробки консультаційних рекомендацій. Використовується в умовах, в яких клієнт самостійно проводить діагностику проблеми та реалізацію запропонованих консультантом рекомендацій. Успіх консультування практично залежить від здатності особистості виявити існуючі проблеми, причини їх виникнення, а також можливості впровадження та прагнення до утримання системи у новому стані.

*Діагностичне кар'єрне консультування.* Кар'єрний консультант здійснює діагностику проблеми клієнта та розробляє комплекс заходів, здатних їх вирішити. Це дозволяє мати об'єктивний погляд на проблеми та труднощі клієнта, визначити справжні причини їх виникнення. Процес впровадження змін здійснюється самостійно клієнтом без участі та відповідальності консультанта.

*Прогностично-корекційне кар'єрне консультування* вважається найбільш ефективною консультаційною моделлю, в якій поєднуються зусилля клієнта та кар'єрного консультанта на всіх етапах консультування. Спільна робота дозволяє розширити компетенцію клієнта, перейняти у консультанта методологію та прийоми вирішення проблем, що забезпечує можливість самостійно подолати труднощі в особистісно-професійному розвитку.

Відповідні поведінкові ролі консультанта центру кар'єрного консультування залежать від моделі консультування, специфіки проблеми, яка вирішується, очікувань клієнта. Найбільш поширеними є такі поведінкові ролі консультанта.

*Консультант-просвітник* шляхом просвіти намагається вплинути на систему клієнта. Просвіта може бути позиційною або методологічною. При позиційній (контактній) просвіті консультант впливає на клієнта цілеспрямовано, акцентуючи вибір клієнтом певної позиції з огляду на його діяльність. Методологічна просвіта має за мету вплив на рішення клієнта стосовно вибору певної системи методів і прийомів вирішення конкретної проблеми, але власне остаточне рішення лишається за клієнтом. Вибір типу просвіти залежить від позиції консультанта, моделі консультування та масштабу проблеми.

*Консультант-експерт* за допомогою спеціальних знань та досвіду надає клієнтові відповідні послуги. За досягнення цілей консультування відповідає, як правило, клієнт. Консультант виконує лише локальну експертну роботу, дає пораду з приводу вже визначеної проблеми. Така консультація у чистому вигляді можлива лише для консультанта-спеціаліста високого рівня.

*Консультант-інструктор, або консультант-викладач*, організує навчання у межах системи клієнта, проводить тренінги з відривом чи без відриву від виробництва або безпосередньо надає інформацію навчально-ознайомлювального характеру.

*Консультант-помічник* у вирішенні проблем доповнює дії клієнта на стадіях сприйняття, усвідомлення та розробки за-



ходів, необхідних для вирішення проблеми. Консультант допомагає клієнтові зберегти об'єктивність на етапі діагнозу проблеми, дослідити причинно-наслідкові зв'язки їх виникнення, оцінити альтернативні рішення, розробити програму дій. Тобто консультант бере участь у прийнятті рішень паритетно з клієнтом.

*Консультант – розробник альтернатив* може запропонувати для вибору декілька варіантів вирішення проблеми, визначити найоптимальніші з них за визначеними ним критеріями оцінки альтернатив та розробити стратегії реалізації кожного з них. Однак слід наголосити, що консультант у цьому випадку безпосередньо не бере участі у виборі ефективного варіанта рішення. Остаточне слово лишається за клієнтом, для якого консультант тільки визначає та обґрунтовує рішення.

*Консультант-дослідник* працює з інформацією клієнта. Його вплив на нього відбувається через вивчення та обробку інформації, відбору надійних та достовірних джерел даних, залучення клієнта до збору даних, подання результатів та аналізу інформації клієнта. Результатом досліджень клієнта має бути усвідомлення ним слабких місць та необхідних удосконалень. Роль дослідника особливо корисна під час діагностування.

Всі перелічені поведінкові ролі кар'єрного консультанта пов'язані зі змістом та особливостями консультаційного завдання. Консультант не може обрати та дотримуватися однієї ролі протягом всієї роботи з клієнтом. Може статися так, що обрані модель, стиль та вид консультування вимагають від нього водночас і генерації ідей, і пошуку фактів, і розробки альтернатив, і навчання клієнтів.

#### **4.4. Робота консультанта з організацією-клієнтом центру кар'єрного консультування**

Стратегія роботи консультанта з організацією-клієнтом центру кар'єрного консультування відображає загальну концепцію внесення змін у систему її діяльності чи її структуру

залежно від масштабу та складності проблеми. Серед стратегій роботи кар'єрного консультанта з організацією-клієнтом визначають такі, як:

*Стратегія спеціаліста* – шлях розвитку, згідно з яким керівництво клієнтської організації запрошує зовнішнього консультанта-спеціаліста, який отримує завдання спланувати зміни. При плануванні змін консультант виходить з того, що проблему вже продіагностовано клієнтом. Консультанту-спеціалісту лишається довіряти результатам дослідження та будувати пропозиції згідно із замовленням. Розроблені консультантом пропозиції подаються до розгляду керівництву клієнтської організації, оцінюються та ухвалюються. У випадку позитивної оцінки запропонований план змін впроваджується організацією-клієнтом самостійно у тому вигляді, в якому його було подано консультантом. У разі негативного сприйняття керівництвом організації консультаційних пропозицій їх буде просто відхилено без будь-яких спроб виправити. Робота кар'єрного консультанта у межах цієї стратегії орієнтована власне на зміст проблеми клієнта, а не на процес консультування як такий. Діяльність консультанта-спеціаліста обмежується лише однією фазою процесу консультування – розробкою рекомендацій, лишаючи без уваги підготовчий та заключний етапи консультативного процесу. Саме тому стратегія спеціаліста є ефективною тільки тоді, коли організацією-клієнтом точно визначено діагноз проблеми, надано достовірну інформацію про проблему, усвідомлено і схвалено можливі наслідки допомоги консультанта-спеціаліста та визнано, що він спроможний вирішити проблему. Консультація спеціаліста придатна лише для вирішення локальних питань, які не потребують процесної консультаційної допомоги. Увагу кар'єрного консультанта у цьому випадку буде сконцентровано на змісті завдання, що підлягає вирішенню. Процес та спосіб впровадження такого вирішення є роботою організації-клієнта.

*Стратегія співробітництва* полягає у синхронізації зусиль кар'єрного консультанта і організації-клієнта та спрямованості

їх на процес внесення змін у систему її діяльності чи її структуру. Цій стратегії притаманне процесне консультування, яке спрямоване на визначення способів вирішення проблеми та шляхів їх реалізації. Специфіка процесного консультування полягає у тому, що робота кар'єрного консультанта охоплює не тільки розробку рекомендацій, але й створення цілої системи заходів стосовно вирішення проблеми, забезпечення довготривалої підтримки та ефективності в процесі її реалізації. Кар'єрний консультант не відповідає за вибір варіанта вирішення проблеми, але спільно з клієнтом діагностує її та розробляє альтернативи вирішення.

Завданням процесного консультанта є активізація особистісно-професійного потенціалу персоналу клієнтської організації та сприяння використанню її власних ресурсів у діяльності. Процесна консультація передбачає, що консультант схвалює систему цілей та корпоративну філософію клієнта і ні в якому разі не нав'язує та не диктує клієнтові власних позицій. Консультант-співробітник здійснює процес змін узгоджено зі специфікою організації-клієнта.

Стратегія співробітництва може бути використана кар'єрним консультантом, якщо виконуються такі умови: характер проблеми організації-клієнта вимагає участі консультанта у її діагностуванні та вирішенні; організація-клієнт має власний орієнтовний перелік способів вирішення даної проблеми, володіє певними навичками для цього та діє конструктивно.

*Стратегія навчання* заснована на консультації спеціаліста, що виступає у ролі викладача-інструктора. Навчання обирають, якщо метою змін є підвищення рівня кваліфікації, тренінги особистісно-професійного розвитку керівників та персоналу організації-клієнта, проведення спеціальних навчально-ігрових заходів, спрямованих на створення необхідної готовності персоналу до кар'єрного розвитку. Стратегія навчання є ефективною в роботі кар'єрного консультанта, що обмежується наданням освітніх та розвивальних послуг.

## ВИСНОВКИ

Таким чином, на сучасному етапі розвитку консультативної практики кар'єрне консультування як нова галузь професійної діяльності психолога виділяється в якості самостійного напрямку в силу затребуваності даної роботи в соціально-освітньому просторі і запитів практики психологічних служб.

У цілому сутність кар'єрного консультування можна звести до роботи психолога за такими основними напрямами: виявлення зовнішніх і внутрішніх умов та детермінант кар'єрного розвитку людини; визначення мети, мотивів і спрямованості особистості; корекція бачення людиною власної кар'єри (типу, виду траєкторії, досягнень, успіхів та можливих невдач у процесі реалізації); профілактика регресу, синдрому вигорання; зниження негативних наслідків кар'єрних криз.

Кар'єрні консультанти можуть надати допомогу в оцінці особистісних характеристик, емоційно-вольових якостей, здібностей, загальної і соціальної самоефективності особистості; удосконаленні рефлексії, самоконтролю і формуванні успішності як особистісної якості суб'єкта кар'єри; побудові ефективних моделей поведінки, кар'єрної діяльності та успішної міжособистісної взаємодії; у формуванні конкурентоспроможної і стресостійкої особистості.

Особливе місце в консультаційній діяльності кар'єрного консультанта займає робота з профілактики регресивного розвитку особистості, попередження професійної деформації та емоційного вигорання. Цьому сприяє корекція індивідуальної концепції суб'єкта кар'єри. Метою кар'єрного консультування в цьому випадку є формування почуття адекватності, розвиток адаптивності, що в широкому сенсі працює на узгодження рівня розвитку особистості суб'єкта кар'єри з вимогами його оточення та визначення напрямку і методів самоаналізу.

Основними результатами індивідуального консультування з проблем кар'єри є: цілеспрямована зміна технології міжособистісної та організаційної взаємодії, структури кар'єрної діяль-

ності; адаптація суб'єкта кар'єри до сучасних соціально-економічних умов; виявлення сутності соціально-психологічних проблем, допомога в їх усвідомленні та визначення можливостей ресурсного потенціалу суб'єкта кар'єри.

Кар'єра як процес і результат внутрішньомотивованого і індивідуально визначеного особистісного шляху об'єктивно є багаторівневим і структурно розгалуженим феноменом соціального життя людини. Можливість особистості самореалізуватися, задовольнити потреби в самоповазі й самоактуалізації, вибудувати своє життя згідно зі своїми прагненнями є детермінованими культурними, економічними, політичними умовами, в яких перебуває конкретна особистість.

Ефективність та стабільність професійної кар'єри особистості залежать від багатьох чинників, які або перешкоджають її розвитку, або навпаки сприяють їй. Наприклад, посилення конкуренції, збільшення інформаційного навантаження, модернізація освітніх систем. Необхідність у подоланні перешкод у професійному та особистісному розвитку актуалізує звернення до такого виду діяльності психолога, як кар'єрне консультування, що спрямоване на особистість як носія психологічних, особистісних, соціальних якостей, що визначають успіх професійної кар'єри, не дають людині загубитись у мінливому світі професій, дозволяють віднайти свій трудовий шлях, самореалізуватись і розкрити свій внутрішній потенціал.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Берн Ш. Гендерная психология. (Секреты психологии) / Ш. Берн. – СПб. : прайм-ЕВРОЗНАК, 2001. – 320 с. – [Електронний ресурс]. Режим доступу:<http://psymania-info/gend/bern/sekrety-5.php>.
2. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування: навчальний посібник / С.В. Васьківська. – К.: Четверта хвиля, 2004. – 256 с.
3. Вітківська О. І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації: [монографія] / О.І. Вітківська. – К.: Науковий світ, 2001. — 91 с.
4. Гуревич К. М. Психологическая диагностика / К. М. Гуревич. – М., 1981. – 232 с.
5. Єгорова Є. В. Теорія та практика психологічного супроводу учнів закладів професійної освіти: навч. посіб. / Є. В. Єгорова; АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. – К., 2009. – 80 с.
6. Єгорова Є. В. та ін. (2014). Професійна орієнтація: підручник [за ред. О. М. Ігнатович]. – Кіровоград: Імекс-ЛТД. – С.22–32.
7. Єгорова Є. В. та ін. (2014). Професійна орієнтація: підручник [за ред. О. М. Ігнатович]. – Кіровоград: Імекс-ЛТД. – С. 159–199.
8. Закатнов Д. А. Стан та перспективи професійної орієнтації школярів / Нові напрямки творчого розвитку особистості школяра. Матеріали науково-практичної конференції. – К., 2004. – С. 39–41.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: Уч. Пос. / Э. Ф. Зеер – М.: МПСИ; Воронеж НПО МО-ДЭК, 2007. – 39 с.
10. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития / Э. Ф. Зеер. – М.:Академия, 2006. – 240 с.
11. Ihnatovych O. Psychological and pedagogical technologies of selection of students in the pedagogical higher educational institutions / O. Ihnatovych // Znanstvena misel journal (Ljubljana, Slovenia), №14, VOL.2, 2018 (ISSN 3124-1123). – P. 42–46.
12. Ігнатович О. М. Теоретико-методологічні засади психологічного консультування дорослих з проблем кар'єрного розвитку / О. М. Ігнатович // Наукова спадщина академіка Івана Зязюна у вимірах сучасності: збірник матеріалів І науково-практичної конференції (30-31 березня 2017 року) / ред.колегія: В. П. Андрущенко, В. Г. Кремень, Н.Г. Ничкало; укл. Н. В. Гузій. – Київ: вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2017. – С.280–284.
13. Ігнатович О. М. (2017). Технології кар'єрного консультування викладачів та студентів професійно-педагогічного коледжу. Концеп-

- туальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи. – Знання України. – С. 467–473.
14. Кабінет Міністрів України. Постанова від 17 вересня 2008 р. № 842 «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення». – URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-п>.
  15. Калабихина И. Методология гендерного анализа / И. Калабихина // Феминизм и гендерные исследования. Хрестоматия. Под общ. ред. В. И. Успенской. – Тверь, 1999. – С. 23–31.
  16. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 304 с.
  17. Климов Е. А. Памятка профконсультанту / А. Л. Буцык, Р. Д. Каверина, Е. А. Климов [и др.]. – Л.: ВНИИ профтехобр., 1969. – 84 с.
  18. Климов Е. А. Как выбирать профессию / Е. А. Климов. – М.: Просвещение, 1990. – 159 с.
  19. Клецина И. С. Самореализация и гендерные стереотипы / И. С. Клецина // Психологические проблемы самореализации личности. – Вып. 2. – СПб.: СПбГУ, 1998. – С. 188–202. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://www.klex.ru/books/psihologiya\\_samorealizacii\\_lichnosti.zip](http://www.klex.ru/books/psihologiya_samorealizacii_lichnosti.zip).
  20. Костикова И. В. Введение в гендерные исследования: Учеб.пособие для студентов / И. В. Костиковой. – М.: Аспект Пресс, 2005. – 255 с.
  21. Майерс Д. Дж. Социальная психология / Д. Дж. Майерс. – СПб.: Питер, 2002. – 1310 с. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://books.tr200.net/v.php?id=140585&p>.
  22. Леонтьев А. Н. Деятельность. Сознание. Личность / А. Н. Леонтьев. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
  23. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних: [методичний посібник] / Автор-укладач В. В. Синявський; укладачі: Б. О. Федоришин, О. О. Яшицин, Синявський В. В., Жигайло Т. Л. [та ін.] ; [за заг. ред. В. В. Синявського]. – К., 2000. – 314 с.
  24. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних: методичний посібник / Автор-укладач В. В. Синявський; укладачі: Т. Я. Белінська, Г. О. Євдокимова, Є. В. Єгорова [та ін.] ; [за заг. ред. В. В. Синявського]. – К., 2001. – Книга 2. – 191 с.
  25. Митина Л. М. Психологическое сопровождение выбора профессии / Л. М. Митина. – М.: МПСИ, 2003. – 72с.

26. Орлов В. А. Психологическое профконсультационное собеседование как метод интенсификации профессионального самоопределения старших подростков / В. А. Орлов // Психологические средства выявления особенностей личностного развития подростков и юношества. – М.: АПН, 1990. – с.131–140.
27. Панок В. Г. (2011). Психологічне консультування: теорія та практика: навч.-метод. посіб. – Чернівці: Чернівецький нац. ун-т. – 272 с.
28. Помиткін Е. О. Консультативна діяльність практичного психолога на основі духовно-особистісного підходу. – URL: [http://lib.iitta.gov.ua/4713/1/Дух-ос\\_підхід\\_у\\_конс.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/4713/1/Дух-ос_підхід_у_конс.pdf).
29. Профорієнтаційна робота психолога / Упоряд. Т. Гончаренко. – К.: Шк. світ, 2007. – 128 с.
30. Пряжников Н. С. Профконсультация как взаимодействие консультанта и оптанта / Н. С. Пряжников // Вестник МГУ. – Сер. 14. – Психология. – 1989. – № 2. – С. 54 – 66.
31. Пряжников Н. С. Профессиональное и личностное самоопределение / Н. С. Пряжников. – М.: ИПП, Воронеж: МОДЭК, 1996. – 246 с.
32. Пряжников Н. С. Теория и практика профессионального самоопределения / Н. С. Пряжников. – М.: МГППИ, 1999. – 108 с.
33. Пряжникова Е. Ю. Профорієнтація: [учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений] / Е. Ю. Пряжникова, Н. С. Пряжников. – [2-е изд., стер.]. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 496 с.
34. Психологія профорієнтації в системі педагогічної освіти: монографія / Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В., Литвинова Н.І., Марченко І. Б., Мерзлякова О. Л., Синявський В. В., Татаурова Г. П., Шевенко А. М.;[за ред. О. М. Ігнатович.] – К.: Педагогічна думка, 2014. – 375 с.
35. Професійна орієнтація: підручник / [Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В., Литвинова Н.І., Марченко І. Б., Мерзлякова О. Л., Синявський В. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А.М.; за ред. О. М. Ігнатович] – К.: Педагогічна думка, 2014. – 283с.
36. Психодіагностичне забезпечення профорієнтації в системі педагогічної освіти: посібник / [Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В., Литвинова Н. І., Марченко І. Б., Мерзлякова О. Л., Синявський В. В., Татаурова-Осика Г.П., Шевенко А. М.; за ред. О. М. Ігнатович] – К.: Педагогічна думка, 2014. – 282 с.
37. Рибалка В. В. Особистісна орієнтація інтелектуальної праці психологів і педагогів системи професійно-технічної освіти – URL: <http://lib.iitta.gov.ua/8197/1/1.pdf>.



38. Самоактуалізація личности и образование. – Киев – Донецк, 1994. – 50 с.
39. Синявський В. В. (2011). Психологічні основи професійної консультації безробітних: навч.-метод. посіб. – К.: ІПК ДСЗУ. – 90 с.
40. Синявський В. В. Психологічні основи професійної консультації безробітних: [навч.-метод. посіб.] / Синявський В. В. – К.: ІПК ДСЗУ, 2011. – 90 с.
41. Смелзер Н. Социология: пер. с англ. / Н. Смелзер. – М.: Феникс, 1998. – 688 с. – [Електронний ресурс]. Режим доступа: [http://scepsis.ru/library/id\\_580.html](http://scepsis.ru/library/id_580.html).
42. Собчик Л. Н. Введение в психологию индивидуальности. – М., 1998. – 512 с.
43. Технології професійної орієнтації населення в умовах ринку праці: [кол. мон.] / Н. А. Побірченко, Н. І. Литвинова, В. В. Синявський, О. Л. Мерзлякова, Г. П. Татаурова, Є. В. Єгорова, І. Б. Марченко, А. М. Шевенко, В. В. Кобченко. – К.: Педагогічна думка, 2011. – 256 с.
44. Федоришин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації старшокласників. Автореф. дис. док. пед. наук. – К.: 1996. – 48 с.
45. Цымбалюк А. Э. Характеристика основных проблем психологии карьерного развития // Ярославский педагогический вестник. 2016. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/harakteristika-osnovnyh-problem-psihologii-kariernogo-razvitiya>.
46. International Standart Classiffiration of Pofessions. Cenewa,1978.
47. Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. (2011). The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century. New York, NY: Routledge.
48. McMahon, M. (2017). Career counselling: Constructivist approaches (2nd ed.). Abingdon, UK: Routledge.
49. McIlveen, P., & Schultheiss, D. E. (Eds.). (2012). Social constructionism in vocational psychology and career development. Rotterdam, The Netherlands: Sense.
50. Mcilveen, P.; Patton, W. (2007-09-01). "Narrative career counselling: Theory and exemplars of practice"(PDF). Australian Psychologist. 42(3): 226–235. doi: 10.1080 / 00050060701405592 . ISSN 1742-9544.
51. Cochran, L. (1997). Career counseling: A narrative approach. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
52. Peavy, R. V. (1996). Constructivist career counselling and assessment. Guidance & Counselling, 11(3), 8-14.

53. Schiersmann, C., Ertelt, B.-J., Katsarov, J., Mulvey, R., Reid, H., & Weber, P. (eds.) (2012). "Core Competences for Career Guidance and Counselling Professionals". NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Heidelberg: Heidelberg University, Institute of Educational Science. pp. 41–60. ISBN 978-3-944230-03-0.
54. Katsarov, J.; Dörr, E.; Weber, P. (2012). "The NICE Core Competences in Comparison with other National and International Competence Frameworks". In Schiersmann, C.; Ertelt, B.-J.; Katsarov, J.; Mulvey, R.; Reid, H; Weber, P. (eds.). NICE Handbook for the Academic Training of Career Guidance and Counselling Professionals. Heidelberg: Heidelberg University, Institute of Educational Science. pp. 231–238. ISBN 978-3-944230-03-0.
55. CEDEFOP (2009). "Professionalizing Career Guidance. Practitioner Competences and Qualification Routes in Europe" (PDF). Luxembourg: CEDEFOP.
56. Repetto, Elvira; Malik, Beatriz; Ferrer, Paula; Manzano, Nuria; Hiebert, Bryan (September 2003). «International Competencies for Educational and Vocational Guidance Practitioners». International Association for Educational and Vocational Guidance. Archived from the original on 24 March 2013. Retrieved 28 December 2012.
57. Savickas, M. (2011). Career Counseling. Washington: American Psychological Association. p. 6.

Наукове видання

*Ігнатович Олена Михайлівна  
Засць Іван Віталійович  
Татаурова-Осика Галина Петрівна  
Шевенко Алла Миколаївна*

## **КАР'ЄРНЕ КОНСУЛЬТУВАННЯ**

*Практичний посібник*

Видано державним коштом.  
Продаж заборонено.

Технічний редактор *О. М. Корнілов*  
Комп'ютерна верстка *В. М. Яценко*  
Редактор *С. В. Дмитренко*  
Оформлення обкладинки *А. С. Дудник*

Формат 60x84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.  
Обл. вид. арк. 11,5. Зам. № 695-10.

Поліграфічно-видавничий центр ТОВ «Імекс-ЛТД»  
Свідоцтво про реєстрацію серія ДК № 195 від 21.09.2000.  
25006, м. Кропивницький, вул. Декабристів, 29  
тел./факс (0522) 32-08-32, 32-17-05  
E-mail: design@imex.kr.ua