

**ІНСТИТУТ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ
НАПН УКРАЇНИ**

**ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ МОЛОДІ
В УМОВАХ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ
(монографія)**

д.п.н., проф. В.Т.Лозовецька

Київ, 2012

УДК 37.047:379.85

Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, протокол № 4 від 23 квітня 2012 року

Автор: В.Т.Лозовецька, доктор педагогічних наук, професор, головний науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання ПТО НАПН України

Рецензенти:

І.М.Ковчина доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри соціально-правового захисту населення НПУ імені М.П.Драгоманова

Л.Б.Лук'янова доктор педагогічних наук, професор, завідувач відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих АПН України

О.М.Отич доктор педагогічних наук, професор, провідний науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання ПТО НАПН України

Професійна орієнтація молоді в умовах сучасного ринку праці:

Монографія. В.Т.Лозовецька, Київ: 157 с., 2012.

ISBN

В даній монографії представлено теоретичні і практичні засади професійної орієнтації молоді. Висвітлено комплекс проблем щодо професійного самовизначення особистості в умовах ринкового середовища. Обґрунтовано психолого-педагогічні засади професійного вибору особистості у постійно змінюючих умовах ринку праці. Визначено принципи та методологічні підходи до надання відповідної психологічної допомоги молоді у її професійному становленні в сучасних умовах діяльності.

Монографія може бути корисною для методистів, викладачів та майстрів виробничого навчання ПТНЗ, наукових працівників, викладачів вищих навчальних закладів, інститутів післядипломної професійної освіти, педагогів, аспірантів, докторантів, усіх, хто цікавиться проблемами професійного саморозвитку особистості.

ISBN

© Інститут професійно-технічної освіти
Національної академії педагогічних
наук України
Лабораторія професійної орієнтації і
виховання, 2012

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ.....	8
1.1. Основні поняття в системі професійної орієнтації щодо професійного самовизначення особистості.....	8
1.2. Проблеми щодо професійного самовизначення особистості	18
1.3. Теорії професійної орієнтації особистості.....	29
РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИБОРУ.....	52
2.1. Передумови професійного самовизначення.....	52
2.2. Особистісні характеристики як фактор професійного самовизначення.....	63
2.3. Принципи професійної орієнтації особистості і відповідної психологічної допомоги.....	85
РОЗДІЛ 3. ДОПОМОГА ОСОБИСТОСТІ У ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИЗНАЧЕННІ	94
3.1. Методологічні підходи до визначення форм підтримки особистості у професійному виборі.....	94
3.2. Методи професійної орієнтації.....	110
3.3. Мета і функції психологічного супроводу професійної орієнтації	

сучасної молоді.....	142
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	153

ВСТУП

В умовах посилення тенденцій глобалізації і світової економіки та зростання конкуренції у світовому економічному просторі, проблема ефективної підготовки та використання людського потенціалу набуває для суспільства першочергового значення. Якість людського, а відтак – трудового потенціалу суспільства визначається характером становлення та реалізації професійного потенціалу кожного громадянина. Зазначені процеси значною мірою обумовлюються обґрунтованістю професійного вибору, побудовою та реалізацією кожною особистістю своєї професійної траєкторії, яка може зокрема передбачати неодноразову зміну професії впродовж життя. Одним з чинників, який сприяє усвідомленому вибору майбутньої професії, побудові та реалізації реалістичних професійних планів на віддалену перспективу, є система специфічних психолого-педагогічних засобів, що характеризуються як професійна орієнтація.

Одним із доленосних етапів у житті кожної людини, його професійній кар'єрі, є питання пошуку та вибору професії. Сьогоднішній ринок праці гостро потребує професійно мобільних працівників, готових оперативно приймати самостійні професійні рішення, нести відповідальність за їхвтілення, успішно і ефективно знаходити і реалізовувати себе у постійно змінюючих соціально-економічних умовах за умови постійного пошуку щодо планування, вибору та розвитку своєї професійної кар'єри.

Система професійної орієнтації молоді, яка була започаткована в Україні на початку ХХ століття, пройшла складний шлях становлення та змін теоретичних і методологічних засад. Сьогодні професійна орієнтація визначається як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення. При цьому, професійне самовизначення розглядається як пролонгований дискретний процес, який триває впродовж всього трудового життя людини і передбачає неодноразове прийняття рішення щодо професії (підвищення кваліфікації, перепідготовку,

зміну професії тощо). За такого підходу відповідна профорієнтаційна підтримка повинна надаватися особистості на всіх етапах її професійного становлення та розвитку, в тому числі і в процесі її професійної освіти та навчання.

Найбільш ефективна система професійної орієнтації під назвою „консультування для кар'єри” створена у США. Розвинуті системи профорієнтаційної підтримки особистості на етапі професійного самовизначення особистості створені у Великій Британії, Франції, Німеччині, Польщі та інших країнах Європи.

У визначенні концептуальних підходів до проектування сучасних систем професійної орієнтації засадовими є наукові роботи Дж.Голанда, Д.Кассі, А.Маслоу, Д.Сьюпера та інших дослідників. У США широко використовується методика самоспрямовуючого пошуку майбутньої професії. Грунтовні дослідження з проблем професійної орієнтації молоді в умовах ринкового середовища із розробкою відповідних технологій психологічного супроводу здійснюється у країнах близького зарубіжжя, в першу чергу у РФ (Є.О.Климов, Е.Зеєр, М.Пряжніков, С.Чістякова та ін.), а також у Республіці Білорусь.

У створення теоретичних передумов дослідження вказаної проблеми зробили суттєвий внесок такі українські вчені, як: Г.О.Балл, І.Д.Бех, О.Ф.Бондаренко, Є.В.Єгорова, І.А.Зязюн, О.М.Ігнатович, З.Г.Кісарчук, О.В.Киричук, Г.С.Костюк, О.І.Кульчицька, С.Д.Максименко, О.В.Мельник, І.П.Маноха, В.Ф.Моргун, Н.Г.Ничкало, О.М.Отич, В.Г.Панок, П.С.Перепелиця, Н.А.Побірченко, Е.О.Помиткін, В.В.Рибалка, О.Є.Самойлов, Д.О.Закатнов, В.В.Синявський, В.А.Семиченко, Л.О.Хомич, Б.О.Федоришин та ін.

Значна увага, останнім часом, приділяється дослідженню практичних аспектів професійної орієнтації особистості в сучасних соціально-економічних умовах, зокрема, в наукових працях Р.С.Гуревича, В.Т.Лозовецької,

Н.Г.Ничкало, В.О.Радкевич, О.І.Щербак та ін.

Однак, варто наголосити, що професійна орієнтація молоді в сучасних умовах праці пов'язана з певними труднощами у виборі професії. Брак знань щодо вимог і потреб ринку праці, необізнаність із сучасними видами професійної діяльності, особистісна не готовність до самостійного професійного вибору та подальшого професійного саморозвитку є причинами не вдалого професійного самовизначення особистості, її невпевненості у своєму професійному майбутньому.

Отже, комплекс проблем, пов'язаних із професійною орієнтацією молоді сьогодні в Україні ще не достатньо вивчено, передусім, це психолого-педагогічні засади її професійного самовизначення в сучасних умовах праці. Фундаментальні дослідження, спрямовані на розробку технологій профорієнтаційної роботи у системі професійно-технічної освіти, яка б передбачала обґрунтування психолого-педагогічних засад психологічної підтримки і допомоги, визначення змістовних та процесуальних особливостей відповідної профорієнтаційної роботи у формуванні ринкових професійних цінностей особистості сьогодні ще не достатньо здійснюються. Це ще раз підтверджує актуальність і доцільність вивчення вищезначеної проблеми дослідження.

РОЗДІЛ 1. ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ ОСОБИСТОСТІ ЯК ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНА КАТЕГОРІЯ

1.1. Основні поняття в системі професійної орієнтації

Професійна орієнтація це система, яка забезпечує професійну орієнтацію для підготовки дітей, молоді та дорослих до оптимального вибору професії, професійного навчання та визначення напрямків професійного удосконалення та професійної перепідготовки. Професійна орієнтація охоплює всі освітні заклади, школи, батьків, науково-дослідницькі інститути та інші установи з метою організації ефективного професійного самовизначення та планування подальшої кар'єри особистості, а саме:

- надання інформації щодо вимог і потреб європейського, польського та локального ринку праці, актуальних професій;
- про можливості навчання на різних освітніх рівнях та етапах розвитку кар'єри та працевлаштування після закінчення навчання та отримання професії;
- надання допомоги у реальній самооцінці особистісних можливостей і здатностей, професійної придатності щодо певного виду професій;
- надання допомоги у саморозвитку навичок і почуття власної гідності та психофізичної схильності;
- формування активного ставлення до професійного самовизначення, власної кар'єри на засадах позитивної мотивації до вибору професії та подальшого професійної освіти, реалізації відповідних цілей і кар'єрних устремлінь.

Існує безліч понять професійної орієнтації. Наприклад, Зеер Е.Ф. дає кілька визначень цього поняття:

- це система науково обґрунтованих психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на підготовку молоді до вибору професії з

урахуванням індивідуально-психологічних особливостей особистості та потреб суспільства;

- це науково обгрунтований розподіл людей з різних видів професійної діяльності пов'язаний із потребами суспільства в різних професіях та придатністю індивідів до відповідних видів діяльності;
- сукупність педагогічних і психологічних заходів та комплексу інформації різного роду спрямованих на прийняття рішення щодо оволодіння оптантом тієї або іншої професії (спеціальності), а також на вибір оптимального для досягнення цієї мети шляхом подальшого професійної освіти [18].

На думку польських вчених, професійна орієнтація це сукупність загальноосвітніх зусиль, спрямованих на всебічний розвиток учнів щодо прийняття оптимальних рішень у свідомому виборі професії. Основним у професійній орієнтації особистості є надання допомоги у визначенні життєвих планів, виборі професії відповідно до власних інтересів і можливостей, порад відносно подальшої професійної освіти. Професійна орієнтація розглядається як чинник раціонального розвитку ринку праці та планування кар'єри окремих кадрів. Правильний вибір професії із урахуванням ситуації на ринку праці суттєвим чином впливає на подальший професійний розвиток особистості.

Польські вчені вважають, що процес професійної орієнтації варто розглядати як найбільш важливий процес для професійного становлення сучасної особистості. Суттєвим у цьому є реалізація індивідуальних завдань і навчальних програм, які є природним джерелом інформації про потреби ринку, конкуренцію, сучасні види професій, засобом пізнання особистісних характеристик і особливостей людини. Причому, цей процес здійснюється в системі навчальних закладів і інституцій, основною метою якого є формування прагнення щодо досягнення життєво-важливих цілей за умови реальної самооцінки інтелектуального потенціалу, врахування інтересів,

здібностей, рис характеру та професійної придатності, на засадах формування відповідної системи суспільних цінностей [69, 71, 74, 83, 82].

Аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що професійна орієнтація визначається як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення. Професійне самовизначення особистості можна розглядати як вибір і реалізацію способу взаємодії з навколишнім світом і знаходження сенсу в певній сфері професійної діяльності. Особистість вводиться в центр процесу професійної орієнтації, стає суб'єктом професійної діяльності - використовує засоби професійної орієнтації для підготовки до свого власного й самостійного професійного самовизначення. Займаючи позицію суб'єкта професійного самовизначення, особистість відходить від позиції об'єкта впливу з боку суспільства, державних і громадських організацій щодо вирішення своєї професійної долі, перестає служити об'єктом програмування ззовні. Професійне самовизначення сучасної особистості розглядається як процес змін, які відбуваються під впливом соціально-економічних чинників, власної активності та самостійності в самореалізації особистості у процесі здійснення професійної діяльності. Причому, професійна діяльність - це соціально значуща діяльність, виконання якої вимагає спеціальних професійних знань, умінь і навичок, а також професійно обумовлених якостей особистості. Залежно від змісту праці (предмета, мети, засобів, способів і умов) розрізняють види професійної діяльності. Всі підсистеми професійної орієнтації взаємопов'язані між собою і в цьому взаємозв'язку набувають нові, інтегративні якості. Система професійної орієнтації виконує діагностичну, навчальну, яка формує і розвиваючу функції.

Поняття професійної орієнтації визначається певним колом суміжних понять. Такими поняттями є: професія, опантування і опантування, професійне самовизначення, становлення і розвиток, професійна спрямованість і придатність і професіограма. А тому, доцільно було б більш ґрунтовно

розглянути поняття «професійна орієнтація», визначивши коло понять, так чи інакше пов'язаних з профорієнтацією, і дати їм визначення.

У першу чергу розглянемо поняття «професія». Е.А. Климов пропонує чотири підходи до визначення даного терміну:

- 1) галузь докладання зусиль людини, тобто галузь , в якій людина здійснює свої трудові функції;
- 2) спільність людей, зайнятих певного роду трудовими функціями;
- 3) підготовленість, тобто знання, вміння, навички, завдяки якій він може виконувати певні трудові функції;
- 4) діяльність, робота професіонала, тобто розподілений у часі процес реалізації трудових функцій [22, с.182].

Професія існує у вигляді професійних функцій чи посад. Посада - одна з форм існування професії, яка обмежена внаслідок поділу праці і тим або іншим чином зафіксована у певній галузі докладання зусиль людини, розрахована на створення чогось цінного для суспільства - матеріальних ресурсів, інформації, корисних обслуговуючих дій, функціональних корисних ефектів , естетичних вражень, громадського настрою, упорядкованого протікання суспільних процесів [22, с.64]. Існує безліч класифікацій професій, що будуються на різних підставах: за галузями народного господарства, за ступенем розвитку психофізіологічних функцій, за ступенем тяжкості і т.п.

Отже, поняття «професія» може розглядатися, як заняття, що вимагає спеціальної підготовки, яку людина практикує регулярно і яке служить йому джерелом засобів до існування. Професія об'єднує групу людей, що займаються однотипною діяльністю, всередині якої встановлюються певні зв'язки і норми поведінки. Професія виступає як особлива форма соціальної організації працездатних членів суспільства, об'єднаних загальним видом діяльності і професійним свідомістю.

Професійне становлення особистості - це процес, який за формою і змістом є полісистемним освітою. Сутність даного процесу розкривається в

ході його аналізу, по-перше, як форми професійної соціалізації та індивідуалізації, по-друге, як частини життєвого шляху індивіда, по-третє, як специфічної форми професійного розвитку та навчання, по-четверте, як специфічної форми прояву активності індивіда.

Професійне становлення особистості здійснюється в чотири основних етапи. Перший етап пов'язаний з оволодінням системою знань, умінь і навичок, що складають основу професії, наприклад, бухгалтера, торгового агента, водія, оператора і т.д. Другий етап виділяє фахівців, здатних до методичної, педагогічної, консультативної, керівної діяльності.

Третій етап передбачає такий рівень розвитку професіоналізму, який передбачає високу результативність творчої діяльності. Особливе місце належить тут створення інноваційних технологій, нового продукту, чому передують напружена творча робота.

Четвертий рівень - це особистості, діяльність яких перетворює світ. Вони - організатори великого бізнесу, яким вдається довести винахід для масового споживача, зробити провідною і конкурентоспроможною свою галузь, сконцентрувати кошти на крупний капітал, здатний вистояти в кризових ситуаціях.

Суттєвим у професійному становленні особистості на думку Зеєра Е.Ф є психологія трудової діяльності, яка висвітлює психологічні аспекти та особливості трудової діяльності людини. Виникнення психології трудової діяльності пов'язано з початком наукової організації праці. На першому етапі розвитку найважливішою проблемою психології трудової діяльності була проблема професійного відбору. Аналіз відмінностей у продуктивності праці у працівників, які отримали приблизно однакову підготовку, привів до думки про існування більш-менш стійких індивідуальних відмінностей у сфері так званих професійних здібностей. Були створені спеціальні методи - тести, за допомогою яких стало можливим кількісно оцінювати ці здібності і на цій основі виробляти професійний відбір. Виникла необхідність ретельного

вивчення психології професій. Були розкриті розходження в професійних схильностях, інтересах і мотивах, що спонукають людей надавати перевагу одні професії іншим, організовані спеціальні консультаційні бюро по наданню допомоги підліткам, що вибирають професію. Виникли професійна орієнтація і професійна консультація. Важливу область психології трудової діяльності становить вивчення коливань працездатності, пов'язаних з втомою, добовим ритмом, обґрунтування оптимального режиму праці, при якому продуктивність і якість роботи випробовували б найменші зміни протягом робочого дня, робочого тижня і т.д. Одне із завдань цієї галузі психології - раціональне реконструювання професій, з'ясування психологічно оптимального поєднання входять до їх складу операцій, наукове обґрунтування їх доцільної автоматизації, що має важливе значення для підвищення продуктивності праці. Дослідження психологічних особливостей конкретних видів трудової діяльності, складання професіограм (змістовного опису професій і професійної діяльності з точки зору включення і використання психічних властивостей і здібностей людини), визначення набору професійно значущих властивостей особистості сприяли формуванню спеціальних напрямків психології професій (наприклад, психології авіаційної, космічної, водійських професій, конвеєрної праці тощо). Психологія трудової діяльності взаємопов'язана з соціологією праці, соціальною психологією, інженерною психологією, організаційною та економічною психологією, конкретною економікою, виробничою етикою, ергономікою, фізіологією і гігієною праці, кібернетикою, з комплексом управлінських дисциплін, прикладною математикою, кваліметрією, технічною естетикою і т.д. Праця - це діяльність, спрямована на отримання соціально цінного результату. Мета праці являє собою усвідомлений образ кінцевого результату, до якого людина прагне в процесі своєї доцільної діяльності, це ті зміни, які людина виробляє в навколишній дійсності. Цілі праці визначені потребами суспільства в цілому, тим, в яких цінностях воно потребує. Наявність мети

відрізняє працю свідомої істоти, якою є людина, від роботи, наприклад, коня чи машини.

Наступними поняттями пов'язаними з поняттям профорієнтації, є поняття «оптація» і «оптант». Оптація - це прийняття рішення про вибір шляху професійного розвитку. Тоді, відповідно, оптант - це людина приймає таке рішення [18, с.323].

Важливу роль, для розуміння сутності профорієнтації, віграє поняття професійного самовизначення. Професійне самовизначення можна розглядати як процес: усвідомлення цінності суспільно-корисної праці і необхідності професійної підготовки; орієнтування в соціально-економічній ситуації і прогнозування престижності обраної праці; загальне орієнтування в світі професійної праці і виділення професійної мети; визначення найближчих професійних цілей як етапів і шляхів до подальшої мети; інформування про професії, спеціальності, професійні навчальні заклади і місця працевлаштування; уявлення про перешкоди до досягнення професійних цілей, про свої переваги, що сприяють реалізації намічених планів і перспектив; наявність системи резервних варіантів вибору на випадок невдачі за основним варіантом професійного самовизначення; початок практичної реалізації особистісної професійної перспективи і постійне коригування намічених планів. [18, с. 106].

Процес професійного самовизначення обумовлений розширенням і поглибленням творчої, суспільно-значимої (трудової, пізнавальної, ігрової, комунікативної) діяльності учнів, формуванням моральної, естетичної та екологічної культури. Управлінська підсистема передбачає збір та обробку інформації про процеси, явища або стан системи профорієнтації, вироблення програми дій, регулювання процесу реалізації та розробку рекомендацій щодо її вдосконалення. Програма управління профорієнтацією шкіл є складовою частиною управління соціально-економічним розвитком району, міста, регіону.

Аналізуючи вищезазначене, можна стверджувати, що професійне самовизначення - це тривалий і багатоступінчастий процес вибору професії особистістю, який реалізується у процесі її професійної кар'єри. Успішність професійного самовизначення визначається психологічною готовністю особистості до вибору професії. Ця готовність може бути пов'язана із формуванням професійної спрямованості, адекватною самооцінкою особистості, її достатньою інформованістю і стійкими професійними намірами. Тобто людина має бути свідомою щодо своїх інтересів та особистісних характеристик, рівня власних когнітивних здібностей. Крім того, важливим є обізнаність з професіями та вимогами, які вони висувають, а також уміння співвіднести ці вимоги зі своїми особистісними можливостями. Професійне самовизначення особистості може розглядатися як система, що складається з взаємопов'язаних підсистем (компонентів), об'єднаних спільністю цілей, задач і єдністю функцій. Організаційно - функціональна підсистема - діяльність різних соціальних інститутів, відповідальних за підготовку особистості до свідомого вибору професії, які виконують свої завдання і функціональні обов'язки на основі принципу координації. Логіко-змістова підсистема - професійне просвітництво учнів, розвиток їх інтересів і схильностей, максимально наближених до професійних; професійна консультація, професійний підбір, соціально - професійна адаптація. Особистісна підсистема розглядається в контексті того, що особистість є суб'єктом професійного самовизначення, причому вона характеризується активною позицією, тобто прагненням до творчої діяльності, самовираженням і самоствердженням у професійній діяльності; спрямованістю, тобто стійкою домінуючою системою мотивів, переконань, інтересів, ставленням до засвоюваних до знань та умінь, соціальним нормам і цінностям; рівнем моральної та естетичної культури; розвитком самосвідомості; уявленням про себе, свої здібності, особливості характеру.

Близьким до поняття „особистісне самовизначення” є категорія „психосоціальна ідентичність”, що розроблена і введена в науковий обіг американським вченим Е.Н.Еріксоном. На думку автора, формування почуття ідентичності пов’язане з усвідомленням власної цінності і компетентності. Відсутність цього відчуття призводить до „розмиття відчуття свого „Я”, внаслідок розгубленості, сумнівів і неможливості спрямувати своє життя у певне русло [66].

Ще одним ключовим поняттям є професійна спрямованість особистості. Професійна спрямованість - це інтегральна характеристика мотивації професійної діяльності, обумовлена всіма спонуканнями у мотиваційній сфері і в особливій мірі проявляється в інтересах, відносинах, цілеспрямованих зусиллях. Грунтується на широкому колі потреб, інтересів, ідеалів і установок людини. Професійна спрямованість характеризує єдність інтересів та особливостей особистості в системі професійного самовизначення [92].

Наступним ключовим поняттям є поняття професійного становлення особистості - процес прогресивних зміни особистості під впливом соціальних впливів, професійної діяльності і власної активності, спрямованої на самовдосконалення і само здійснення. Слід зазначити, що важливим у цьому є детермінація професійного розвитку, яку можна представити наступним чином: під час професійного становлення особистості можуть виникати суперечності двох видів: між особистістю і зовнішнім середовищем, а також внутрішньо особистісні [18, с.29].

Існує безліч класифікацій стадій професійного становлення особистості. Розглянемо класифікацію, запропоновану Зеером Е.Ф., вчений виділяє сім стадій професійного становлення:

1. Аморфна оптація (0 - 12 років), на цій стадії основними психологічними новоутвореннями є: професійно орієнтовані інтереси і схильності;
2. Оптація (12 - 16 років): професійні наміри, вибір шляху професійної освіти і професійної підготовки, навчально-професійне самовизначення;

3. Професійна підготовка (16 - 23 року): професійна підготовленість, професійне самовизначення, готовність до самостійної праці;
4. Професійна адаптація (18 - 25 років): освоєння нової соціальної ролі, досвіду самостійного виконання професійної діяльності, професійно важливі якості;
5. Первинна професіоналізація: визначається індивідуальний стиль діяльності, людина починає займатися кваліфікованою працею;
6. Вторинна професіоналізація: відбувається підвищення кваліфікації, вироблення професійного менталітету, стабілізується рівень професійної активності;
7. Професійна майстерність: на цю стадію переходять лише ті працівники, які володіють творчим потенціалом і розвиненою потребою в самореалізації [18, с.46-47].

Важливу роль в системі професійної орієнтації відіграє можливість професійного розвитку особистості. Професійний розвиток розглядається як тривалий, незворотний процес, що має певну «регулярну» структуру, яка складається із певної сукупності безперервних виборів, що досягають стабілізації лише в зрілі роки, і спрямовані на оволодіння тими чи іншими категоріями світу праці, зокрема професійних ролей, професійної мотивації, професійних знань і навичок.

Д. Сюпер виділяє основні стадії професійного розвитку молоді:

1. Стадія зростання або пробудження (від народження до 14 років): вибір професій відбувається під впливом фантазій з 4 до 10 років, інтересів з 11 до 12 років і здібностей з 13 до 14 років.

2. Вивчення або дослідження (15 - 24 року): включає тимчасове заняття (15 - 17 років), перехідний період (18 - 21 рік), в якому ненадійні рішення переносяться на реальний світ роботи або навчання, і «випробування» (22 - 24 роки), коли вибір перевіряється в реальних умовах праці.

3. Стадія зміцнення, до якої входить «пробна». Підстадія (25 - 30 років) [58, с. 18-19].

Ще одним не мало важливим поняттям є поняття «професійної придатності». Профпридатність - це відповідність особистісних характеристик обстежуваного вимогам професіограми, його здатність до опанування даним видом професійної діяльності [18, с.324].

Е.А. Климов виділяє такі основні компоненти професійної придатності: громадянські якості, ставлення до праці професії, схильності та інтереси до даної галузі діяльності, загальна дієздатність, одиничні, приватні та спеціальні здібності, а так само навички, знання і досвід [22, с.101-102].

Важливу роль у професійній орієнтації молоді відіграють професіограми. Професіограма - характеристика професії, що включає опис умов праці, прав та обов'язків працівника, необхідних знань, умінь і навичок, професійно важливих якостей, а також протипоказань за станом здоров'я. Професіограма дає можливість визначити професійну придатність людини, можливість оптанта більше дізнатися про професію, і відповідно, знижує шанс неправильного вибору. Професіограма спрямована на створення цілісного сприйняття змісту і особливостей конкретного виду праці [18, с.-324].

Отже, у процесі профорієнтації передбачається комплексний підхід до оптанта, як до індивіда, особистості т. п. Якщо профорієнтацію розглядати як систему державних заходів, то в цьому разі, її основна мета полягає у вирішенні завдань, пов'язаних з раціональним використанням кадрів.

Профорієнтація є безперервним процесом, який здійснюється цілеспрямовано на всіх вікових етапах.

1.2. Проблеми щодо професійного самовизначення особистості

Економіка і суспільство нашої держави переживають період глибоких перетворень і змін, для яких характерні постійно виникаючі проблемні ситуації як в економічному, соціальному, так і професіональному плані. Це, перш за все, нестабільність ринку праці, жорсткі вимоги до працівників з

точки зору їх конкурентоздатності. Ринкові відносини характеризуються потребою пристосування особистості до підвищеної динамічності виробництва, великою ймовірністю зміни професії та місця роботи. В таких умовах для особистості потрібен професіоналізм, висока кваліфікація, здатність до ефективних професійних дій.

Такі складні соціально-економічні перетворення призвели до появи відповідних соціально-економічних проблем суспільства, причиною яких є результат трансформації ринкових перетворень.

Сучасні працедавці вважають, що особистість, у певній галузі діяльності, повинна [37, 41, 87]:

- удосконалювати професійні знання і уміння;
- гнучко застосовувати знання і уміння відповідно до тих чи інших умов праці;
- самостійно приймати професійні рішення;
- брати відповідальність за результати праці;
- аналізувати та прогнозувати результати праці;
- адекватно реагувати на потреби ринку щодо зміни професії або оволодіння додатковими професійними функціями.

Це в свою чергу, передбачає:

- активність і адекватність у виборі професії ;
- здатність до зміни фаху;
- ініціативність і впевненість у власних силах;
- гнучкість і мобільність;
- самостійність у прийнятті рішень;
- наявність підприємницьких якостей;
- творчий підхід до визначення власної стратегії професійного самовизначення;
- готовність до поля професійної діяльності.

Працюючий сьогодні має володіти такими особистісними якостями:

- цілеспрямованість;
- готовність до змін;
- комунікативність;
- толерантність;
- поведінкова адекватність;
- стресостійкість;
- витривалість.

Працедавці потребують компетентних працівників, здатних до самостійного прийняття професійних рішень, розв'язання типових і нетипових завдань, спрямованих на задоволення потреб та вимог споживачів послуг. Слід наголосити, що ринок праці ставить щораз більші вимоги до професійної підготовки фахівців стосовно готовності до ефективної праці в реальних умовах професійної діяльності. Для майбутнього фахівця важливою проблемою постає набуття потрібного рівня професійної компетентності, яка є однією із найважливіших у його адаптації на сучасному ринку праці. Це в свою чергу, в сучасних соціально-економічних умовах розглядається як здатність фахівця до досягнення конкретної мети, ефективного здійснення професійних дій в реальних умовах праці на конкретних посадах в реальних умовах діяльності, що насамперед передбачає:

- самостійність у розв'язанні типових і нетипових проблем та завдань;
- особистісну відповідальність за результати роботи і її удосконалення;
- прогностичне застосування знань та умінь;
- постійне професійне зростання та саморозвиток особистості [37, 38,88].

Отже, професійна орієнтація особистості це певна форма взаємодії з мікросоціумом. Людина, яка не пристосувалася до сучасних соціально-економічних потреб суспільства, не здатна до самореалізації. Професійна діяльність в умовах ринку потребує коректного і оперативного реагування на

потреби щодо вибору або зміни професії як однієї із найважливіших умов професійної самореалізації особистості на сучасному ринку праці.

Є.О.Климов розглядає ринок праці в контексті використання особистістю власного професійного досвіду, за умови, що ринок не є ринком вільного маніпулювання бездушними об'єктами. Кожна людина в ситуації вибору або зміни професії, в ситуації, коли вона має оволодіти новими незвичними вміннями, є ще і свідомим суб'єктом вибору, який думає, обмірковує майбутнє. Професійна орієнтація потрібна для того, щоб розумно обдумувати і будувати, власне кажучи, не тільки свій життєвий шлях, а також передбачати розвиток себе як особистості. Сутність і мету життя потрібно шукати не тільки в конкретному і кінцевому предметі або стані задоволення і заспокоєння; їх потрібно шукати в активному подоланні труднощів. На думку вченого, свідоме сприйняття суттєвих віх у житті людини є важливою передумовою у її подальшій професійній орієнтації і переорієнтації. Для подальшого розвитку психології діяльності важливо чисто теоретично об'єднати існуючі у психології уявлення, ідеї, що асоціюються з поняттям „життєвої події”, котре є досить продуктивним для розробки наукових уявлень щодо професійного життєвого шляху, умов досягнення особистістю професіоналізму в діяльності. Є.О.Климов вважає, що життєва подія – це не простий збіг обставин, що фіксується зовнішнім спостерігачем, це деяка суб'єкт-об'єктна цілісність. Аналізуючи поняття «професійне самовизначення», Е. А. Климов підкреслив, що це не одноразовий акт прийняття рішення, а процес постійних змін. Найбільш актуальним вибір професії стає в підлітковому віці і в період ранньої юності, але і в наступні роки виникає проблема ревізії та корекції професійного життя людини. Професійне становлення особистості збагачує психіку, наповнює життєдіяльність людини особливим змістом, надає професійній біографії значущості. Але, як усякий процес, що розвивається, професійне становлення супроводжується деструктивними змінами: кризами, стагнацією і

деформаціями особистості. Ці деструктивні зміни обумовлюють переривчастість і гетерохронність (нерівномірність) професійного розвитку особистості, носять нормативний і ненормативний характер. Професійне становлення обов'язково супроводжується випадками, непередбаченими обставинами, які іноді кардинально змінюють траєкторію професійного життя людини [26, с.234-235].

Н.С.Пряжников наголошує, що «Адекватність вибору і рівень освоєння професії впливають на загальну якість життя. Тому одним з центральних і в цьому сенсі доленосних в житті кожної людини, в його професійній кар'єрі, є питання пошуку, вибору в оволодінні певною професією. Зрослі вимоги сучасного виробництва до рівня професійної підготовленості кадрів ще більшою мірою, ніж раніше, актуалізують проблеми професійної орієнтації молоді, оскільки професійні наміри значної її частини досить часто не відповідають потребам в кадрах певної професії» [51].

Навіть дорослу людину такі потреби і вимоги можуть поставити в складне, та безвихідне становище. Тим більшою мірою ця проблема стосується підлітків, які закінчують школу, і тільки вступають в самостійне трудове життя. Професійна орієнтація традиційно розглядалась у психології та педагогії як чисто шкільний аспект загальноосвітнього і трудового навчання. Одним із основних структурних компонентів системи професійної орієнтації є професійна консультація, як певний додаток до профорієнтації, що не входив до навчального процесу. Такий процес до професійної орієнтації не був спрямований на особистість. Система професійної орієнтації молоді не достатньою мірою забезпечувала підтримку особистості щодо адекватного вибору професії, подальшого професійного становлення, професійного саморозвитку та самореалізації особистості в контексті вимог і потреб сучасного ринку праці.

Профорієнтація у сучасних умовах все ще не досягла своїх головних цілей – готовності до професійного самовизначення, що відповідає

індивідуальним здібностям кожної особистості та потребам сучасного ринку праці. Істотним гальмом розвитку профорієнтації є те, що вона, як правило, розрахована на середньостатистичну особистість без урахування індивідуального, диференційованого підходу до особистості, яка обирає професію; має місце використання в основному словесних, декларативних методів, без надання можливості кожному спробувати себе в різних видах професійної діяльності, відсутності чіткого аналізу потреб ринку. Про низьку результативність профорієнтаційної роботи і свідчать і певні протиріччя, пов'язані з професійним самовизначенням учнів: між їхніми схильностями, здібностями та вимогами обраної професії; усвідомленням рівня свого загального розвитку та рівнем кваліфікації обраного виду професійної діяльності, подальшою можливістю заповнення вакантних місць; уявленням про престиж професії і реальною позицією обраної професії на ринку праці; бажанням заздалегідь спробувати себе в обраній професійній діяльності та відсутністю такої можливості у школі та найближчому оточенні; невідповідністю здоров'я, характеру, звичок щодо вимог, які пред'являються професією та ін.

Але не менш значущими є і протиріччя соціально - економічні: між зростаючими вимогами ринку праці до сучасного фахівця і діючими формами та методами професійного спрямування, що не відповідають вимогам ринкового середовища стосовно професійної підготовки кадрового персоналу; запитами молоді щодо кар'єрного зростання та матеріального благополуччя і економічною нестабільністю галузей економічної діяльності; необхідністю задоволення індивідуальних потреб кожної особистості і не достатнім рівнем соціальної та професійної підтримки.

Ситуація вибору професії оптантом ускладнюється рядом чинників: відсутністю інформації про деякі істотні характеристики професійного вибору, негайного зворотнього зв'язку про результати вибору; несформованістю (або

недостатньою сформованістю) правил, критеріїв і способів вибору; труднощами самонавчання; відсутністю подібних рішень у минулому досвіді.

Необхідність обліку багатьох чинників, висока невизначеність при виборі професії призводять до помилок і утруднень. Виділяють наступні причини помилкового вибору професії:

- відношення до вибору професії як до вибору довічної професійної діяльності. В сучасних умовах економічного розвитку суспільства, технічних і технологічних змін людині нерідко доводиться декілька разів протягом життя міняти спеціальність і професію;
- необґрунтоване легковажне сприйняття деяких важливих професій, що вважаються непрестижними;
- вибір професії під прямим або непрямим впливом друзів, родичів, знайомих;
- перенесення відношення до людини — представнику тієї або іншої професії — на саму професію;
- захоплення тільки зовнішньою або якою-небудь часною стороною професії. До таких привабливих професій відносяться професії менеджера, топ-моделі, льотчика, актора і ін.;
- ототожнення навчального предмету в школі з професією;
- незнання або недооцінка своїх фізичних можливостей і здібностей;
- незнання основного змісту трудових дій і операцій обраної професії або слабка уявлення про неї.

Однак, нерідко у молодих людей, випускників шкіл, існує думка, що долучення до професії виступає лише як «передача-прийом» професійних знань, умінь і навичок. Можна виділити ряд типових психологічних проблем, пов'язаних з професійним самовизначенням сучасної особистості. До них насамперед належать:

1. Неузгодженість ідеального і реального образу обраної професії.

2. Уявлення про свої особисті ціннісні орієнтації, які не відповідають власним уявленням про цінності, що забезпечують успіх у професійній діяльності в нових економічних і соціальних структурах.

3. Неузгодженість реальної та ідеальної мотивації професійного вибору.

4. Неадекватна самооцінка.

Рішення будь-яких психологічних проблем пов'язано насамперед з усвідомленням і прийняттям цих проблем, з розвитком самосвідомості людини. Люди, які стоять на порозі професійного вибору, володіють особливим психологічним настроєм до самопізнання. Для них характерні: прагнення розібратися в собі, оцінка своїх можливостей у сучасному світі, в тому числі і в професійному, прагнення оцінити, які умови можуть сприяти, а які заважати входженню у світ професії. Найбільшою сензитивністю у розвитку професійної самосвідомості характеризуються люди старшого шкільного та юнацького віку, для яких проблема професійного і особистісного самовизначення є нагальною та актуальною. В умовах професійного консультування, поряд з використанням класичних методик, спрямованих на вивчення особистісних особливостей, інтересів, нахилів та здатностей, особливу увагу слід приділити методикам, які досліджують самосвідомість і самооцінку людини. Знання найбільш значущих і актуальних параметрів самосвідомості і самооцінки дозволяють певною мірою визначити способи психологічного впливу.

Важливу роль в розв'язанні вищезначеної проблеми відіграє корекція ідеального образу професії та ідеального образу «Я» пов'язана із усвідомленням професійних цінностей і утворенням нових ціннісних орієнтацій, усвідомленням своїх можливостей, з досвідом нових переживань і нових відносин людини з навколишнім світом і з собою. Процес професійного самовизначення включає розвиток самосвідомості, формування системи ціннісних орієнтацій, моделювання свого майбутнього, побудова еталонів у вигляді ідеального образу професіонала. Особистісне самовизначення людини

відбувається на основі освоєння суспільно-вироблених уявлень про ідеали, норми поведінки і діяльності. Нині соціальна орієнтація багато в чому визначає професійну самосвідомість людини, її професійне самовизначення і професійний вибір. Специфічні моменти самосвідомості, формування Я-концепції, що включає образ «Я-професіонала», залежать від ступеня узгодженості ідеального і реального «образу-Я» і ідеального і реального образу професії. Співвідношення «Я-реального» і «Я-ідеального» визначає вимога людині до себе. Потреби в задоволенні власного «Я» (самоповагу, власної значимості і компетентності) повинна реалізуватися в самоствердженні і самовираженні людини в її прагненні проявити себе. Не тільки пізнання, а й здійснення себе формує самосвідомість людини, його «внутрішнє-Я», його мотивацію. Здійснення себе в професії включає формування образу професії, особливо на етапі вибору сфери професійної діяльності. Образ майбутньої професії досить складне утворення, що включає емоційні і когнітивні компоненти. Відповідно емоційно-оцінних компонентів істотними змістовним компонентів професії робить вибір обґрунтованим і реальним. Для обґрунтованості професійного вибору необхідно також, щоб вимоги зі сторони професії відповідали можливостям людини. В іншому випадку у самосвідомості людини накопичується від'ємних життєвий досвід, формуються своєрідні способи рішення постають перед ним завдань - відхід від проблем, їх ігнорування і т.д.

Проте, на практиці такий шлях досить часто не дає бажаних результатів. Адже коли поради і навіть вимоги профорієнтатора починає виконувати конкретна особистість з власними поглядами, певним досвідом, унікальним набором індивідуальних властивостей, власним планом свого професійного розвитку результату досягти досить мети важко. Більше того, прагнення діяти відповідно до конкретних вимог може призвести до непередбаченої ситуації — професія наче вибрана правильно, а в процесі професійного навчання з'являється незадоволення, що призводить до внутрішнього конфлікту

особистості. Це пояснюється тим, що людина постійно розвивається, і та професія, яка влаштувала її раніше, на більш зрілому етапі життя, може більше не задовольняти. У більшості сформовано не адекватне сприйняття уявлення про вибір професії, має місце низький рівень самооцінки, не усвідомлення особистісної відповідальності за власний професійний розвиток та самореалізацію. Свідоме професійне самовизначення передбачає аналіз особистістю суб'єктивних та об'єктивних умов професійного самовизначення з наступним вільним, самостійним прийняттям рішення щодо конкретного вибору професії або напрямку професійної освіти. Вихідною позицією у розробці нової системи професійної орієнтації було бачення особистості насамперед не як об'єкта, а як суб'єкта саморозвитку, і саме цей процес саморозвитку покладено в основу формуючих функцій профорієнтації. Особистість у професійній орієнтації виступає як суб'єкт діяльності, суть якої полягає у підготовці до професійного самовизначення. Засоби професійної орієнтації при цьому набувають характеру сприятливих умов, що стимулюють особистість до профорієнтаційної діяльності й через це до самопізнання, самокорекції й саморозвитку із спрямуванням на оптимальне вирішення власних життєвих задач.

Варто зазначити, що професійна орієнтація особистості в умовах ринкового середовища вирізняється суттєвими відмінностями. Ситуація ускладнюється:

- психологічною невідповідністю населення до швидкої зміни ситуації в різних сферах діяльності;
- не здатністю до самостійного вибору професії;
- відсутністю стратегії поведінки особистості щодо професійного самовизначення в умовах ринкових перетворень.

Наші результати свідчать, що існують певні проблеми щодо професійного самовизначення особистості в сучасних умовах праці, які зумовлені, перш за все [33, 37, 87, 88]:

- не адекватним сприйняттям вимог ринку праці;
- необізнаністю із вимогами і потребами сучасного ринку праці;
- відсутністю відповідної системи ціннісно-смислових орієнтирів;
- не адекватним оцінюванням власних здібностей і можливостей;
- не усвідомленням особистісної ролі в успішному виборі професії та подальшому професійному саморозвитку;
- відсутністю системи психолого-педагогічної підтримки особистості на всіх життєво-важливих етапах у професійному самовизначенні та професійному саморозвитку;
- не достатнім рівнем кадрового забезпечення системи професійної орієнтації сучасної особистості та ін.

Варто наголосити, що у процесі суспільного розвитку виникає необхідність у введенні назв нових професій і визначенні їх характеристик, змісту праці, рівнів кваліфікації, протипоказань і т.п. Номенклатура нових професій складається стихійно, вони з великим запізненням потрапляють в офіційні довідники. Можна навести багато прикладів відставання офіційних служб праці від сучасних соціально-економічних вимог і потреб. Подолання перерахованих недоліків у світі професій можливе за наявності фахівців - конструкторів професій. Вони могли б вирішувати завдання з проектування нових професій, визначення призначення і змісту праці, вимог до освіти, рівня кваліфікації, умов праці і протипоказань.

Аналізуючи вищевказане можна дійти висновку, що професійна орієнтація молоді в сучасних умовах праці пов'язана із розв'язанням важливих проблем, спрямованих на формування в особистості системи ринкових професійних цінностей і мотиваційних орієнтирів щодо адекватного сприйняття вимог і потреб ринку праці, свідомого вибору професії в контексті ефективного професійного саморозвитку і самореалізації, визначення змістовних та процесуальних особливостей профорієнтаційної роботи на засадах коригування поведінкових змін, формування відповідної системи ціннісно-

сміслових орієнтирів особистості в умовах ринкового середовища.

1.3. Теорії професійної орієнтації особистості

Цілі і завдання профорієнтації успішно реалізуються повною мірою тоді, коли процес профорієнтації забезпечується розвиненою теорією. І не випадково: адже завдяки теорії народжуються ідеї, погляди, уявлення, форми, методи і принципи, які дозволяють підвищити ефективність практичної діяльності.

Профорієнтація як науково обгрунтована система підготовки молоді до вільного і самостійного вибору професії, покликана враховувати як індивідуальні особливості кожної особистості, так і необхідність повноцінного розподілу трудових ресурсів в інтересах суспільства. В недалекому минулому в професійній орієнтації на чільне місце зазвичай ставилася практична робота по орієнтації учнів переважно на робочі професії. Значно пізніше було звернуто увагу на необхідність розробки теорії, і лише відносно недавно стала відчуватися потреба в розробці методологічних засад профорієнтації.

Існують різні типи теорій професійної орієнтації:

1) Сценарна теорія, запропонована у середині 50-х років американським психотерапевтом Е.Берном, яка пояснює процес вибору професії і професійної поведінки певним сценарієм, який формується в ранньому дитинстві. У сценарній теорії стверджується, що порівняно мале число людей досягає повної автономії в житті; в найважливіших аспектах життя (вибір професії, шлюб, виховання дітей тощо) люди керуються сценарієм, тобто програмою поступального розвитку, своєрідним життєвим планом, виробленим в дитинстві (до 6-го віку) під впливом батьків і певним поведінкою людини. Сценарна теорія звертає увагу на те, що людина, керується неусвідомлено сценарієм, не є суб'єктом вибору професії.

2) Теорія професійного розвитку Д. Сьюпера. На думку Д. Сьюпера, індивідуальні переваги і типи кар'єр можна розглядати, як спроби людини

здійснювати Я-концепцію. Я-концепція представлена всіма тими твердженнями, які особистість бажає сказати про себе. Всі ті твердження, які суб'єкт може сказати щодо професії, визначають його професійну Я-концепцію. Професійна Я-концепція може бути також отримана шляхом ранжирування професій за ступенем їх привабливості або шляхом прийняття дійсної професії випробуваного за затвердження його Я-концепції. Таким чином численні професійні вибори можуть бути різною мірою сумісні з особистісними Я-концепціями. Суб'єкт вибирає професію, вимоги якої забезпечать йому виконання життєвоважливих планів, що узгоджуються із його Я-концепцією ролі.

3) Типологічна теорія Дж. Холланда. Теорія професійного вибору американського дослідника Холланда, запропонована на початку 70-х років, висуває положення, що професійний вибір обумовлений тим, який тип особистості сформувався. У західній культурі виділяють 6 типів особистості: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький, конвенціональний. Кожен тип - продукт типової взаємодії між різноманітним культурним та особистісним чинником, включаючи батьків, соціальний клас, фізичне оточення, спадковість. З цього досвіду особистість вивчає перевагу тих чи інших видів діяльності, які можуть стати сильними захопленнями і можуть призвести до формування певних здібностей, зумовлюючи внутрішній вибір певної професії.

4) Теорія компромісу з реальністю Е. Гінзберга. У своїй теорії Гінзберг звертає особливу увагу на той факт, що вибір професії - це процес, який розвивається, причому все відбувається не миттєво, а протягом тривалого періоду. Цей процес включає в себе серію «проміжних рішень», сукупність яких і призводить до остаточного рішення. Кожне проміжне рішення важливе, тому що воно надалі обмежує свободу вибору і можливість досягнення нових цілей.

Розглянемо дещо конкретніше проблеми розвитку теорій професійної орієнтації.

Рівень розвитку теорій нерідко визначається складом і якістю принципів, покладених в основу діяльності. Формулювання принципів профорієнтації приділяється чимало уваги. Однак не можна сказати, що розробка системи принципів профорієнтації завершена: належить ще багато зробити для створення стрункої, несуперечливої системи, що задовольняє всім вимогам.

Як уже наголошувалося, професійна орієнтація в радянські часи розглядалася як система державних заходів, спрямованих на формування в учнівської молоді психологічної готовності до вибору професій на основі потреб суспільства. Ключовими елементами такого типу професійної орієнтації було державне управління процесом підготовки учня до вибору професії, спрямованість цього управління на певне коло професій і на певні галузі виробництва, формування в учнів психологічної готовності вибору саме цих заданих професій. Особистість розглядалася як другорядний елемент професійної орієнтації. При цьому, мала місце нерозвинутість, слабкість, мала продуктивність професіографічних досліджень (такі дослідження тоді фактично ще не здійснювалися), що призводило до появи хибних уявлень про ті чи інші вид професій. Слід зазначити, що саме в цей період було привернуто увагу до ролі інтересів і здібностей особистості у її професійному розвитку, набувала особливого значення проблема співвідношення соціального й біологічного в природі особистості, однак, при цьому досить виразно давалася взнаки ідеологічно зумовлена фетишизація соціального фактору й недооцінка фактору біологічного та проблема психологічних постулатів щодо розвитку професійних здібностей саме в професійній діяльності, стимулюючої

Методологічною основою концепції професійної орієнтації особистості та її діяльності є дослідження К.С.Абульханової-Славської, Б. Г. Ананьєва, А.

Г.Асмолова, Б. Ф. Ломова, Н. Н. Нечаєва, Г. В. Суходольського, В.Д . Шадрикова, А. А.Бодалева, Ю. М. Забродіна, Є. А. Климова, Т. В. Кудрявцева, А. К. Маркової, Л. М. Митіної, Н. С. Пряжникова , С. Н. Чистякової та ін.

Для теоретичного аналізу психологічних проблем професійного розвитку особистості особливий інтерес представляють роботи зарубіжних вчених А. Маслоу, Дж.Сьюпера, Дж.Холланда.

Б. Г. Ананьєв розглядає розвиток особистості, з одного боку, як зростаючу за масштабами та рівнями інтеграцію - утворення великих «блоків», систем або структур, синтез яких у певний момент життя людини виступає як найбільш загальна структура особистості. З іншого боку, розвиток особистості розглядається як зростаюча диференціація її психофізіологічних функцій, процесів, станів і особистісних властивостей, відповідно прогресуючої до інтеграції.

Н.С.Пряжников, аналізуючи потенційні можливості самореалізації особистості, пропонує виділити сім типів самовизначення [52, 57-195]:

- в конкретній трудовій функції;
- на конкретному робочому місці;
- на рівні конкретної спеціальності;
- в конкретній професії;
- життєве самовизначення (вибір стилю життя);
- особистісне самовизначення (знаходження власного неповторного образу „Я”, його постійний розвиток і ствердження);
- самовизначення особистості в культурі, виробництві, науці, мистецтві і т.д.

Автор зазначає, що в кожному з цих типів самовизначення можна виділити 5 рівнів самореалізації:

- агресивне несприйняття (деструктивний рівень);
- намагання уникнути діяльності;

- виконання за зразком, за шаблоном, за інструкцією (пасивний рівень);
- намагання удосконалити окремі елементи;
- намагання збагатити, удосконалити діяльність в цілому (творчий рівень).

На основі вивчення робіт даних дослідників були визначені наступні концептуальні положення:

- професійне становлення особистості має історичну та соціокультурну обумовленість;
- ядром професійного становлення є розвиток особистості в процесі професійного навчання, освоєння професії і виконання професійної діяльності;
- процес професійного становлення особистості індивідуально своєрідний, неповторний, проте в ньому можна виділити якісні особливості і закономірності;
- професійне життя дозволяє людині реалізувати себе, надає особистості можливості для самоактуалізації;
- індивідуальна траєкторія професійному житті людини визначається нормативними та ненормативними подіями, випадковими обставинами, а також ірраціональними потягами людини;
- знання психологічних особливостей професійного розвитку дозволяє людині усвідомлено проектувати свою професійну біографію, будувати, творити свою історію.

Психологи біогенетичної орієнтації розглядають особистість як індивід, який володіє певними антропоген етичними властивостями (задатками, темпераментом, біологічним віком, статтю, типом статури, нейродинамічними властивостями мозку та ін), які проходять різні стадії дозрівання в міру реалізації філогенетичної програми виду в онтогенезі. Представники соціогенетичної орієнтації трактують особистість крізь призму соціалізації

людини, засвоєння нею соціальних норм і ролей, оволодіння соціальними установками і ціннісними орієнтаціями, формування соціальних і національних особливостей. Вчені персоногенетичної орієнтації аналізують особистість у процесі її самореалізації, особистісного вибору, безперестанного пошуку сенсу життя. Суттєвим у цьому вважається активність особистості, її творча спрямованість та індивідуальність.

Російський психолог С. Рубінштейн (1889—1960), виокремлюючи етапи життєвого шляху (дитинство, юність, зрілість тощо), з'ясував їх взаємовпливи. Йому належать твердження, що в життєвому самовизначенні особистості кожен етап відіграє важливу роль, що особистість не тільки залежить від різних життєвих обставин, а й впливає на них; що справжнє життя здійснює сама, будує сама людина; якщо життя продовжується тільки фізично, воно не є справжнім. Роздуми вченого про невикористані, втрачені можливості, нереалізовані здібності безпосередньо виводять на проблему професіоналізму управлінської діяльності, відповідальності суб'єктів управління за їх вчинки, справи та результати цієї діяльності, за долю особистісного таланту, а також проблему створення відповідних умов для виявлення й розвитку інтересу до неї.

Життєвий шлях особистості С. Рубінштейн розглядав як рух уперед до вищих форм розвитку, до кращих виявів людської душі, до професіоналізму. Він не є прямуванням від розквіту до занепаду, від народження до смерті, а прямуванням до етичного, соціального, психологічного, професійного вдосконалення; це не наближення до старості й кінця, а здобуття особистісної повноти, професійної довершеності.

Відомий російський психолог Борис Ананьєв (1907—1972) обґрунтував необхідність науки, яка об'єднала зусилля вчених різних галузей знань, які досліджують людину, її розвиток та становлення, наука, яка б зосередилась на вивченні особистісних, психофізіологічних характеристиках фізично і психічно зрілої дорослої людини, на з'ясуванні об'єктивних і суб'єктивних

чинників, що дали змогу індивіду найбільш плідно реалізувати себе у житті. Такою наукою зарекомендувала себе акмеологія. Акмеологія розглядає закономірності, чинники, що забезпечують вищий рівень досягнень зрілих людей в будь-якій галузі діяльності. Однак, слід зазначити, що розвиток умінь і навичок, набуття соціально-морального досвіду, ціннісного ставлення до діяльності, мотиваційної готовності, які є невід'ємними показниками майстерності й професіоналізму, формуються ще в дитинстві. Отже, стан зрілості не з'являється у людини несподівано й відразу. На нього "працюють" усі попередні етапи розвитку. Дослідження свідчать, що несформовану на початку життєвого шляху професійну культуру важко компенсувати на наступних етапах. Це негативно впливає як на особистісний, так і на професійний розвиток.

З урахуванням вищезазначених концептуальних підходів розроблялася відповідна психологічна й педагогічна технологія профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю. Якщо система педагогічних впливів на особистість є здатною формувати її здібності у заданому соціальному замовленні професійному напрямку і тим більше, якщо будь-яка нормальна людина може успішно оволодіти будь-якою нормальною (масовою) професією, то процесуальним завданням професійної орієнтації стає формування в молоді професійних інтересів, позитивних ставлень, професійних намірів (намірів вибору певної професії), що спрямовані на цільове професійне самовизначення.

Сучасними психологами було розроблено концепції професійної орієнтації молоді, вихідною позицією яких було бачення особистості насамперед не як об'єкта, а як суб'єкта саморозвитку, і саме цей процес саморозвитку було покладено в основу формуючих функцій профорієнтації. Особистість у професійній орієнтації виступає як суб'єкт діяльності, суть якої полягає у підготовці до професійного самовизначення. Засоби професійної орієнтації при цьому набувають характеру сприятливих умов, що стимулюють

особистість до профорієнтаційної діяльності й через це до самопізнання, самокреації й саморозвитку із спрямуванням на оптимальне вирішення власних життєвих задач. Свідоме професійне самовизначення передбачає аналіз особистістю суб'єктивних та об'єктивних умов професійного самовизначення з наступним вільним, самостійним прийняттям рішення щодо конкретного вибору професії або напрямку професійної освіти. Виходячи з таких позицій, професійна орієнтація визначається як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення. Цим визначенням особистість вводиться в центр процесу професійної орієнтації, стає суб'єктом профорієнтаційної діяльності - використовує засоби професійної орієнтації для підготовки до свого власного й самостійного професійного самовизначення. Займаючи позицію суб'єкта професійного самовизначення, особистість відходить від позиції об'єкта впливу з боку суспільства, державних і громадських організацій щодо вирішення своєї професійної долі, перестає служити об'єктом програмування ззовні. Суспільство в даному разі має сприяти пошуковій діяльності особистості, а не обмежувати цю діяльність вирішенням замовного завдання. Через таке визначення професійної орієнтації змінюються підходи до характеристики її структури й змісту, до її методів, а звідси й до системи її практичного втілення, її здійснення. Спрямованість професійної орієнтації на лікування недуг господарства за рахунок особистості змінюється на спрямованість на виявлення, корекцію, розвиток і задоволення інтересів і потреб особистості, що в кінцевому рахунку не протистоять інтересам і потребам суспільства, а узгоджуються з ними. Професійна орієнтація може і, природно, повинна бути включеною до цілісної системи навчально-виховної роботи з учнівською молоддю щодо професійної орієнтації на робітничі професії. Професійне самовизначення учня є за своєю сутністю найважливішою складовою його підготовки до самостійного життя. Але ж при цьому йдеться не про будь-яке самовизначення, а про таке, що якнайкраще узгоджується з інтересами самої

особистості - не випадковими й ситуативними, а тими, що відповідають кращій реалізації її творчого й виконавського потенціалу в трудовій діяльності і потребам подальшого розвитку особистості. Таке профорієнтаційне завдання навчально-виховного процесу в школі значною мірою припадає на допрофесійне навчання й виховання [15,44,45,46].

Вчені, досліджуючи зарубіжний досвід щодо професійної орієнтації молоді, відзначили, що суттєве значення на економічному, соціальному та психологічному рівні має досвід США та країн Західної Європи, зокрема, Польщі.

Професійний розвиток індивіда відбувається протягом усього життя. Існують такі підходи до вивчення професійного самовизначення:

- теорії типів професійного життя (структурні концепції);
- мотиваційні теорії;
- теорії індивідуальності.

Представники структурних теорій виявляють загальні типи, зразки і схеми професійного життя людини. Основним положенням даних концепцій можна вважати те припущення, що остаточний професійний вибір людина робить в досить зрілому віці, а отже, вибір, який індивід робить в молодості не є остаточний. Мотиваційні теорії припускають, що при професійному самовизначенні людина керується певними потребами. Е. Ро припускає, що в основі професійного вибору лежать взаємини батьків і дитини, тобто зміст потреб індивіда обумовлений якістю задоволення з первинних потреб батьків. Теорії індивідуального самовизначення особистості, присвячені вивченню формування професійної зрілості та індивідуального вибору сфери діяльності. Холланд Дж., який є представником даного напрямку, вважає, що індивід вибирає собі професію, в першу чергу вибирає собі оточення, яке збігається з його особистісною орієнтацією і типом особистості.

Профорієнтація як самостійна науково-практична система почала складатися в США ще на початку минулого століття. Динамічний розвиток

виробництва зумовив потребу у кваліфікованих кадрах. Для вирішення цієї проблеми у м. Бостоні Ф. Парсонсом було організовано перші профконсультаційні бюро, яке надавало поради щодо вибору професії. Ф. Парсонс здійснював аналіз особистісних якостей учнів за допомогою анкетування і тестування, детально вивчав отримані дані про підлітків і зіставляв їх з вимогами тієї чи іншої професії. На основі отриманих висновків проводив індивідуальні консультації щодо вибору певного виду професії. Вченим була розроблена концепція щодо відповідності особистісних рис людини тим чи іншим професійним вимогам і потребам. Ідеї Ф. Парсонса були привабливі для економіки, тому, що вони сприяли зниженню соціальних конфліктів, пов'язаних з безробіттям, а також привертали увагу педагогів і підприємців до проблеми професійної придатності особистості. На основі даної концепції було сформульовано визначення профорієнтації: "Професійна орієнтація - це процес надання допомоги індивіду у вивченні професії та власних особистісних якостей, процес, що завершується свідомим вибором своєї справи". В ході профконсультації здійснювався також профвідбір, тобто розподіл молодих людей з різних галузей трудової діяльності, метою якого було прийняття на роботу тих кандидатів, які найбільшою мірою підходять за своїми фізичними і психологічними якостями для обіймання тих чи інших конкретних посад. Профвідбір - це "процес вибору з групи кандидатів на певну посаду тих осіб, від яких можна очікувати з найбільшою ймовірністю успішного виконання даної роботи". Подальші дослідження засвідчили, що Ф. Парсонс дещо зпрощено розглядав людину в контексті її професійної діяльності. Необхідність у збільшенні продуктивності праці зумовила потребу у визначенні нових підходів щодо розвитку особистісного зацікавлення до здійснення професійної діяльності. Пізніше А. Маслоу у 50-х рр.. була розроблена нова концепція профорієнтації - теорія професійного розвитку. У цій теорії висувалася ідея самоактуалізації людини. Ця ідея спиралася на бажанні особистості вдосконалюватися, прагненні проявити себе у

професійній діяльності, знайти практичне застосування своїм можливостям. Ця досить продуктивна концепція отримала подальший розвиток в роботах Е. Гінсберга, С. Гінсбурга, С. Аксельрода, Дж. Херм (соціолог, психолог, лікар і економіст). Вони виділили три послідовних вікових етапу в підготовці до вибору професії: до 11 років - час "фантазій", від 11 до 17 років - роки так званих пробних виборів, 17 - 18 років - період реалістичних рішень. Перші уявлення про майбутню професію, на думку вчених, часто виникають у дитини задовго до зрілості. Потім вони підтримуються його інтересами, схильностями, здібностями. Далі все більшого значення набувають соціальні орієнтації на професію. На час входження в світ праці молода людина повинна реалістично оцінювати всі ці моменти і співвідносити їх зі своїми можливостями. Автори даної періодизації підкреслюють важливу роль виховного впливу педагогів і власної активності учнів. Суттєвим внеском у подальший розвиток концепції професійного становлення особистості в умовах ринкової економіки є теорія Д. Сьюпера. Вчений наголошував на тому, що вибір професії – результат процесу доростання особистості, в наслідок чого посилюється її зв'язок з реальною дійсністю. Вчений виділяв кілька якісно відмінних етапів професійного розвитку. На його думку, на кожному з них потрібен свій підхід до змісту підготовки. Д. Сьюпер зробив спробу розробити єдину теорію професійного розвитку. В основі її лежать наступні положення:

- люди відрізняються один від одного за здібностями і інтересами;
- люди навчаються певних професій відповідно до особистісних якостей і здібностей;
- кожна професія висуває свої вимоги до особистості. Особистість повинна відповідати цим специфічним вимогам, виявляти наполегливість у розвитку необхідних навичок і вмінь, а також вчитися взаємодіяти з іншими людьми у праці;

- перевагою людини у певній професії є її компетентність, здатність до професійного спілкування, причому професійне зростання піддається змінам, окрім бажання затвердити своє "Я". Все це дозволяє сказати, що входження в професію це самостверджуючий, мінливий і тривалий процес, який є різним на певних стадіях життя людини;
- тип кар'єри визначається соціально-економічним статусом сім'ї молодшої людини, її розумовими здібностями і особистісними рисами, а також наявністю можливостей для розкриття своїх талантів;
- розвитком в рамках стадій життя можна управляти, стимулюючи формування інтересів і схильностей до професії, допомагаючи співвіднести особистісні якості з її вимогами в процесі затвердження свого "Я";
- процес професійного розвитку в сутності є становленням і утвердженням власного "Я". Це свого роду компроміс між індивідуальними і соціальними факторами, власне кажучи, є прийняття певних ролей. Роль може розіграватися на рівні фантазії дитини, в процесі ділових ігор, в період трудової практики на підприємстві, а також в реальній трудовій діяльності;
- задоволення роботою і життям залежить від ступеня адекватності особистісних якостей та ціннісних орієнтації тим можливостям, які надає професійна діяльність людини.

Варто наголосити, що Д.С'юпер професійну самореалізацію пов'язував з побудовою особистісної „Я-концепції”, як відносно цілісного утворення, що поступово змінюється протягом вікових змін особистості. Автор визначає поняття професійної кар'єри як послідовність і комбінацію ролей людини, які вона виконує протягом всього життя. На думку вченого [58], кожний

значимий період професійного життя потребує вирішення чотирьох задач розвитку:

- дослідження (з'ясування завдань діяльності);
- кристалізація (визначення професійно значимих пріоритетів);
- деталізація (прийняти рішень щодо розробки плану професійної реалізації);
- реалізація (дії, спрямовані на особистісне професійне самовизначення).

Отже, положення теорії Д. Сьюпер свідчать про те, що професійний розвиток - тривалий і динамічний процес, який має певну структуру. Він складається із серії виборів, що досягають стабілізації лише в середньому віці. Своєрідність виборів обумовлюється не лише спадковими факторами, а й впливом середовища, виховання, накопиченим досвідом, тобто сукупністю всіх впливів і випробувань, пережитих суб'єктом в кожен момент розвитку. Для того, щоб домогтися успішного професійного дозрівання особистості, необхідна, на думку вченого, суворості всіх виховних впливів, специфічних для кожного вікового етапу. Д. Сьюпер прагнув показати, як формується самосвідомість особистості на кожному з етапів, які фактори надають переважний вплив, а також вчений намагався відповісти на питання щодо того, яка роль професійного наставництва в той чи інший період дорослішання. На основі концепції Д. Сьюпера в США було розроблено положення про шкільну службу професійного наставництва (guidance) або професійної консультації. Сенс останньої полягає в тому, щоб допомогти учневі вибрати сферу професійної діяльності, спільно з ним розробити план підготовки на кожному віковому етапі і домогтися його реалізації. У зв'язку з цим важлива роль профконсультанта, який допомагає молодій людині зорієнтуватися в складному, мінливому світі професій, а також розібратися в своїх інтересах, схильностях, здібностях, соціальних установках.

Професійне консультування в школах США здійснюється протягом усіх років навчання дитини. Професійні консультації здійснюються починаючи із початкової школи. Центральною фігурою є фахівець - консультант, який має відповідну підготовку: володіє знаннями з вікової психології та теорії навчання, має відповідний рівень професійної компетентності, здатний давати поради з різноманітних питань, що цікавлять учнів, що має досвід координації діяльності учнів, вчителів та батьків. Консультант знайомить учнів з величезним світом професій і шляхами їх оволодіння. З цією метою він допомагає їм знайти об'єктивну інформацію про зміст професій і відповідних їм вимогах до фахівців. У навчально-виховному процесі школи консультант координує роботу шкільних вчителів по профорієнтації, а також надає допомогу батькам щодо розвитку інтересів і схильностей їхніх дітей. На кожного учня профконсультант заводить окрему справу де висвітлюються наступні аспекти: успішність; результати шкільних тестів; соціальний стан учня; відомості про його сім'ю; перерахування "улюблених" і "нелюблених" шкільних предметів; здібності, інтереси, схильності, фізичні дані, стан здоров'я, індивідуальні особливості учня; позашкільні заняття та інтереси; наявний досвід роботи за професією. Все це за згодою учня може бути передано в службу зайнятості. Профорієнтаційна робота з учнями не обмежується тільки шкільною службою. Система профорієнтації та працевлаштування молоді в США характеризується розгалуженістю організаційних схем і високим ступенем децентралізації. За Конституцією США питання освіти не входять в компетенцію федерального уряду. Керівництво роботою шкіл, а також все шкільне законодавство знаходяться у віданні відповідних органів штатів. Кожен штат поділений на шкільні округи. На чолі округу стоїть шкільний комітет з 5 - 7 осіб, що обирається населенням на 3 - 4 роки. До його компетенції належать усі питання, що стосуються організації навчального процесу, а саме: затвердження навчальних планів і програм, набір учнів, розподіл шкільного бюджету, прийом і звільнення

вчителів. Контролює роботу шкільних комітетів відповідне відомство освіти штату. У кожному штаті діють свої навчальні плани і програми. У відомстві освіти штату один із співробітників займається питаннями профорієнтації, саме він і координує цю роботу у всіх шкільних округах. В організаційну структуру профорієнтаційної роботи з молоддю входять також державні і приватні служби зайнятості. Перші - біржі праці - знаходяться в підпорядкуванні Міністерства праці. Оперативне керівництво їх діяльністю здійснюється владою штатів. Служби зайнятості здійснюють посередницькі функції при працевлаштуванні молоді та дорослих. Вони надають послуги з профконсультування та тестування осіб, які шукають роботу; за запитами підприємців представляють кандидатів на наявні вакансії. Кандидатам пропонується додаткова інформація про стан ринку праці та про вакансії на інших підприємствах. Крім державних служб зайнятості, в США набули поширення приватні агентства. Слід зазначити, що в країні не існує федерального законодавства, що регламентує їх діяльність: за це відповідають влади штату. На відміну від державних служб зайнятості, вони отримують плату з клієнтів. Співробітники приватних служб зайнятості повинні мати диплом у галузі соціології, управління або психології. Для молоді, яка навчається в коледжах і університетах, створено центри профорієнтації на базі навчальних закладів, які здійснюють працевлаштування випускників. З цією метою профконсультанти центрів розробляють плани працевлаштування та проводять індивідуальну та групову роботу по профорієнтації зі студентами на всіх етапах навчання. Вони складають картотеки студентів, які потребують працевлаштування, а також підприємців - потенційних роботодавців. З останніми встановлюються канали зв'язку з питань найму та підбору студентів, найбільш повно відповідають їх вимогам. В цілому система профорієнтації в США охоплює значну кількість населення: школярів, студентів і працездатних дорослих. Вона сприяє економічному зростанню країни; допомагає молоді знайти своє місце в економіці, що розвивається,

забезпечуючи реалізацію свободи індивідуального вибору професії; надає молодим людям доступ до навчання в середніх і вищих навчальних закладах, а також до подальшої роботи за фахом. Зберігаючи, в основному, свої посередницькі функції між потребами людини в професійній діяльності і ринком праці, американська система профорієнтації в останні роки зазнає значних змін. Це викликано швидкими темпами розвитку економіки країни, застосуванням нових інформаційних технологій і більш складною організацією праці людини.

В даний час в США перед молодими людьми ставляться нові завдання в плані підтримки власної конкурентоспроможності та мобільності у працевлаштуванні протягом усього життя. Суть їх полягає в тому, що для реалізації своїх професійних планів випускникам школи, середніх та вищих навчальних закладів необхідно володіти знаннями та вміннями, які допомогли б їм швидко переорієнтуватися у випадках зміни ситуації на ринку праці або втрати роботи. Нові вимоги до професійного розвитку підростаючого покоління привели до переосмислення діяльності служб профорієнтації і консультування. Вони повинні не просто допомогти молодим людям вибрати професію, а навчити самостійно "вибудувувати" професійну кар'єру, приймаючи відповідальні рішення протягом усього трудового життя.

Нові концептуальні підходи до проведення професійного орієнтування та консультування знайшли своє відображення в різних освітніх програмах, організаційних формах, комп'ютерних інформаційних системах. Наприклад, програма "Від школи до роботи" прийнята в США на федеральному рівні спеціальним актом в 1994 р. Її мета - поліпшення підготовки американської молоді до самостійного трудового життя. Навчаючись за такою програмою, учні отримують більш повне уявлення про різні сфери праці на практиці, що дозволяє їм більш усвідомлено зробити вибір своєї професійної кар'єри, ґрунтуючись на власному практичному досвіді. Програма охоплює підлітковий і старший шкільний вік, з 13 до 19 років. Вона включає два

напрямки: для учнів, які планують після школи поступати в коледжі або вузи, і для тих, хто збирається працювати. У першому випадку учням надається можливість попрацювати на якій-небудь фірмі під керівництвом її фахівця. Вони також можуть працювати в тих сферах, де традиційно працюють підлітки (наприклад, в сфері обслуговування, охорони здоров'я, освіти). У другому випадку всім бажаючим надаються робочі місця на виробництві. Під керівництвом досвідчених наставників вони освоюють робітничі професії, знайомляться з виробництвом і робочим колективом. Як показав досвід, ця робота дуже плідна. Учні починають більш відповідально ставитися до навчання та роботи, краще встигають у школі, впевнено почувають себе відносно майбутнього працевлаштування. Підприємці, які активно беруть участь в реалізації даної програми, охоче надають робочі місця для учнів. Це пояснюється тим, що вони не тільки беруть участь у підготовці кадрів для суспільства, що вважається почесним справою, а й готують кадри для власного бізнесу. Так, в Нью-Йорку підприємці забезпечили школярів робочими місцями і навчанням під керівництвом фахівців і наставників на 99%. Вони побачили реальну користь попередньої професійної підготовки школярів, яка дає можливість відібрати талановиту молодь для фірм та виробництва і тим самим розширити і поліпшити бізнес. Інший варіант підготовки школярів до вибору шляху продовження освіти або працевлаштування - це поглиблені академічні заняття за програмою коледжу протягом двох останніх років навчання в школі (XI-XII класи). Така підготовка дозволяє випускникам продовжувати освіту без вступних іспитів. У коледжі учні виконують різні практичні завдання в лабораторіях і на виробництві, набувають вміння як для дослідницької, так і для виконавської, рутинної роботи. Все це відбувається під керівництвом фахівців, які становлять для школярів різні програми навчання. Вільний вибір програм дозволяє школярам реалізувати свої інтереси до тієї чи іншої галузі знань, розширити кругозір про світ професій і придбати знання, навички та вміння з

конкретної спеціальності. Наприклад, в штаті Колорадо шкільний округ оплачує викладачам університету навчання школярів за спеціально розробленими програмами, що враховує спрямованість даного навчального закладу та місцевого соціального оточення. Програми діляться за трьома напрямками: математика і наука; управління; мистецтво і культура; кожне з них включає різноманітний набір професій. Так, школярі, які вибрали перший напрямок, часто хочуть спеціалізуватися в медицині; майбутні управлінці - в галузі психології, соціології, політології. Профіль мистецтва і культури включає затребувані спеціалізації з конструювання одягу, проектування різних будівельних споруд, а також курс вдосконалення англійської мови. Кожна програма побудована так, що в неї входять не тільки відвідування лекцій, але й в обов'язковому порядку практичні заняття, ділові ігри, екскурсії до установ, зустрічі з людьми, що мають хороший кар'єрний ріст з якої-небудь спеціальності. Слухачі навчаються раціонально використовувати час, самостійно здобувати нові знання, розвивати в собі такі якості, як комунікабельність, ініціативність і т.д. Розробники програм вважають також важливим навчити їх розуміти, як індивідуальні, особистісні характеристики співвідносяться із соціальними, освітніми та кар'єрними вимогами, використовувати академічні та професійні вміння для досягнення особистих цілей, розуміти соціальну значимість обраної ними спеціальності. Невід'ємною частиною кожної програми є виконання учнями самостійного індивідуального завдання. Це може бути реферат на будь-яку тему, виготовлення виробів або креслення будівлі, розробка схем тощо. Після закінчення школи вони в змозі написати коротке резюме про себе і можуть обґрунтувати свої претензії зайняти ту чи іншу вакансію. Грамотно складене за певними правилами резюме суттєво впливає не тільки на рішення роботодавця при прийомі на роботу, а й на можливість подальшого кар'єрного росту.

Важливо відзначити також, що середні та вищі навчальні заклади сприяють підтримці соціальної рівності в плані доступу молодих людей до навчання та професійної кар'єри та надають їм можливість в процесі навчання зробити власний усвідомлений вибір професійного шляху. Удосконалення системи профорієнтації неминуче передбачає розширення інформаційної бази даних, наявність вичерпної інформації про стан і перспективи розвитку ринку праці, можливості та шляхи отримання базової підготовки та освіти, вимоги професії до людини. У США була розроблена нова інформаційна мережева база даних (Occupational Information Network) щодо переліку професій. В ній найбільш повно представлені відомості як про робітничі професії, так і про професії, що вимагають середньої та вищої освіти. Інформація про кожну професію містить наступні пункти: зміст діяльності, умови роботи, кваліфікаційні вимоги, засоби діяльності, вимоги до професійних якостей, професійна освіта, медичні протипоказання, родинні професії, а також перелік навчальних закладів, в яких готують тих чи інших фахівців.

Створення інформаційної бази даних дало початок для розробки інших програмних продуктів, що використовують інформацію, представлену в комп'ютерній мережі. Так, програма "Career Zone", підготовлена міністерством праці штату Нью-Йорк, пропонує зрозуміле для дітей опис професій з мережевої бази даних. Вона включає три способи пошуку даних: 1) шукати професію за назвою, 2) використовувати вбудовану програму оцінки інтересів для створення відповідного їм переліку професій; 3) здійснювати вибір всередині певної групи спеціальностей, які характеризуються спільністю навичок. Для знайомства школярів зі світом професій пропонуються також 60-секундні відеоролики, що розповідають про зміст цікавиль професії та про навчальні заклади, де її можна придбати.

Використання мережевої бази даних дозволяє значно підвищити ефективність профорієнтаційної роботи. У дослідженні М. Маріані підкреслюється важлива роль об'єктивної інформації, що запобігає небезпека

неправильного вибору професії випускниками шкіл. Не викликає сумніву, пише автор, що створення аналогічних баз даних та інших програмних мультимедійних продуктів з профорієнтації актуально для кожної країни. Справа це цікаве, важливе, складне, і воно вимагає спільних зусиль дидактів, психологів і фахівців із новим інформаційним технологіям.

Американські педагоги і психологи досягли у професійній орієнтації істотних результатів. Різноманітність теоретичних концепцій і навчальних програм з практичної підготовки школярів до вибору професії свідчать про інтенсивність та результативність пошуку нових рішень в професійному розвитку підростаючого покоління. Розробка варіативного змісту, форм методів профорієнтаційної роботи зі школярами та студентами створює основу для успішного професійного саморозвитку особистості, розкриття, стимулювання та реалізації її творчих ініціатив та життєво-важливих планів і програм [47].

Корисним, на нашу думку, є досвід Польщі щодо професійної орієнтації і подальшого професійного саморозвитку особистості. Як свідчать результати наших досліджень, реалізацією відповідних завдань займаються викладачі – порадики, консультанти психолого-педагогічної поради, бюро праці, бюро кар'єр та ін.). Основними завданнями їх діяльності є:

- надання інформації про: конкуренцію на поточному ринку праці, існуючі можливості у сфері освіти та підготовки кадрів (спеціально підготовлені листівки, аудіовізуальні матеріали та інші спеціальні методи професійної орієнтації на базі спеціалізованих комп'ютерних технологій);
- допомога у виборі професії, зміні кваліфікації, виборі форм навчання і освіти, а також допомога безробітним та іншим категоріям населення у пошуку роботи;
- надання інформації роботодавцям у підборі працівників;

Цікавим є досвід Польщі щодо інформаційних центрів планування кар'єри, діяльність яких спрямована на:

- підтримку усіх категорій населення у плануванні кар'єри з використанням психометричних інструментів та інформаційних ресурсів у різних формах, проведенням семінарів, які спрямовані на придбання навичок пошуку й отримання роботи;
- збір, оновлення, розвиток і поширення інформації щодо планування кар'єри у данному регіоні;
- організацію та координацію розвитку профорієнтації та професійного інформації в регіоні та підтримку клубів роботи.

Консультанти у своїй роботі використовують консультативне інтерв'ю. Розмова здійснюється за допомогою спеціальних методів (радник і замовник), що передбачають поділення розмови на стадії. В результаті бесіди радника з замовником радник отримує цінну інформацію замовника щодо потенціального працівника: освіта, умови кар'єри, досвід роботи, стан здоров'я, соціально-економічне становище, інтереси, схильності, професійні здатності, перспективи професійної діяльності. Далі радник на основі аналізу особистісних і професійних якостей особистості, її інтересів і планів визначає визначає план професійного саморозвитку, пропонує можливий перелік професій, проектує індивідуальну програму відповідної допомоги. Використовується також "Навчально метод" - в центрі уваги консультантів особистісний досвід клієнта щодо певного виду професії. На цій основі розробляється індивідуальний план дій «Курс Натхнення». Це посилює мотивацію і активність особистості у її професійному самовизначенні. Суттєвим у цьому є попередній аналіз проблемних ситуацій особистості щодо її професійного саморозвитку в умовах сучасного ринку праці із розробкою індивідуального плану дій. В даний час ведуться роботи по реалізації французького методу "баланс сил", де рівень професійних компетенцій консультантів передбачає їх готовність внесення відповідних змін в їх

ситуації, коригування особистісної поведінки людини щодо професійного самовизначення у реальному професійному середовищі.

Існують також методи оцінки інтересів і здібностей. Консультанти з питань кар'єри в бюро праці, займаються вивченням самоаналізу і професійної переваги особистості (ліцензії на використання тестів Голланда зняті, запропоновані інші). Нові тести дають можливість прогнозувати професійний успіх особистості у певній галузі діяльності. Для визначення ряду здібностей у професійній орієнтації особистості, оцінки її потенційних здібностей, інтересів та особистісних рис характеру з точки зору планування кар'єри та професійного відбору використовуються і інші психологічні тести щодо вивчення стану тривоги, особистісних характеристик, темпераменту, готовності особистості до подолання трудних, а можливо і кризових ситуацій. За результатами таких тестів можуть бути побудовані індивідуальні програми професійного саморозвитку особистості, її професійного самовизначення в сучасних соціально-економічних умовах діяльності.

Підсумовуючи вищезазначене нами зроблено наступні висновки:

1. Професійна орієнтація - це система науково обґрунтованих положень щодо підготовки особистості до вибору професії з урахуванням її індивідуально-психологічних характеристик за умови ефективної професійної самореалізації та кар'єрного зростання особистості в контексті вимог і потреб ринкового середовища.

2. Філософською основою концепції професійної орієнтації молоді в сучасних умовах праці є можливість вільного вибору професії та подальшого професійного саморозвитку. Вихідною позицією у розробці системи професійної орієнтації є бачення особистості насамперед не як об'єкта, а як суб'єкта саморозвитку, і саме цей процес саморозвитку має бути покладено в основу формуючих функцій професійної орієнтації. Виходячи з таких позицій, професійна орієнтація визначається як науково-практична система підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення. За таким підходом

особистість вводиться в центр процесу професійної орієнтації, стає суб'єктом профорієнтаційної діяльності, використовуючи засоби професійної орієнтації у власному, самостійному професійному самовизначенні. Займаючи позицію суб'єкта професійного самовизначення, особистість відходить від позиції об'єкта впливу з боку суспільства, державних і громадських організацій щодо вирішення своєї професійної долі, перестає бути об'єктом програмування. Варто наголосити, що суспільство має сприяти професійному самовизначенню та саморозвитку особистості на всіх етапах життя. Засоби професійної орієнтації при цьому мають забезпечувати сприятливі умови щодо стимулювання особистості до профорієнтаційної діяльності через самопізнання, самокреацію та саморозвиток в контексті оптимального вирішення власних життєвих задач. Свідоме професійне самовизначення має передбачати реальну самооцінку, аналіз особистістю суб'єктивних та об'єктивних умов професійного самовизначення з наступним вільним, самостійним прийняттям рішення щодо конкретного вибору професії або напрямку професійної освіти.

3. Основними теоретичними положеннями професійної орієнтації є: філософські положення теорії пізнання; методологія системного аналізу; засади гуманістичної психології, концептуальні положення щодо розвитку та формування особистості; концептуальні підходи у дослідженні ціннісно-сислової сфери особистості, сукупність положень особистісно-орієнтованого підходу до організації і проведення психологічних досліджень, методологічні засади надання психологічної допомоги у практичній психології, особистісно-розвивальний та компетентісно-діяльнісний підходи у професійній орієнтації молоді на робітничі професії.

РОЗДІЛ 2. ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ

2.1. Передумови ефективного ефективного професійного самовизначення

Професійне самовизначення особистості можна розглядати як складний соціально-психологічний феномен, що пов'язаний із розв'язанням важливих проблем і ситуацій щодо вдалого вибору професії та подальшого професійного саморозвитку.

Аналізуючи сучасні соціально-економічні зміни у суспільстві, можна стверджувати про необхідність внесення і певних змін у визначення системи професійних цілей і мотивів щодо вибору певного виду професії. Необхідність виживання людини в нових умовах примушує її часом навіть відмовлятися від свого покликання і вибрати таку професію, оволодіння якою забезпечить більш високі матеріальні можливості. Інакше кажучи, існує сильна мотивація до оволодіння „прибутковою” професією, але, як правило, для цього не завжди існують потрібні особистісні якості. Існує також протиріччя між мотивацією вибору професії, особистісною професійною підготовкою та її відповідністю сучасним вимогам і потребам працедавців.

Високий рівень невизначеності у самостійному виборі професії призводять до помилок і утруднень. Виділяють наступні причини помилкового вибору професії:

- сприйняття вибору професії як сталого рішення. Не зрозуміння потреб ринкового середовища щодо динамічних змін у технології і техніці, організації виробництва, забезпеченні відповідними кадрами сучасних виробничих процесів, які мають бути готові декілька разів протягом життя міняти спеціальність і професію;
- необґрунтована позиція щодо престижності і значущості професії;
- досить часто вибір професії здійснюється необґрунтовано, під впливом друзів,

- родичів, знайомих;
- захоплення тільки комерційною стороною професії (до таких привабливих професій відносяться професії менеджера, топ-моделі, юриста, актора і ін.);
 - слабка уява щодо вимог професії;
 - неадекватне оцінювання власних можливостей і здатностей;
 - не володіння інформацією щодо специфіки обраного виду професійної діяльності.

Ситуація вибору професії ускладнюється рядом чинників: відсутністю інформації про деякі істотні характеристики професійного вибору, негайного зворотнього зв'язку про результати вибору; несформованістю (або недостатньою сформованістю) правил, критеріїв і способів вибору; труднощами самонавчання; відсутністю подібних рішень в минулому досвіді.

Серед основних чинників вибору професії психологи називають наступні: інтереси (пізнавальний, професійний, інтерес до професії, схильності); здатності (як психологічні механізми, необхідні для успіху в певному виді діяльності); темперамент; характер. Ці фактори часто відносяться до суб'єктивних. Наступна група факторів (їх можна назвати об'єктивними) включає в себе: рівень підготовки (успішності), стан здоров'я, інформованість про світ професій. Виділяють також соціальні характеристики: соціальне оточення, домашні умови, освітній рівень батьків. Особливе місце займають такі фактори, як здібності. Часто проблему здібностей пов'язують з обдарованістю, але такого рівня розвитку здібностей вимагає від індивіда лише незначне число професій. Важливим у виборі професії, подальшому пошуку праці є її цілеспрямованість, використання позитивного досвіду інших особистостей, які змогли адаптуватися до нових соціально-економічних умов.

До основних чинників, що істотно впливають на процес профорієнтаційної роботи відносяться підходи, що спрямовані на ефективний саморозвиток особистості. Суттєвим у цьому є ідея організації профорієнтаційної роботи, яка заснована на діагностичному дослідженні

особистості, ретельному врахуванні інтересів і здібностей, необхідних для правильного вибору професії ("діагностична концепція"). Застосування цієї концепції передбачає широке використання тестів. Однак їх недосконалість і неправильне використання, а також ряд інших причин призвели до того, що ідея діагностичного дослідження була замінена іншою, так званою виховною концепцією, яка вважалася єдино правильною. Однак і тоді вже було ясно, що і діагностика і виховання - однаково важливі і органічно пов'язані напрями практичної роботи у професійній орієнтації учнів. До концептуальних ідей відноситься ідея диференційованого підходу щодо проведення профорієнтаційної роботи з учнями. Вона передбачає попередню класифікацію учнів по групах в залежності від їх життєвих і професійних планів і відповідну виховну роботу в цих групах. Диференційний підхід дозволяє вести профорієнтаційну роботу більш цілеспрямовано, а отже, і більш ефективно [52].

Е.А.Клімов вважає, що розвиток особистості як суб'єкта професійної діяльності йде по шляху покрокового подолання і навіть навмисного створення нею певних ускладнень які реально додаються. При чому у зв'язку з винятковою складністю і зумовленістю будь-яких ситуацій в суспільстві, в світі праці, професій, який характеризується високим рівнем невизначеності можливих результатів в нестандартних ситуаціях, принципово неможливо заздалегідь передбачити весь професійний життєвий шлях людини [26, с. 342-455].

Реальна самооцінка особистості власного особистісного і професійного потенціалу один із найважливіших чинників у здійсненні вибору професії. Пізнання самого себе йде через порівняння себе з іншими людьми, шляхом усвідомлення своїх можливостей, досягнень і порівняння їх з успіхами і досягненнями оточуючих людей. Пізнаючи себе, ми одночасно пізнаємо іншу людину. Знання інших людей допомагає самопізнанню. Процес порівняння - основа не тільки пізнання світу, а й пізнання самого себе.

Пізнаючи себе через порівняння якостей іншої людини, ми отримуємо інформацію, необхідну для визначення власної самооцінки. Для кращого пізнання світу і себе людина повинна докладати активних зусиль. Удосконалення самого себе починається з процесу самопізнання. Не можна стати кращим, не знаючи, які якості характеру треба виховати, а якої - позбавлятися. Без самопізнання не можна правильно намітити програму самовиховання і самовиховання. Виникнення потреби в знанні власних особливостей, інтересу до себе і роздумів про себе є характерною особливістю дорослих.

Процес професійного самовизначення включає розвиток самосвідомості, формування системи ціннісних орієнтацій, моделювання свого майбутнього, побудова еталонів у вигляді ідеального образу професіонала. Особистісне самовизначення людини відбувається на основі освоєння суспільно вироблених уявлень про ідеали, норми поведінки і діяльності.

Специфічні моменти самосвідомості, формування Я-концепції, що включають образ «Я-професіонала», залежать від ступеня узгодженості ідеального і реального «образу-Я» та ідеального і реального образу професії. Співвідношення «Я-реального» і «Я-ідеального» визначає вимогу людини до самої себе. Я-концепція - це узагальнене уявлення про самого себе, система установок щодо власної особистості. Формування Я-концепції починається з раннього дитинства, проходячи ряд етапів.

1) Тілесне виділення себе з навколишнього світу починається в дитинстві і завершується до 2-х років, коли дитина розуміє, що його тіло існує незалежно від зовнішнього світу і належить тільки йому. Дворічна дитина здатна впізнавати себе в дзеркалі, встановлювати межі своїх володінь («мій черевик», «моя лялька»), виділяючи себе і іншої дитини як окремих істот.

2) Формування ставлення до себе відбувається на всіх етапах життя. Протягом дошкільного дитинства: дитина, наприклад, вважає себе «хорошою» або визнає себе «нездійною», «не цікавою», в основному такі самооцінки

дитини є прямим відображенням відносин до неї оточуючих, перш за все батьків, братів, сестер. Ці ранні ставлення до себе з часом стають базисними елементами Я-концепції людини, хоча їх важко виявити згодом, оскільки вони купуються в той час, коли мовний розвиток дитини ще не дозволяє їх адекватно вербалізувати. Дошкільнята зачаровані собою, і тому багато їх заняття і думки спрямовані на те, щоб якомога більше дізнатися про себе. Вони порівнюють себе з іншими дітьми, виявляючи відмінності в зростанні, кольорі волосся, полі, походження, симпатіях. Вони порівнюють себе зі своїми батьками, дізнаються, що у них є спільні риси, і відкривають для себе форми поведінки, які намагаються перейняти. Бажаючи якомога більше дізнатися про себе, дошкільнята задають безліч питань: про те, звідки вони з'явилися, чому їм стають малі черевики і т.д. У міру того, як діти дізнаються, хто вони і що собою представляють і починається розцінювання себе як активної сили в своєму оточенні, вони створюють з розрізнених знань когнітивну теорію себе, або «особистий сценарій», що допомагає їм інтегрувати свою поведінку. Найбільш сильний вплив на розвиваєток у дитини «Я-образу» зазвичай мають батьки, оскільки саме вони забезпечують дітей сценарієм правильних і неправильних дій, зразками поведінки та оцінками вчинків, і все це кладеться в основу власних уявлень дитини. Відбувається процес інтерналізації, в ході якого дитина формує соціальні правила і норми поведінки самого себе, тобто приймає їх як власні цінності. Спочатку дитина може просто копіювати словесні формулювання батьків далі спостерігається розвиток Я-концепції і формуються соціальні поняття, що сприяють спробам дітей керувати своєю поведінкою.

3) У шкільному віці відбувається істотна зміна «Я-образу» в залежності від успіхів (невдач) в навчанні, від ставлення вчителів, батьків та однолітків до дитини. Якщо дитина здатна добитися успіху в навчанні, вона характеризується працьовитістю, яка є складової частини в свого «Я-образу». Діти, які не встигають у школі, маючи низький освітній рівень,

можуть почати відчувати себе неповноцінними в порівнянні з однолітками, і це почуття може залишитися у них на все життя, особливо загострюючись у ситуаціях оцінювання. Якщо, вони все ж таки зможуть досягти успіху в чомусь, що цінується в їхньому середовищі (в спорті, музиці і т.д.), то у них є шанс зберегти відчуття професійного успіху, позитивного «Я-образу» і бажання доводити справи до кінця. Здатність бачити себе відмінним від інших людей, які володіють певними властивостями, становить «Я-образ» людини. Самоповага означає бачення себе людиною, здатною досягати успіху в тому, що є для нього важливим. У молодшому шкільному віці самоповагу значною мірою пов'язано з упевненістю в своїх академічних здібностях, які співвідносяться із шкільною успішністю. Діти, які добре вчаться в школі, мають більш високу самооцінку, ніж ті учні, які навчалися погано. Якщо дитина належить до соціального середовища, де освіті не надається належного значення, його самоповага може бути взагалі не пов'язана із досягненнями у навчанні.

4) У підлітковому віці та юності самооцінка набуває більш абстрактного характеру, і у підлітків з'являється помітна стурбованість тим, як їх виховують оточуючі. Знайти себе, зібрати з мозаїки знань про себе власну ідентичність стає для підлітків першорядним завданням. Саме в цей період їх інтелект досягає такого рівня розвитку, який дозволяє їм замислюватися над тим, що являє собою навколишній світ і яким йому варто бути. З виявленням в собі цих нових пізнавальних здібностей юнаки та дівчата розвивають его-ідентичність - цілісне, пов'язане про себе уявлення [11; 38].

Самооцінка в значній мірі зумовлює процес професійного самовизначення, регулятором поведінки й діяльності. Саме формування самооцінки відбувається в процесі діяльності та міжособистісної взаємодії. На формування самоповаги і самооцінки впливають багато факторів, які діють уже в ранньому дитинстві - ставлення батьків, стосунки серед однолітків, ставлення педагогів. Зіставляючи думку про себе оточуючих людей, людина

формує особистісну самооцінку, причому цікаво, що людина спочатку вчиться оцінювати інших, а потім вже пробує оцінювати себе. І лише до 14-15 років підліток оволодіває вміннями самоаналізу, самопостереження і рефлексії, аналізує досягнуті власні результати і тим самим оцінює себе. Сформована в людини самооцінка може бути адекватною (людина правильно, об'єктивно оцінює себе) або неадекватно завищеною, або неадекватно заниженою. А це, в свою чергу, впливатиме на рівень цілеспрямованості особистості, яка характеризує ступінь труднощі тих цілей, до яких прагне людина і досягнення яких представляється йому привабливим і можливим. У психології самооцінка розглядається як феномен самопізнання. Самопізнання - це усвідомлення людиною самого себе, свого «Я». Усвідомити самого себе - значить дати звіт себе щодо своїх сил, можливостей, особистих якостей рівня їхнього розвитку. У професійному самовизначенні особистості самооцінка - оцінка, яку людина дає самому собі, своїм можливостям, відповідним або невідповідним специфіку професії. Самооцінка, як і будь-яке психічне утворення, формується на етапі прийняття життєвоважливих рішень.

Існують різноманітні підходи до визначення чинників вдалого вибору професії. Ряд дослідників дотримується точки зору на вибір професії як на вибір діяльності. Професійне самовизначення розглядається при цьому як процес розвитку суб'єкта праці. У контексті розуміння професії як вибору діяльності поширена також точка зору, що основною детермінантою правильного вибору є професійний інтерес або професійна спрямованість. Найбільш продуктивним є підхід до вибору професії як одному з найважливіших подій у цілісному визначенні людини. Такий підхід акцентує увагу на активності суб'єкта в процесі вибору професії, який і визначає, які фактори домінують в цей відповідальний період життя.

Варто наголосити, що у соціології набула поширення ідея соціально-професійної орієнтації, яка пояснює обумовленість вибору професії не стільки орієнтацією на ту чи іншу професію, скільки спрямованістю особистості на

бажане для себе соціальне становище в суспільстві та на пошук шляхів його досягнення за допомогою вибору тієї чи іншої професії. Причому, якщо професійна орієнтація визначається як діяльність щодо підготовки молоді до вибору професії, то соціально-професійну орієнтацію можна також коротко визначити як підготовку молоді до вибору професії і свого місця в суспільстві. В даний час накопичений значний досвід, що характеризує різні форми і методи соціально-психологічного супроводу професійного самовизначення школярів. Суттєвим у цьому є формування на всіх етапах профорієнтаційної роботи системи мотиваційних чинників щодо подальшого професійного становлення. Варто наголосити, що ефективність професійного самовизначення становлення особистості можливе лише за умови, що вибір професійного самовизначення відбувається на засадах застосування системи сучасних мотиваційно-ціннісних орієнтирів.

Перша стадія професійного становлення особистості пов'язана із появою і формуванням професійних намірів під впливом загального розвитку особистості і першопочатковим - орієнтуванням в різних сферах трудової діяльності, у світі праці та світі сучасних професій. Психологічним критерієм успішності проходження цієї стадії є відповідність сучасним вимогам і потребам ринку праці, а також потребам самої особистості щодо вибору професії або спеціальності.

Друга стадія - це період професійного навчання та виховання, тобто процес цілеспрямованої підготовки за обраною професійною діяльністю, власне кажучи оволодіння всіма тонкощами професійної майстерності. Психологічним критерієм успішного проходження цієї стадії є професійне самовизначення особистості, тобто формування ставлення до себе як до суб'єкта обраної діяльності і професійної спрямованості, у якого досить чітко відбиваються установки на розвиток професійно значущих якостей (іноді їх називають професійно важливими якостями - ПВЯ).

Третя стадія - активне входження в професійне середовище, відображає перехід особистості до нового типу діяльності - до професійної праці в різних її формах в умовах реального виробництва, виконання професійних обов'язків і т. п. Психологічним критерієм успішного проходження цієї стадії є активне оволодіння професією в умовах реального трудового процесу і в умовах реальних виробничих відносин, власне кажучи знаходження себе в системі трудових колективів.

Четверта стадія передбачає повну або часткову реалізацію професійних планів і можливостей особистості в самостійній праці. Психологічний критерій успішного проходження цієї стадії – ступінь оволодіння операційною стороною професійної діяльності, рівень сформованості професійно значущих якостей особистості, ставлення до праці, міра майстерності та творчості. При цьому з'ясувалося, що практично на всьому періоді процесу професійного становлення та розвитку перехід від однієї стадії до іншої часто може супроводжуватися виникненням у людини тих чи інших труднощів і протиріч, а нерідко і кризових ситуацій. Істотним при цьому є те, що зміна одних стадій процесу професійного становлення іншими не завжди буває жорстко прив'язана до певного вікового етапу, біографічного періоду. Вона відображає психологічний вік професійно-особистісного становлення, розвитку та зрілості людини. Наприклад, коли учень, будучи, тільки в п'ятому чи шостому класі, може під впливом батьків або в результаті взаємодії з представниками певних видів професії, може захопитися тією чи іншою його професією, читаючи спеціальну літературу, то при цьому, самонавчання або саморозвиток буде на другій стадії процесу професійного становлення. Інший же, закінчивши професійний навчальний заклад, може не задовольняти навіть психологічні критерії першої стадії. Схожі проблеми і кризи можуть виникати не тільки при переході від однієї стадії процесу професійного становлення до іншої, але і всередині окремих стадій цього процесу. Як показують спостереження, аналіз досвіду організації професійної підготовки, в практиці

навчально-виховної роботи професійних навчальних закладів різних типів нерідкі випадки, коли вже до кінця першого, а особливо часто на другому чи третьому (в залежності від типу навчального закладу) році навчання, в учня може змінитися ставлення до процесу оволодіння професією. Це так званий негативний синдром 2-го і 3-го року профпідготовки, який може супроводжуватися розчаруванням у своєму професійному виборі, а іноді навіть зміною навчального закладу та зміною спеціальності. При цьому істотним є те, що все це може відбуватися за умови хорошої успішності та достатнього рівня оволодіння практичними вміннями у тій чи іншій галузі діяльності. У психологічному плані в подібних випадках складається свого роду парадоксальна ситуація: учень, об'єктивно перебуваючи в стінах професійного навчального закладу, тобто на другій стадії процесу професійного становлення, суб'єктивно, тобто психологічно, знову опиняється на порозі лише першої стадії цього процесу, а може бути навіть лише на підступах до неї. Говорячи інакше, в процесі професійного становлення можливим є і зворотній, регресивний рух. Можливість появи таких ситуацій зворотнього руху в процесі професійного становлення і розвитку особистості потребує відповідної психологічної допомоги з боку педагогів, шкільних психологів і самих учнів. Знання індивідуальної динаміки та перебігу процесу професійного становлення і розвитку кожного конкретного учня, усвідомлення кожним з них своїх власних особистісних особливостей є неодмінною психологічною умовою у визначенні форм і методів психологічної допомоги особистості у подоланні виникаючих проблем і труднощів.

Отже, аналізуючи вищевказане, ми дійшли висновку, що професійне самовизначення сучасної учнівської молоді потребує корекції особистісних та професійних якостей молоді в контексті вимог і потреб сучасного ринку праці, подальшого професійного становлення особистості. Варто наголосити, що надаючи людині допомогу і підтримку у виборі траєкторії професійного розвитку,

психолог не нав'язує йому свою думку, а допомагає намітити орієнтири, сприяючи активності і самостійності у професійному виборі. Вибір свого професійного шляху— право і обов'язок кожної особистості, однак цей процес пов'язаний, як правило, із появою певних ускладнень. Суттєвою проблемою професійного саморозвитку сучасної особистості є здатність змінювати ставлення до професійної діяльності за обраною спеціальністю, розчарування у професії, що призводить до появи почуття згасання інтересу до процесу професійного навчання, обраної професії, до самого професійного навчального закладу, хоча вибір спочатку було зроблено, як здавалося, цілком самостійно і усвідомлено. Враховуючи вищезазначене, варто враховувати необхідність системного особистісного і професійного моніторингу.

Варто наголосити, що в сьогоденних умовах праці відбувається системне оновлення професій, а тому учень повинен бути готовий до перекваліфікації, перепідготовки та оновлення своїх професійних знань і умінь. Професійна підготовка в даний час все більш і більш стає безперервним процесом, поступово перетворюється в процес безперервної освіти та професійного саморозвитку особистості. Професійний саморозвиток особистості особливо на початкових етапах процесу професійного становлення, може стати причиною дестабілізації процесу професійного ставлення учнів у виборі та оволодінні професією, що може призводити до падіння інтересу, появі почуття тривоги, виникнення деякої невпевненості в можливості подальшої праці за фахом, яка могла б стати сенсом життя у подальшому професійному саморозвитку особистості. Ми вже зазначали, що ті чи інші проблеми і кризи у професійному становленні та розвитку особистості можуть виникати не тільки при переході від однієї стадії до іншої, але і всередині окремих стадій.

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна стверджувати що основними передумовами успішного професійного самовизначення є:

- аналіз реальних потреб ринку праці;

- аналіз результатів особистісних характеристик та загальної самооцінки майбутніх фахівців
- ознайомлення із особливостями сучасного світу професій;
- аналіз вимог, які пред'являє та чи інша професія до стану здоров'я, психофізіологічних властивостей і психологічних якостей людини;
- встановлення професійно-освітніх можливостей особистості (рівень освіти, допрофесійна і професійна підготовка, кваліфікація);
- планування перспектив професійного зростання, кар'єри, підвищення кваліфікації;
- ознайомлення із професійними протипоказаннями та обмеженнями за віком і статтю.

2.2. Особистісні характеристики як фактор професійного самовизначення особистості

Кількість властивих для людини особистісних характеристик дуже велика, проте, при виборі професії не всі мають велике значення. Деякі професії по відношенню до особистих якостей людини не пред'являють особливих вимог, тобто вони є як би «універсальними» по відношенню до всіх людей, їх можуть освоювати майже все. Але для освоєння багатьох професій від особистості потрібно наявність (або відсутність) тих чи інших якостей та розумових, духовних або фізичних здібностей. Підлітки при виборі професії найчастіше помиляються саме в цьому. В результаті вони навіть в сприятливих умовах освоюють цю професію з працею, або стають посередніми фахівцями.

Люди, що стоять на порозі професійного вибору, володіють особливим психологічним настроєм до самопізнання. Для них характерні: прагнення розібратися в собі, оцінка своїх можливостей у сучасному світі, в тому числі і професійному, прагнення оцінити, які умови можуть сприяти, а також заважати входженню у світ професій.

Процес професійного самовизначення особистості є залежним від соціальних та економічних умов діяльності, що призводить у більшості випадків до зміни психологічних та психічних характеристик особистості (переживання, роздратування, психічні розлади, кризові стани). Особистість по різному реагує на ці складності у своєму професійному розвитку. Для деякого після періоду переживання настає час чіткого визначення цілей та способів їх досягнення, а іноді людина будь-які спроби підштовхнути її до виходу з даної ситуації сприймає як спроби зруйнувати її психологічну цілісність. Професійна невизначеність, непевність у виборі професії, як правило призводить до суттєвого погіршення психічного стану людини, руйнування життєвих цілей і потреб, появи стресових станів.

Слід зазначити, що не вдалий професійний вибір, зміна професії можуть зумовити появу стресу. Стресовий стан зумовлений, перш за все, розбіжністю між вимогами оточення і можливостями людини щодо певної професійної діяльності. Причому суб'єктивне спостереження людиною тих розбіжностей сприймається як загроза власному здоров'ю, життю або інтегральності „Я”.

Г.О.Балл звертає увагу на те, що протягом життя можливі переходи від однієї провідної сфери діяльності до іншої. І щоб уникнути при цьому надмірних психологічних труднощів, слід прагнути до гармонійного розвитку особистості. Шляхом до цього є забезпечення сутнісного взаємозв'язку і взаємодії між репрезентаціями різних сторін буття у досвіді особистості в житті реалізуються різні варіанти успішного самовизначення і самотворення особистості. Людина може найбільшою мірою проявляти творчість, виражати свою особистість, справляти позитивний вплив на інших людей, на суспільне життя, діючи у різних сферах, у тому числі:

- у сфері професійної праці, причому це стосується як професій, сам зміст яких вимагає творчості, так і таких, яким надає творчого характеру працівник, який має відповідні якості;
- у сфері громадської діяльності та різноманітних захоплень [9].

Модель професійного самовизначення, запропонована Є.О.Климовим і доповнена Н.С.Пряжниковим [26, с.231-338;52,с.137-189, передбачає наявність таких компонентів:

- усвідомлення соціально-економічних потреб та вимог суспільства;
- загальне орієнтування в соціально-економічній ситуації в переліку професій;
- виділення далеких і близьких цілей та етапів, знання про професії та спеціальності, уявлення про внутрішні і зовнішні перепони, знання шляхів та способів подолання цих перепон. Самопізнання як важлива основа самовизначення;
- наявність системи резервних варіантів. Практична реалізація.

Є.О.Климов, досліджуючи поняття професійного самовизначення, акцентує увагу на тому, що це постійний процес, який в зрілому віці потребує певної ревізії і корекції, звертаючи увагу на індивідуальний, оптимальний стиль діяльності, визначаючи чинники індивідуального розвитку людини у процесі її діяльності. [84; 86].

К.О.Абульханова-Славська центральним моментом самовизначення виділяє власну активність особистості щодо зайняття нею певної життєвої позиції. На думку автора, самовизначення – це усвідомлення особистістю своєї позиції, яка формується всередині координат системи людських взаємовідносин. При цьому, вона наголошує, що від того, як складається система відносин (до колективного суб'єкта, до свого місця в колективі, до колег) залежить самовизначення і суспільна активність особистості [1, с.145-197].

Як зазначає С.Н.Чистякова [63,с.3] процес професійного самовизначення в умовах ринку включає, перш за все, формування особистісного ставлення до професійної діяльності як складової частини цілісного життєвого самовизначення. Можливе виникнення розбіжностей між мотивами, ціннісними орієнтаціями особистості і неможливістю їх реалізації в реальних

умовах що призводить до появи стійкої нервово-психічної напруги. Поступово формується внутрішній конфлікт особистості, ознаками якого є:

- нездатність подолати власними силами труднощі, що виникають внаслідок нових соціально-економічних умов діяльності. Це призводить до появи внутрішнього неспокою, тривоги, нервової та емоційної перенапруги, страху перед вимогами працедавців на ринку праці;
- поява почуття незадоволення собою, що призводить до низької самооцінки, зниження рівня впевненості у власних силах, розвитку песимізму щодо перспективи діяльності;
- підвищення емоційного реагування на зміну умов діяльності, власну професійну невідповідність сучасним потребам ринку.

Вищезазначене підтверджує необхідність вивчення процесів саморегуляції особистості на етапі професійного самовизначення.

Процеси саморегуляції діяльності людини вивчали О.О.Конопкін, А.К.Осницький. На думку цих вчених, здійснення будь-якою діяльності людини складається з: цілепокладання, моделювання умов, програмування дій, оцінки результатів і корекції [29, с. 122].

Варто наголосити, що О.М.Леонтьєв розглядає професійну діяльність особистості як систему, що включена в систему стосунків суспільства. Причому активність діяльності особистості зумовлена потребами і мотиваціями людини. Слід зазначити, що події, які усвідомлені людиною „що мають значення для мене”, стають головним мотивом її діяльності. З появою особистісно-сенсового ставлення у людини змінюється ступінь активності, підвищується або знижується зацікавленість, формується або слабне готовність до дій [31, с.39- 83].

На думку Д. Голланда, важливу роль у професійному саморозвитку особистості відіграє мотивація досягнення, зокрема, емоції людини. Причому, мотивація досягнення виникає як результат емоційного стану,

пов'язаного з прагненням особи реалізувати життєво важливі задуми. Однак, якщо виникає невідповідність між особистісними планами щодо професійного саморозвитку і реальними здібностями та можливостями людини, можлива особистісна криза, що призводить до появи відчуття неможливості, безпорадності щодо виконання певної діяльності, пригніченості життєвої активності [70, с. 10 - 41].

Д.Голланд вважає, що основними чинниками успіху професійної діяльності людини є, перш за все, ціннісні орієнтації, особистісні інтереси, міжособистісні настанови та стосунки [70, с.10 - 41].

А.Маслоу висловлює критичне відношення до поняття „норма” і спробам її передбачення. На думку автора, кожна людина може досягти в житті більшого, ніж вона досягла насправді. А.Маслоу вказує на емпірично встановлений факт, що люди, яким властивий високий рівень самоактуалізації, орієнтації в житті на свої власні „стандарти”, здатні успішно досягати поставлених цілей [43, с.43-51].

Таким чином, узагальнюючи вищевказане, можна зробити висновок, що професійне становлення на етапі професійного самовизначення особистості передбачає надання відповідної підтримки щодо корекції характеристик особистості у її пристосуванні до соціально-економічних змін. Важливим у професійному самовизначенні сучасної особистості є формування системи ціннісно-сміслових орієнтирів у її професійної самореалізації в умовах реального ринку праці. Професійна орієнтація має забезпечувати надання особистості підтримки у виборі майбутньої професії із урахуванням всіх її інтересів і здібностей, надання допомоги у розробці технологій індивідуального професійного саморозвитку особистості на засадах коригування особистісної поведінки щодо адекватного реагування на потреби ринку праці щодо вибору професії, здатності до до змін за умови комунікативності, толерантності, стресостійкості, витривалості, відкритості, готовності до розв'язання складних ситуацій і проблем. Важливим на цьому

етапі є надання адекватної психологічної допомоги щодо реальної самооцінки особистості. Зниження самооцінки, як правило, призводить до втрати впевненості у власних силах, підвищення рівня тривоги, розвитку дискомфорту. За таких обставин, професійна переорієнтація і працевлаштування стають неможливі. Однак, і надмірна самооцінка також відіграє негативну роль і призводить до помилок і професійних невдач, а в кінцевому рахунку, до втрати також професійної впевненості і власних професійних можливостей на реальному місці праці. Слід зазначити, що для особистості ситуація щодо вибору професії зумовила невпевненість і неготовність до адекватного сприйняття реалій сучасного ринку праці. Протистояти цим проявам можуть: професійна активність, пошук критеріїв ефективного професійного вибору як основних чинників становлення професійного „Я” особистості.

Варто наголосити, що професійна орієнтація молоді в сучасних умовах праці є для більшості досить складним процесом, пов'язаним із зміною особистісних характеристик, життєво-важливих обставин (від навчання в школі до професійного самовизначення), чітким визначенням мотивації і відповідного сенсу щодо вибору того чи іншого виду професійної діяльності.

Вчені вважають, що професійна діяльність є сенсом існування будь-якої особистості, причому існує тісний взаємозв'язок між професійним самовизначенням людини і загальним життєвим успіхом особистості. Слід відмітити, і це дуже важливе для нашого аналізу, що самостійна трудова діяльність, яка є цінністю для людини, опосередковано обумовлює формування багатьох інших цінностей. Важливість внутрішньої роботи по сенсоутворенню, вважають основою мотиваційної сфери; причому усунення внутрішніх конфліктів і протиріч можливе на основі усвідомленої перебудови і породження нових смислів. Процеси переживання при цьому розглядають на різних рівнях, включаючи неусвідомлений рівень, але основна роль в успішності їх перебігу належить усвідомленим і довільним процесам.

Успішність функціонування цих процесів спостерігається за умови відчуття полегшення, яке змінює переживання конфлікту. В якості механізмів, що здійснюють цю роботу, називаються рефлексія і змістове зв'язування. Перший механізм означає усвідомлене відчуження негативного смислу і включення дії до широкого смислового контексту. Необхідною умовою його є постановка усвідомленої задачі на смислову перебудову і відчуження „негативного” смислу. Умовою такого відчуження і об'єктивації сенсу (який перетворюється таким чином в об'єкт переробки і зміни) є усвідомленням його глибинних основ (мотивів і цінностей). Відчуження, яке здійснюється в процесі рефлексії, позбавляє негативний сенс патогенної афективної сили, яка веде до поглиблення конфлікту. Потім відбувається пошук мотиву або цінності – джерела емоційного „заряду” для утворення нового сенсу і розвитку дії в потрібному напрямку [42,с. 31-40].

О.Г.Асмолов розглядає особистісний сенс як „індивідуалізоване відображення дійсності, що відтворює ставлення особистості до об'єкта праці, заради якого здійснюється її діяльність і спілкування” [7, с.63-75].

Б.В.Зейгарнік теж підтверджує положення про те, що зміна діяльності людини, її вчинків, опосередкована зміною сенсоутворюючих мотивів, зміною ставлень людини до світу, до себе та до інших людей [19, с.9-14].

Цікавими у цьому є наукові роздуми Ф.Ю.Василюка, який описує процес подолання кризової ситуації через переживання, що розуміється ним як особлива внутрішня діяльність щодо сенсу життя. При цьому, особлива увага вченим приділяється дослідженню особливостей процесів переживання, пов'язаних, головним чином, з специфікою самосвідомості або переважаючим типом життєвого світу особистості. Подолання критичної ситуації можливе, шляхом безпосереднього пристосування внутрішнього суб'єктивного світу без його суттєвої перебудови до зовнішнього світу. Реакція на критичну ситуацію може відбуватися у змінах на рівні фізіологічних стресових реакцій, а також через включення різних психологічних механізмів захисту. Що ж до власне

діяльності по сенсоутворенню, то вона спостерігається тільки при відносно високому рівні розвитку самосвідомості. За цих умов може бути запущений механізм життєвої творчості – активного та свідомого утворенням людиною самої себе. Переживання щодо неможливості реалізації життєвого задуму, сприяє появі нового життєвого задуму, який в принципі, не має протиріч з попереднім, але враховує зміни реальності: „ нове не замінює старе, а продовжує його справу”. У випадку, коли не тільки не можливе здійснення життєвих задумів, але й дискредитовані цінності, на яких базувалася життєдіяльність особистості, переживання пов’язане із знаходженням нової ціннісної системи, що є основою нового усвідомленого життєвого задуму [13, с.104-114].

Отже, сутність механізму сенсового зв’язування міститься в особливій внутрішній свідомій роботі, яка спрямована на перетворення початково нейтрального змісту в емоційно заряджений шляхом зв’язування його з мотиваційно-сенсовою сферою. Найважливішими умовами функціонування обох механізмів є розвиток уяви, володіння широкою часовою перспективою, наявність ієрархізованої сенсової сфери.

Аналізуючи вищезазначене можна стверджувати, що для молоді, котрій властива зневіра у можливості вдалого вибору професії, доцільною є допомога, котра скерована на смислову перебудову особистісних характеристик, розвиток смислової сфери особистості та формування відповідних установок щодо впевненості у вдалому виборі професії в нових умовах праці.

Б.С.Братусь відзначає, що реальні практичні можливості людини пов’язані зі здатністю сприймати актуальні цілі діяльності. [11, с.46-56].

Цілком погоджуємося із думкою Б.С.Братусь і вважаємо, що професійне самовизначення суттєвим чином зумовлене здатністю особистості адекватно реагувати на вимоги і потреби сучасного ринку праці. Можна стверджувати, що праця для особистості має передбачати етап творчої активності, де її

особистісні характеристики є основним чинником саморегуляції в достосуванні до нових умов діяльності.

А.Шелтен вважає, що в залежності від рівня професійної активності [64, с.81-189] виділяє п'ять взаємопов'язаних груп ключових кваліфікацій:

- психомоторні вміння (координація, швидкість реакції, концентрація уваги тощо.);
- загальнотрудова якість (вміння, навички для широкого кола діяльності тощо.);
- пізнавальні здатності (самостійність мислення, технічне мислення, креативність тощо.);
- особистісні здатності (надійність, відповідальність, критичність тощо.);
- соціальні здатності (готовність до кооперації тощо.);
- комунікативні здатності (відвертість тощо.).

Таким чином, узагальнюючи вищевказане можна зробити висновок, що професійна орієнтація особистості має розглядатися в контексті її професійного самовизначення на засадах формування відповідних мотиваційно-сенсовних орієнтирів. Суттєвим чинником ефективної професійної орієнтації особистості на сучасному ринку праці є: розвиток мотиваційної сфери (ціннісні орієнтації, мотиви, цілі, емоції, налаштування на адаптацію, що визначають спрямованість особистості); а також операціональної сфери (професійні знання, здатності, дії, мислення, технологія і прийоми співпраці). Розв'язання життєво-важливих ситуацій щодо професійного самовизначення зумовлено рівнем самосвідомості у формуванні відповідної ціннісної системи. Допомога особистості у професійному самовизначенні має бути зорієнтована на корегування особистісних характеристик щодо мотивації, реальної самооцінки та впевненості у власних силах і можливостях на етапі професійного вибору, як головної передумови ефективного професійного саморозвитку особистості у

нових соціально-економічних умов діяльності. Відмітимо, що важливим у цьому є вивчення індивідуальності особистості.

О.С.Анісімов розглядає усвідомлення потреби зміни фаху і характеру праці на основі аналізу природно-історичних витоків розвинутих систем діяльності, де особливу роль відіграє рефлексивна потреба, яка формується цілями інших учасників, а вихід в рефлексію передбачується як наслідок кооперативних стосунків [3, с.111- 165].

Вибір професії допускає певний рівень розвитку професійної самосвідомості, що включає образ майбутньої професії, реального і ідеального «Я». Вибір професійного шляху мотивує постановку тих або інших професійних і життєвих цілей. Важливого значення набуває соціально-професійна позиція особистості, головними складовими якої є сенсоутворюючі мотиви, ціннісні орієнтації і смислові установки. Образ професії як когнітивно-емоційна освіта служить мотивуючим чинником оцінки себе. Таким чином, самооцінка виступає внутрішнім спонукачем зіставлення минулого (знань і досвіду), сьогодення (переживань «Я») і майбутнього (цілі).

Однак, досить часто має місце низька самооцінка, невпевненість особистості у власних здібностях і можливостях, не здатність проектувати власне професійне «Я», що в свою чергу, вимагає врахування всіх чинників професійного самовизначення, надання відповідної допомоги. Психологічний супровід має допомогти особистості в усвідомленні своїх проблем, стимулюванні розвитку професійної самосвідомості, зрозумінні його сильних і слабких сторін, адекватному проектуванню майбутнього професійного життя .

Т.Б. Карцева, розглядаючи вплив значимих подій на психологічний стан особистості, зазначає, що найбільш важливі зміни проходять, перш за все, внаслідок змін соціальної ситуації розвитку особистості, зміни ролей, які вона виконує, зміна кола осіб, які взаємодіють з нею, спектру проблем і

можливостей прийняття рішень, зміни стилю її життя в цілому. Проходить перебудова всієї системи „Я”, яку досить болуче переживає особистість: „набуття нового „Я”, на думку автора, „проходить через етапи втрати колишнього „Я” [20, с. 383-462].

Зарубіжні психологи, досліджуючи процеси формування професійного „Я” особистості у здійсненні професійної діяльності в ринкових умовах, акцентують увагу на тому, що центральним у формуванні особистісного „Я” є відчуття особистісного результату, здатність ефективно використовувати власний професійний досвід, поради собі або знайти вихід з певної кризової ситуації. Досвід особистості ґрунтується на аналізі і порівнянні успіхів і поразок інших людей, завдяки чому особистість може здійснювати оптимальний вибір стратегічних вчинків. Почуття власної результативності залежить від рівня складності ситуації у виконанні певних завдань, найбільшою мірою забезпечується реальними здатностями і можливостями особистості. Основою у цьому є формування мотивації до праці відповідно до існуючих соціально-економічних умов, визначення індивідуального розвитку людини [162].

Отже, різний рівень і характер власної результативності є залежним від реальної життєвої ситуації особистості, її індивідуальних особливостей та здатностей щодо адекватного сприйняття сучасних соціальних вимог і потреб. Почуття власної результативності в реальних ситуаціях і стосунках до конкретних життєвих завдань суттєвим чином зумовлено психологічним станом особистості, її професійним „Я”, перш за все, професійним досвідом, міжособистісними контактами з навколишнім оточенням, індивідуальними особливостями безробітного. Все це має суттєве значення у розробці індивідуальних програм відповідної психологічної допомоги.

Ф.В.Бассін [10, с.118-125] висловлює подібну точку зору, зазначаючи, що „психологічний захист” проявляється, на його думку, у вигляді особливих форм взаємодії і взаємовідношення психологічних установок. Так, наприклад,

якщо сформовану, емоційно насичену установку з будь-якої причини не вдається реалізувати, то її негативному впливу можна запобігти, побудувавши іншу, більш досконалу в сенсовому відношенні, за умови усунення протиріччя між початковим прагненням та перешкодою. Автор також звертає увагу на роль підустановок в системі мотивів поведінки, визначеної установки, що не реалізується. Вчений вважає, що існують чотири варіанти (або форми) розв'язання внутрішньо особистісного конфлікту:

- регресивна форма (деструктивні зміни в сторону попередньої фази розвитку);
- адаптивна форма („клапанне” вирішення конфлікту, яке утримує конфлікт на певному рівні, але не забезпечує його розв'язання та розвиток);
- сублимативна форма (розв'язання конфлікту відбувається за умови соціальної підтримки);
- інтегративна форма (або творча – конфлікт розв'язується завдяки інтегруючим чинникам, котрі забезпечують взаємозв'язок попередніх форм розв'язання конфлікту).

У зазначеній класифікації, ймовірно, внаслідок теоретичної орієнтації Ф.В.Бассіна, переважають неконструктивні форми розв'язання внутрішньо-особистісного конфлікту, який здійснюється без участі свідомих механізмів, спеціальної внутрішньої роботи свідомості людини. „Підключення” свідомих механізмів саморегуляції може суттєво розширити можливості людини у розв'язанні внутрішньо особистісного конфлікту. З одного боку, може розширити репертуар використовуваних захистів, з іншого, протиставити захисним реакціям організацію конструктивних дій [30].

Як правило, така ситуація пов'язана з вибором: цінності, яку слід продовжувати, відстоювати, або відмовитися від подібних спроб (теж вибір), стратегії та засоби поведінки в нових обставинах, узгодження власних намагань з потребами інших людей і та інше. Необхідність вибору є однією з

причин складності та напруги такої ситуації. Б.Ф. Поршнев відмічає, що частіше всього, вибір – це не перевага однієї можливості, а подавлення, усунення іншої, при цьому особистість несе відповідальність не тільки за обране, але й за відторгнуте, не реалізоване нею [134].

Л.І.Анциферова, посилюючи акцент, відмічає, що особистість – це постійний вибір себе, свого способу життя. Цей вибір здійснюється в контексті життєвої ситуації. Автор розмірковує про стан людини в тому випадку, якщо вибір зроблений невірно. В цьому випадку, постає небезпека втрати особистістю таких її властивостей, як цілісність, ідентичність, інтегрованість [4].

Але, для деяких ситуацій такі альтернативи спочатку потрібно збудувати, змодельовати. В цьому випадку вибору передують робота із усвідомлювання ситуації, осмислення минулого досвіду та можливості майбутнього, яка перетворюється в конструювання нового способу життя, нового включення в ситуацію, в розробку або конструювання нового сенсу буття.

Л.С.Кравченко розглядає життєвий вибір як вчинок в масштабі життя. Життєвий вибір здійснюється на основі фактичних цінностей особистості і реалізується в переломних моментах життєвого шляху [30].

Т.Л.Загрузіна пише: „Людина перетворює дійсну ситуацію ідеальною або реальною дією, будуючи можливості вибору”. Особистість, на думку автора, спочатку сама створює ті можливості, з яких вона робить свій вибір. Вони є продуктом її творчої активності. [14, 135-146]

Ми повністю поділяємо думку вищевказаних авторів щодо ролі особистісних характеристик в усвідомленому життєвому виборі, подальшому професійному саморозвитку, розв’язанні кризових ситуацій, „які повертають” або в конструктивне русло, або ведуть в життєвий кут.

Проведений аналіз подолання людиною таких ситуацій вказує на детермінованість цього процесу індивідуальністю людини, її внутрішнім усвідомленням нової, можливо складної ситуації.

Однак, слід зазначити, що спостерігається широкий діапазон у сприйнятті однієї і тієї ж самої події у різних людей, що може викликати різку протидію, негативні почуття або пройти практично непоміченою. Так, існує досить суттєвий загальний загал молоді, яка не здатна протидіяти складнощам, пов'язаним із вибором професії, для них властивим є поява страху набуття невизначеності щодо здійснення певного виду діяльності.

Відомо, що завдяки принципу психологічної єдності особистості та навколишнього світу, особистість і подія взаємодіють в залежності від психологічної переробки індивідом різних обставин життя. Вони викликають у нього різні переживання та реакції.

Отже, у будь-якій стресогенній ситуації проявляє себе особистісна детермінанта: головним чином, від адекватного сприйняття особистістю нової ситуації до визначення стратегія її поведінки.

Динаміка розвитку емоціональної реакції на стресову ситуацію має чітко виділені етапи, які початково описані Г.Сельє як стадії загально адаптаційного синдрому і в подальшому підтверджені іншими дослідниками. Ці стадії описані в багатьох джерелах і добре відомі:

- стадія тривоги, під час якої опір організму знижується („фаза шоку”), а потім включаються захисні механізми;
- стадія опору (резистентності), коли напругою функціонування систем досягається пристосування організму у відповідності з новими умовами;
 - стадія виснаження, в якій виявляється неспроможність захисних механізмів та наростає порушення злагодженості життєвих функцій.

Г.Сельє особливу увагу акцентував на ролі особистісних характеристик людини у подоланні стресових станів [55, с.326-376].

Отже, за своєю динамікою стани, характерні для людини, яка потребує допомоги у виборі професії принципово не відрізняються від загальної реакції людини на стресовий подразник.

Важкість, глибина переживань у будь-якій стресовій ситуації визначаються суб'єктивним значенням тієї втрати, яку викликає та ситуація або, іншими словами, життєвими цінностями, які в цих стресових умовах можуть бути втрачені або знищені. При цьому, більшу значимість для особистості має об'єкт, що перебуває в небезпеці, і чим більш інтенсивно сприймається особистістю загроза, тим глибше переживання і, відповідно до цього вищий мотиваційний потенціал опанування труднощів, що виникають.

Тут, очевидно, спрацьовує закономірність, про яку писав О.М. Леонтьєв: чим більше розширюються зв'язки суб'єкта зі світом, тим більше вони перехрещуються між собою. Його дії, що реалізують одну діяльність суб'єкта, одне відношення, об'єктивно виявляються такими, що реалізують і будь-яке інше його відношення. Тому порушення, „обрив” одного зв'язка тягне за собою деформацію інших, зв'язаних з ним прямо чи опосередковано [31].

Індивідуальні розбіжності у сприйнятті й переживанні професійної невизначеності детерміновані також особливостями виховання, системою цінностей, засвоєною людиною в процесі соціалізації. Суттєвий вплив у цьому мають культурні цінності, прийняті у тій чи іншій країні, і інтериоризованих особистістю. Орієнтуючись на специфіку культури західних країн, він відмічає, що особливо вразливими виявляються ті, хто засвоїв так звану протестантську трудову етику і вважає, що цінність особистості визначається працею, що виконується [6, с.118-128].

Л.І.Анциферова вважає, що індивідуальні особливості реагування особистості на певні події спостерігаються на етапі „когнітивного оцінювання”, що настає за реакцією шоку й розгубленості на стресогенний чинник. Сутністю цього етапу, на думку автора, є розпізнавання особливостей ситуації, виявлення негативних та позитивних її сторін, визначення суті і

значення подій, що відбуваються навколо людини. Об'єктом когнітивного оцінювання виступають здібності і можливості людини, її функціональні та енергетичні резерви. Від рівня розвитку механізму когнітивного оцінювання, його гнучкості, здатності людини з різних точок зору розглядати важку ситуацію і долучатися до прийомів переоцінки залежить правильний вибір стратегії оволодіння людиною травмуючими подіями. Успішність когнітивного оцінювання залежить також від впевненості людини щодо своєї здатності контролювати навколишній світ, уміння регулювати негативні відчуття й афекти, здатності актуалізувати весь свій життєвий досвід, бути впевненим у допомозі інших людей. Головним результатом когнітивного оцінювання є висновок людини – чи підконтрольна йому ситуація і чи може він її змінити. В тому випадку, якщо суб'єкт вважає ситуацію підконтрольною, він використовує конструктивні перетворюючі ситуацію стратегії. Різні люди досить по-різному сприймають одні й ті самі ситуації в залежності від суб'єктивної картини світу, що формується у людини протягом накопичення життєвого досвіду і пов'язана з системою значень і значимостей, переконані і цінностей, що регулюють сприйняття і уяву людини і є визначальними в інтерпретації навколишнього світу і дії в ньому суб'єкта [4, с.278-318].

Аналізуючи вищезазначене, можна зробити деякі висновки із попереднього аналізу психолого-педагогічних аспектів професійного самовизначення сучасної особистості:

- професійна невизначеність у виборі професії призводить до негативних наслідків в емоційній сфері, самопочутті та поведінці особистості, негативно впливає на процес професійної адаптації у нових соціально-економічних умовах;
- вибір форм та методів відповідної допомоги має враховувати індивідуальні особистісні, професійні та сенсоутворюючі цінності щодо свідомого здійснення певної діяльності, регулювання поведінки в нових ситуаціях, рефлексію власного досвіду;

- необізнаність і непевність у виборі професії може сприяти зниженню самооцінки людини, розмитості життєвих цінностей, глибоким деструктивним змінам „Я” – концепції людини, відсутністю подальшого сенсу професійного життя;
- подолання стану непевності може здійснюватися шляхом активізації життєвої позиції людини у професійному та подальшому виборі відповідних рішень щодо стратегії власного саморозвитку.

Можна стверджувати, що професійне самовизначення в сучасних умовах праці потребує аналізу особистісних характеристик, їх здібностей і нахилів, реальної самооцінки особистості в оволодінні професійними цінностями щодо відповідності до сучасних потреб ринку, зокрема, щодо розвитку її особистісних характеристик (здібності, темперамент, характер, інтереси та схильності). Розглянемо це дещо конкретніше.

Здібності - індивідуально психологічні особливості людини, які проявляються в діяльності і є умовою успішності її виконання. Від здібностей залежить швидкість, глибина, легкість і міцність процесу оволодіння знаннями, вміннями та навичками. Але самі здібності не зводяться до знань і вмінь. Дослідженнями встановлено, що здібності - прижиттєві освіти, що їх розвиток іде в процесі життя, що середа, виховання активно формують їх. З початку 20-го століття були спроби виміряти здібності (зарубіжні психологи Айзенк, Кеттел, Спирмен, Біне та ін.) Для вимірювання здібностей використовувалися тести. Але більш вірний шлях визначення здібностей - це виявлення динаміки успіхів у процесі діяльності.

Здібності бувають загальні і спеціальні. Дослідження різних видів спеціальних здібностей проводиться головним чином у зв'язку з професійною орієнтацією. Все різноманіття професій було запропоновано (Е.А. Клімов) розділити на 5 основних типів в залежності від об'єкта, на який вони спрямовані: П - природа (рослини, тварини), Т - техніка (машини, матеріали); Ч - чоловік, групи людей; З - знакова система (книги, мови, коди, моделі); Х -

художні образи (мистецтво). При вирішенні задач профорієнтації доцільно визначити насамперед схильності молодого людини до перерахованих типів професії.

Темперамент - сукупність індивідуальних особливостей, що характеризують динамічну та емоційну сторони поведінки людини, її діяльності та спілкування. Лише умовно темперамент можна віднести до компонентів особистості, бо його особливості, як правило, обумовлені біологічно і є вродженими. Темперамент найтіснішим чином пов'язаний з характером, і в дорослої людини їх важко розділити.

Більшість дослідників темпераменту виділяють властивості, найтіснішим чином пов'язані між собою. Коротко охарактеризуємо ці якості:

- сензитивність - особливість людини, що виявляється у виникненні чутливості (психічної реакції) на зовнішній подразник найменшою силою;
- реактивність - особливість людини, пов'язана з силою емоційної реакції на зовнішні і внутрішні подразники;
- активність - здатність людини, що полягає в подоланні зовнішніх і внутрішніх обмежень у виробництві, в суспільно-значущих перетвореннях, у привласненні багатств, засвоєнні духовної культури;
- темп реакцій - особливість людини, яка полягає у швидкості протікання психічних процесів, а в певній мірі і психічних станів;
- пластичність / ригідність - особливості людини гнучко і легко пристосовуватися до нових умов, або інертно, непомітно вести себе в умовах, що змінилися;
- екстраверсія / інтроверсія - особливості людини, що виражаються в переважній спрямованості активності особистості або зовні (на світ зовнішніх об'єктів: оточуючих людей, подій, предметів), або всередину (на явища власного суб'єктивного світу, на свої переживання і думки).

Темперамент, будучи вродженим, є базою більшості властивостей особистості. Але він визначає лише динаміку їх прояву.

Оскільки кожна діяльність висуває до психіки людини та її динамічним особливостям певні вимоги, немає темпераментів, ідеально придатних для всіх видів діяльності. Можна образно описати, що люди холеричного темпераменту більше придатні для активної ризикованої діяльності, сангвініки - для організаторської діяльності, меланхоліки - для творчої діяльності в науці та мистецтві, флегматики для планомірної і плідної діяльності. Роль темпераменту у виборі професії полягає в тому, що від нього залежить вплив на діяльність різних психічних станів, що викликаються неприємною обстановкою, емоційними факторами.

Існують 4 шляхи пристосування темпераменту до вимог діяльності:

1) професійний відбір, одне із завдань якого - не допустити до даної діяльності осіб, які не володіють необхідними властивостями темпераменту. Даний шлях реалізують лише при відборі на професії, що пред'являють підвищені вимоги до властивостей особистості;

2) індивідуалізація пред'являються до людини вимог, умов і способів роботи;

3) подолання негативного впливу темпераменту за допомогою формування позитивного ставлення до діяльності та відповідних мотивів;

4) основною і найбільш універсальний шлях пристосування темпераменту до вимог діяльності - формування її індивідуального стилю.

Поряд з вродженими особливостями темпераменту на вибір професії велику роль його стійкі придбані якості характеру.

Характер - це каркас особистості, в який входять тільки найбільш виражені і тісно взаємозалежні властивості особистості, чітко які у різних видах діяльності. Характер - індивідуальне поєднання найбільш стійких, істотних, придбаних особливостей особистості, що виявляються в поведінці людини, в певному відношенні:

1) до себе (ступінь вимогливості, критичності, самооцінки, зарозумілість);

2) до інших людей (індивідуалізм або колективізм, егоїзм або альтруїзм);

3) до справи (ініціативність, працездатність, лінь або працьовитість, акуратність або неохайність);

4) у характері відбиваються вольові якості: готовність долати перешкоди, душевну і фізичну біль, ступінь нестійкості, самостійності, рішучості, дисциплінованості.

Характер людини - це сплав вроджених властивостей вищої нервової діяльності з набутими протягом життя індивідуальними рисами. Окремі властивості характеру залежать один від одного, пов'язані одне з одним і утворюють цілісну організацію, яку називають структурою. До першої групи відносяться риси, які виражають спрямованість особистості (стійкі потреби, установки, інтереси, схильності, ідеали, цілі), систему відносин до навколишньої дійсності і що представляють собою індивідуально-своєрідні способи здійснення цих відносин. До другої групи належать інтелектуальні, вольові та емоційні риси характеру.

Риси характеру забарвлюють життя людини певними відтінками, формують його стиль життя, соціальне оточення, що, хоч і непрямим способом, але впливає на вибір його професії.

Будь-яка професія висуває вимоги до інтересів: в одних випадках це інтерес до нового, в інших - до практичної діяльності, процесу праці або його результату. Інтерес - це індивідуальна психологічна особливість людини, яка характеризується виборчої спрямованістю до явищ дійсності.

Значення інтересів у житті людини велике: вони спонукають опанувати знаннями, розширювати кругозір, допомагають долати труднощі, перешкоди. Інтереси можуть переходити в схильності - прагнення займатися певною діяльністю.

Інтереси розрізняються за змістом (наприклад, музичні, технічні і т. п.), по широті (широкі, тобто різнобічні, або вузькі, спрямовані тільки на один предмет або його сторону), по глибині (глибокі або поверхневі), по тривалості (стійкі і нестійкі). Про стійкість інтересів судять по здатності людини долати труднощі на шляху задоволення цих інтересів. Наприклад, якщо учень, який захоплюється фізикою, який відвідує фізичний гурток, поставлений перед необхідністю перевести дуже цікаву статтю з проблем фізики з іноземної мови, якою він не володіє, погоджується це зробити і виконує, то його інтерес, безумовно, стійкий.

Інтереси можуть переходити в схильності - прагнення займатися певною діяльністю, спрагу цієї діяльності. Ця схильність зазвичай поєднує в собі стійкий інтерес до тих чи інших явищ дійсності і стійке прагнення самому діяти в цьому напрямку.

Між інтересами і схильністю багато спільного, але є і розбіжності. Можна, наприклад, проявляти інтерес до кінематографа: із задоволенням ходити кожен день в кінотеатр, читати книги по кіномистецтву, вивчати біографії артистів, збирати їх фотографії. Але самому при цьому зовсім не прагнути до діяльності в галузі кіно. Або ми знаємо багато любителів спорту, які не пропускають жодного спортивного змагання по телевізору або на стадіоні, але не роблять навіть ранкової гімнастики. Це саме ті випадки, коли інтерес є, а схильність відсутня. Інтереси можна виразити формулою «хочу знати», а схильність «хочу зробити».

Звичайно, професію краще вибрати у відповідності зі своїми стійкими інтересами і схильностями. І тільки в тому випадку, коли з інтересами пов'язані життєві професійні плани.

В контексті нашої культури і недавньої історії можна відмітити також вплив ідеологічних лозунгів і штампів, які пов'язують цінність людини з результатами його праці, причому праці в її вузькій трактовці, що також знижує толерантність людини до сприйняття ситуації безробіття.

У важкому становищі опиняються особистості, для яких вибір професії є основним спрямуванням, головним інтересом, має високу особистісну значимість.

Про недоліки такої позиції писав В.Франкл. Він відмічав: „Деякі люди шукають сенс життя переважно в якійсь одній сфері, обмежуючі цією сферою свій життєвий досвід...”. І надалі „задоволення, яке людина може отримати від праці, не може зрівнятися з тим відчуттям надбання, яке дає життя в цілому” [62, с.233-345].

Подібним чином розмірковує Е.Еріксон, вказуючи на небезпеку, що існує в сучасному суспільстві і полягає в обмеженні людини, звуженні її горизонтів лише до рамок праці. Надалі він відмічає: „Якщо вона сприймає працю як єдиний свій обов’язок, і „ким вона працює?” як єдиний критерій цінності людини, то вона може перетворитися в конформіста і нерозсудливого раба своєї технології і свого наймача [66, с.17-49].

Таким чином, аналізуючи вищезазначене, можна стверджувати, що найважливішим у виборі професії для молоді є адекватне сприйняття сучасних реалій ринку праці і формування на цій основі відповідних ціннісних орієнтирів. Варто наголосити, що у виборі стратегії поведінки щодо вдалого вибору професії як головного чинника конкурентоспроможності особистості є самостійність і особистісна активність. Професійний розвиток та професійна діяльність особистості в нових умовах праці пов’язані не тільки з природними здібностями людини, але значною мірою зумовлені її готовністю до зміни особистісних характеристик щодо усвідомленого і самостійного вибору професії. Однією з найважливіших проблем особистості у цьому є зміна її самооцінки, що найбільшою мірою впливає на подальший професійний шлях особистості, ставлення людини до рівня свого професійного потенціалу, її самокритичність і здатність до прийняття ефективних професійних рішень. Процес оволодіння професією може бути пов’язаний із появою тривожності і невпевненості особистості, що в свою чергу потребує забезпечення

психологічної стабільності, стресостійкості, формування відповідних ціннісно-смыслових орієнтирів щодо адекватної самооцінки особистісного і професійного потенціалу у здійсненні того чи іншого вибору професії на засадах створення відповідної атмосфери довіри і порозуміння оптанта і консультанта, самостійного і вільного вибору особистістю професії.

2.3. Принципи професійної орієнтації і відповідної психологічної допомоги особистості

Оскільки об'єктом профорієнтаційної діяльності є процес соціально-професійного самовизначення людини, важливо в першу чергу сформулювати групу принципів, якими керуються (або повинні керуватися) дівчата і хлопці, вибираючи собі професію і місце в соціальній структурі суспільства. Це, перш за все, психологічні принципи щодо ефективного професійного саморозвитку особистості, а саме:

- принцип свідомості у виборі професії, який виражається в прагненні задовольнити своїм вибором не тільки особистісні потреби у трудовій діяльності, але і принести якомога більше користі суспільству;
- принцип відповідності обраній професії і інтересам, схильностям, здібностям особистості і одночасно сучасним соціально-економічним вимогам і потребам;
- принцип особистісної активності у виборі професії, що характеризує тип діяльності особистості в процесі професійного самовизначення;
- принцип розвитку, який відображає ідею вибору такої професії, яка давала б особистості можливість ефективного професійного розвитку, реалізацію життєво-важливих цілей і потреб.

У професійній орієнтації є група принципів, тісно пов'язаних (і багато в із загально педагогічними принципами), наприклад, принципи щодо:

- зв'язку профорієнтації з життям, працею, що передбачає надання допомоги

людині у виборі його майбутньої професії в органічній єдності з потребами сучасного ринку праці;

- зв'язку профорієнтації з трудовою підготовкою школярів-це принцип, який передбачає добре організоване трудового виховання і навчання;
- взаємозв'язку школи, родини, підприємств, професійних навчальних закладів та громадськості в профорієнтації учнів, надання допомоги молоді у виборі професії. При цьому передбачається посилення цілеспрямованості і координації в спільній діяльності;
- здійснення профорієнтаційної роботи в контексті формування гармонійної особистості, здатної до ефективної самореалізації в сучасних умовах праці;
- неприпустимості протиставлення одного підходу іншому. Кожен з них забезпечує вирішення відповідних завдань;
- диференційований та індивідуальний підхід до особистості у залежності від віку та рівня сформованості їх професійних інтересів, ціннісних орієнтацій і життєвих планів;
- оптимального поєднання масових, групових та індивідуальних форм профорієнтаційної роботи за умови збалансованого поєднання усіх форм роботи;
- відповідність змісту форм і методів профорієнтаційної роботи потребам професійного розвитку особистості і одночасно потребам ринку.

Отже, в теорії профорієнтації існують психологічні і загальнопедагогічні принципи, а також специфічні принципи, що характеризують профорієнтаційну діяльність, зокрема вибір професії, як суспільне явище.

Ситуація вибору професії в сучасних умовах праці ускладнюється рядом чинників: відсутністю інформації про деякі істотні характеристики професійного вибору, відсутністю зворотнього зв'язку щодо результатів вибору;

несформованістю (або недостатньою сформованістю) правил, критеріїв і способів вибору; труднощами самонавчання; відсутністю подібних рішень у минулому досвіді.

Проблемний характер ситуації щодо вдалості вибору професії, зумовлений не тільки (а може не стільки) самим цим фактором, але і тим, що він тягне за собою і інші втрати: відсутність статусу, звичного певного кола спілкування, матеріального достатку і т.д. Чим більше компонентів життєвої ситуації підлягає загрозі деформації, і чим більш особистісно значимі вони для конкретної людини, тим більш кризовою буде сприйматись ситуація.

Е.Ф.Зеєр, досліджуючи типологію життєвих криз, виділив такі типи криз:

- нормативні кризи: кризи психічного розвитку; кризи професійного становлення (вікові кризи);
- ненормативні кризи: критичні (втрата працездатності, безробіття, міграція та ін.);
- невротичні кризи (перебудова свідомості, інстинктів, ірраціональні тенденції, тобто внутрішні конфлікти – життєві кризи).

Вчений виділяє також чинники криз професійного становлення:

- наднормативна активність як наслідок незадоволення своїм становленням, своїм статусом, відношеннями в колективі;
- соціально-економічні умови життєдіяльності людини (скорочення робочих місць, ліквідація підприємств, переїзди);
- вікові психофізіологічні зміни (погіршення здоров'я, зниження працездатності, синдром „емоційного вигорання”);
- входження в умови нової професійної діяльності;
- повне занурення в професійну діяльність та ін.

Е.Ф.Зеєр акцентує увагу на тому, що всі кризи супроводжуються не чітким усвідомленням невідповідності особистісного потенціалу сучасним

соціально-економічним потребам і вимогам, що власне і призводить до професійної безпорадності. Вчений виділяє такі фази криз професійного розвитку людини:

1. Передкритична фаза: проблеми не завжди усвідомлюються, але проявляються в психологічному дискомфорті; роздратованості, збудженості.

2. Критична фаза: усвідомлене незадоволення особистості своїм професійним становищем, що призводить до визначення певних варіантів зміни ситуації, але при цьому посилюється психічна напруга, поглиблюються суперечності, виникають конфлікти: а) мотиваційний, пов'язаний з втратою інтересу до навчання, роботи, втратою перспектив професійного розвитку, дезінтеграції професійних орієнтацій і установок; б) когнітивно діяльнісний, детермінований незадоволенням сутністю і способами здійснення професійної діяльності; в) конфлікт поведінки, зумовлений незадоволенням між особистісних стосунків в колективі, соціально-професійним статусом та ін.

3. Посткритична фаза: криза вирішується тим чи іншим способом [18].

Ми вважаємо, що вищезазначенесуттєвим чином стосується молоді. Можна стверджувати, що найбільший інтерес становить виявлення умов щодо її психологічної стабільності у здійсненні певної професійної діяльності, можливості оперативної адаптації до нових умов праці. Крім цього слід наголосити, що неможливість ефективної професійної самореалізації може бути найбільш вагомою причиною особистісних проблем у професійному саморозвитку молоді.

Отже, у процесі оволодіння новою професією складається основне протиріччя між вимогами нової діяльності і досвідом особистості, який сформувався і закріпився у попередній діяльності, що зумововлює потребу у відповідній психологічній допомозі.

Психологічна допомога оптанту, яка здійснюється психологом-профконсультантом у подоланні труднощів, пов'язаних із професійним самовизначенням, як правило, здійснюється двома способами: шляхом

індивідуальної роботи і через роботу в групах.

При індивідуальній роботі взаємодія з оптантом орієнтована перш за все на самосвідомість індивіда; використання на усвідомленій основі психотехнології: бесіда, інтерв'ю, діагностика, психобіографія і ін. При груповій роботі значну роль відіграють процеси ідентифікації емоційного навіювання, тобто неусвідомлювані процеси. До групових форм консультативної взаємодії відносяться профорієнтаційні ігри, тренінги, психологічні практикуми і ін.

Вибір професії допускає певний рівень розвитку професійної самосвідомості, що включає образ майбутньої професії, реального і ідеального «Я». Вибір професійного шляху мотивує постановку тих або інших професійних і життєвих цілей. Важливого значення набуває соціально-професійна позиція оптанта, головними складовими якої є сутнісноутворюючі мотиви, ціннісні орієнтації і смислові установки. Образ професії як когнітивно-емоційна освіта служить мотивуючим чинником власного оцінювання.

Отже, самооцінка виступає внутрішнім спонукачем зіставлення минулого (знань і досвіду), сьогодення (переживань «Я») і майбутнього (цілі).

Компетентна психологічна допомога оптанту вимагає аналізу усіх чинників професійного самовизначення. При вирішенні психологічних проблем профконсультанту недостатньо дати рекомендації про те, яка професія підходить особистості, необхідно також забезпечити умови, стимулюючі самостійне прийняття рішення, внаслідок чого оптанта бере на себе відповідальність за той або інший професійний вибір. Психологічний супровід допомагає оптанту побачити і усвідомити свої проблеми, стимулює розвиток професійної самосвідомості, висвічує сильні і слабкі сторони особистості, намічає реальні сценарії майбутнього професійного життя.

Виходячи із суті особистісно орієнтованої професійної освіти, визначимо основний зміст психологічного супроводу учнів. Найважливішим принципом

психологічного супроводу виступає визнання права суб'єкта освіти самому приймати рішення про шляхи свого професійного становлення і нести відповідальність за їх наслідки. Супровід зводиться до створення умов для повноцінного професійного становлення особистості, надання своєчасної допомоги і підтримки, а при необхідності — до здійснення корекції професійного розвитку [22, с.44-78].

Допомога особистості у професійному самовизначенні є ефективною за наявності цілісної комплексної програми. Її розробка має ґрунтуватися на наступних принципах:

- враховується потреба особистості в самоорганізації, самовизначенні і саморозвитку;
- визнається пріоритет індивідуальності, рівня самооцінки особистості, яка спочатку є суб'єктом супроводу;
- психотехнологія супроводу співвідноситься із особистісними характеристиками та закономірностями професійного становлення особистості.

Розвиток особистості, як суб'єкта діяльності є найважливішою метою професійної освіти і може розглядатися в якості системоутворюючого чинника. В рамках когнітивної орієнтованої освіти основна увага приділяється інтелектуальному розвитку. Звідси і дидактична домінанта, яка реалізується на практиці в освіті. Тим часом професійна школа, яка є соціальним інститутом, покликана готувати свого випускника до майбутнього соціально-професійного життя. Становлення фахівця обов'язково передбачає розвиток:

- аксіологічної спрямованості і професійної свідомості;
- соціального і професійного інтелекту;
- емоційно-вольової сфери;
- позитивного відношення до світу і до себе;

- самостійності, автономності і впевненості в собі;
- професійно важливих якостей і аутокомпетентності.

Вирішення цих завдань психологічного супроводу співвідноситься з етапами професійного навчання і виховання: адаптації, інтенсифікації і ідентифікації.

На етапі адаптації колишні школярі (першокурсники) пристосовуються до умов і змісту професійно-освітнього процесу, освоюють нову соціальну роль, вибудовують взаємини один з одним і з педагогами. Провідна діяльність — навчально-пізнавальна — істотно відрізняється від колишньої.

Психологічний супровід полягає в наданні допомоги особистості в адаптації до нових умов життєдіяльності, обраного професійного середовища. До технологій психологічного супроводу відносяться:

- діагностика готовності до навчально-пізнавальної діяльності, мотивів навчання, ціннісних орієнтацій, соціально-психологічних установок;
- допомога в розвитку навчальних умінь і регуляції своєї життєдіяльності;
- психологічна підтримка першокурсників у подоланні труднощів у самостійному житті і встановленні комфортних взаємовідносин з однокурсниками і педагогами;
- консультування першокурсників, які розчарувалися у вибраній спеціальності;
- біокорекція професійного самовизначення при компромісному виборі професії.

Психологічними критеріями успішного проходження цього етапу є адаптація до навчально-пізнавального середовища, особистісне самовизначення і вироблення нового стилю життєдіяльності.

На етапі інтенсифікації цих процесів відбувається розвиток загальних і спеціальних здібностей учнів, інтелекту, емоційно-вольової регуляції, відповідальності за своє становлення, самостійності. Провідна діяльність —

науково-пізнавальна. Цей етап відносно благополучний.

Психологічний супровід зводиться до діагностики особистісного і інтелектуального розвитку, надання допомоги, підтримки у вирішенні проблем взаємин з однолітками і педагогами, а також сексуальних відносин. До технологій супроводу відносяться: розвиваюча діагностика, психологічне консультування, корекція особистісного і інтелектуального профілю.

Психологічними критеріями продуктивності цього етапу становлення учня є інтенсивний особистісний і інтелектуальний розвиток, соціальна ідентичність, самоосвіта, оптимістична соціальна позиція.

На завершуючому етапі ідентифікації — важливого значення набуває формування професійної ідентичності, готовності до майбутньої професійної діяльності. З'являються нові вимоги і потреби, такі, що стають набувають ваги «сучасних професійних цінностей». Психологічний супровід полягає у фінішній діагностиці професійних здатностей, допомозі в знаходженні сучасного професійного поля реалізації, підтримці в знаходженні сенсу майбутньої життєдіяльності. Психологічні критерії успішного проходження цього етапу — ототожнення себе з майбутньою професією, формування готовності до неї, розвиток здатності до професійної самопрезентації.

Продуктивний психологічний супровід професійної орієнтації можливий за умови створення відповідної психологічної служби в школі і в професійному навчальному закладі за умови здійснення моніторингу щодо подальшого професійного розвитку випускників. Така форма виховної роботи має стати складовою особистісно-орієнтованого професійного виховання.

До числа найбільш важливих методологічних проблем відносяться і проблеми визначення критеріїв ефективності профорієнтації, адже ефективність профорієнтаційної роботи нерідко визначається тільки за кількістю оіб (у відсотках), які обрали професії, на які їх орієнтували, але й з урахуванням аналізу професійних функцій, які вони виконують.

Цей критерій важливий, але недостатній. Адже, наприклад, запланованого

відсотка осіб можна домогтися різними засобами, і в тому числі не завжди виправданими з педагогічної, соціальної, психологічної та економічної точок зору. І якщо це показник ставати головною метою і самоціллю профорієнтації, притому без серйозної діагностичної і виховної роботи з учнями, то вся ця робота набуває своєрідного викривлення, яке заважає в першу чергу самій профорієнтації та підриває довіру до неї. Досягнення поставленої мети можливо і виправдано тільки при активній роботі з молоддю, при виявленні їх реальних інтересів і здібностей, формуванні переконаності в правильному виборі професії, що відповідає як їх особистим нахилам, так і потребам міста, району, села, в якому вони живуть, суспільства в цілому.

Отже, аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що професійна орієнтація сучасної молоді, вибір відповідних форм психологічної допомоги має передбачати застосування принципів свідомості, відповідності обраній професії і інтересам, схильностями, здібностями особистості і одночасно сучасним соціально-економічним вимогам і потребам; особистісної активності у виборі професії, що характеризує певний вид професійної праці; принципів здійснення професійної діяльності щодо можливості ефективного професійного саморозвитку і самореалізації особистості.

РОЗДІЛ 3. ДОПОМОГА ОСОБИСТОСТІ У ПРОФЕСІЙНОМУ САМОВИЗНАЧЕННІ

3.1. Методологічні підходи до визначення форм підтримки особистості у професійному виборі

Сучасний ринок праці потребує формування адекватної профорієнтаційної системи, її відповідності соціально-економічним вимогам і потребам, розробки нових форм психолого-педагогічної підтримки особистості у виборі професії та її професійному самовизначенні. Розвиток ринкової економіки зумовив необхідність професійної мобільності та конкурентоспроможності працівників. Ці зміни неминуче породили проблеми щодо професійного самовизначення та саморозвитку особистості. Суттєвим у цьому є зміст, опис та аналіз професійної діяльності у тій чи іншій галузі, вимог до професійно-значущих якостей та поведінки людини з початку формування професійних намірів і впродовж подальшого професійного саморозвитку.

Входження в ринкову економіку гостро ставить проблему професійної придатності, конкурентоспроможності працівників, рівня їх професійної компетентності і професіоналізму, проблеми щодо побудови відповідних моделей професійної діяльності, особистісних і професійних якостей професіонала. Світ професій дуже рухливий, одні професії відходять у минуле, інші з'являються. Виникає потреба у підтримці і допомозі на початку професійного становлення щодо вибору сучасних професій, відповідних кваліфікованих порадах. Все це підкреслює важливість здійснення системного моніторингу особистісного і професійного потенціалу молоді відповідно до соціально-економічних вимог та потреб професійної діяльності. Причому процес можна розглядати як цілісний процес розвитку і корекції особистісного і професійного потенціалу особистості в контексті вимог і потреб сучасного ринку праці.

Перераховані вище проблеми лежать в площині взаємодії особистості та професії. Реалізується цей складний процес на тлі соціально-економічного життя суспільства. Важливе значення у погодженні особистості з професією, в вирішенні виникаючих протягом усієї професійної біографії ненормативних ситуацій, криз, протиріч, відіграє надання відповідної психологічної підтримки особистості у її професійному самовизначенні. Саме своєчасна підтримка покликана відповісти на поставлені питання щодо встановлення оптимальних взаємин людини і професії, узгодження людини зі світом професій. Соціологічні і психологічні обстеження свідчать, що більшості властиві суттєві проблеми, пов'язані з професійним самовизначенням.

Отже, ця проблема потребує належного розв'язання на засадах визначення відповідних методологічних підходів до професійної орієнтації особистості, розробки певних видів психолого-педагогічної допомоги в оволодінні сучасними професійними цінностями, розвитку самостійності і активності в адекватному професійному виборі.

У створенні теоретичних передумов дослідження вказаної проблеми зробили суттєвий внесок такі українські вчені, як: Г.О.Балл, І.Д.Бех, О.Ф.Бондаренко, І.А.Зязюн, О.М.Ігнатович, З.Г.Кісарчук, О.В.Киричук, Г.С.Костюк, О.І.Кульчицька, С.Д.Максименко, І.П.Мануха, О.В.Мельник, В.Ф.Моргун, Н.Г.Ничкало, О.М.Отич, В.Г.Панок, П.С.Перепелиця, Н.А.Побірченко, Е.О.Помиткін, В.В.Рибалка, О.Є.Самойлов, В.В.Синявський, В.А.Семиченко, Л.О.Хомич, Б.О.Федоришин та ін.

Що ж до практичної сторони справи, то у країнах Євросоюзу, США і Японії вже багато десятиліть працюють над нею. В цих країнах розроблені спеціальні програми психологічної підтримки особистості в системі неперервної професійної освіти та соціального захисту з метою ефективною адаптації до нових умов праці. Однак, у нашій країні в цьому плані зроблено ще порівняно мало. Варто наголосити, що професійна орієнтація сучасної особистості має розглядатися перш за все як система, що постійно перебуває під впливом чинників

зовнішнього середовища, інакше кажучи під впливом соціально-економічних чинників, що обумовлюють відповідний вид економічної діяльності. Система профорієнтації має передбачати формування відповідної системи професійних цінностей з урахуванням особистісних нахилів та здібностей людини її вибіркового ставлення до професій в контексті сучасних соціально-економічних вимог і потреб. Разом з тим, професійну орієнтацію можна розглядати як процес реалізації професійних інтересів та уподобань особистості у період її професійного становлення, починаючи зі школи і у процесі подальшого професійного саморозвитку у професійних навчальних закладах і трудових колективах.

Безумовно, філософською складовою системи професійного супроводу сучасної особистості має бути концепція вільного вибору як умови її ефективного саморозвитку, а початковим положенням для формування теоретичних основ відповідного психологічного супроводу - особистісно-орієнтований підхід, в логіці якого професійний розвиток особистості розглядається як вибір і освоєння суб'єктом тих або інших інновацій, шляхів професійного становлення. Природньо, що кожна ситуація вибору породжує наявність багато варіантів, опосередкованих соціально-економічними умовами. Форми підтримки особистості у професійному самовизначенні можуть трактуватися в контексті надання допомоги суб'єктові у формуванні орієнтаційного поля професійного розвитку, відповідальність за дії в якому несе сама особистість. Найважливішим положенням даного підходу виступає пріоритет опори на внутрішній потенціал суб'єкта, отже, на його право самостійно здійснювати вибір і нести за нього відповідальність. Проте декларація цього права ще не є його гарантією. Для здійснення права вільного вибору різних альтернатив професійного становлення необхідно навчити людину вибирати, допомогти їй розібратися в суті проблемної ситуації, виробити план рішення і зробити перші кроки у професійному самовизначенні. Психологічний супровід є ефективним за умови повноцінної реалізації професійно-психологічного потенціалу

особистості і задоволення потреб суб'єкта діяльності. Найважливішим у наданні відповідної психологічної підтримки на етапі вибору професій є пріоритет опори на внутрішній потенціал суб'єкта, отже, на його право самостійно здійснювати вибір і нести за нього відповідальність. Для здійснення права вільного вибору альтернатив професійного самовизначення необхідно надати особистості необхідну підтримку в усвідомленні сучасних ринкових реалій професійного середовища та формуванні системи знань щодо особливостей професійної діяльності у тих чи інших галузях діяльності.

Надання психологічної допомоги у виборі професії має здійснюватися за умови посилення навчально-професійної мотивації, впровадження інноваційних технологій навчання та варіативного змісту профосвіти, самоактуалізації особистості. Психолого-педагогічна допомога потрібна в подальшому при пошуку місця роботи, працевлаштуванні, прийнятті кваліфікаційних вимог та посадових обов'язків, освоєнні нової соціально-професійної ролі.

Варто наголосити, що професійна орієнтація являє собою обґрунтовану систему соціально-економічних, психолого-педагогічних, медико-біологічних, виробничо-технічних заходів, спрямованих на надання допомоги учням та молоді у професійному самовизначенні. Правильно обрана професія має відповідати інтересам і схильностям людини і знаходитися у повній гармонії з покликанням. У такому випадку професія приносить радість і задоволення, а тому визначення форм і методів психологічної підтримки у процесі професійного самовизначення особистості має передбачати організацію підтримки за умови реалізації особистісних здібностей, нахилів і подальших планів щодо свого професійного саморозвитку.

Сучасний ринок праці характеризується розмаїтістю професій і спеціальностей. Самостійно встановити рівень своєї відповідності до тієї чи іншої групи професій, обрати сферу економічної діяльності, не можливо без надання особистості відповідної допомоги у набутті відповідних знань щодо

вибору конкурентних професій, подальшого професійного саморозвитку в умовах ринкового середовища.

Система професійної орієнтації включає наступні компоненти: професійну діагностику, професійну консультацію, професійний відбір та формування професійної усвідомленості щодо здійснення професійної діяльності в умовах ринкового середовища.

Важливим є орієнтування особистості на якісно нові перспективні моделі життєвої й професійної діяльності відповідно до потреб ринку, причому одним з видів продуктивної праці в сучасних умовах життєдіяльності людини є підприємництво. Оволодіння підприємництвом потребує організації ранньої соціалізації й ідентифікації особистості на засадах формування відповідного рівня економічного мислення.

Суттєвим у цьому є формування економічної культури. Під формуванням економічної культури розуміється вироблення ясного уявлення про економічні закономірності розвитку суспільства і виховання на цій основі таких якостей особистості, які необхідні їй у виробничо-економічній діяльності. Формування економічної культури нерозривно пов'язане з підготовкою випускника до життя, праці, вона стає одним з необхідних умов становлення громадянської позиції особистості. У цілісному педагогічному процесі вирішується ряд завдань щодо формування в особистості економічної культури на засадах формування сучасного економічного мислення; виховання професійно-значущих якостей характеру, відповідальності, працьовитості, дбайливого та бережливого відношення до здійснення професійної діяльності; оволодіння учнями елементарними навичками економічного аналізу, навичками економії та ощадливості. Вищезазначені професійні якості та уміння можуть бути засадовими у формуванні економічних знань про працю та виробництво, про відносини власності, підприємництво, комерціалізацію та ін. та в оволодінні уміннями і навичками організаційно-економічної діяльності в тій чи іншій економічній галузі,

причому, головною передумовою у цьому є інтеграція навчання і виробництва.

Економічна культура формується в процесі вивчення практично всіх навчальних предметів. Але особливо великі можливості для розвитку економічної культури особистості, як це показано в дослідженнях Ю. К. Васильєва, В. К. Розова, П. А. Шемякіна та ін., існують за умови реалізації спеціальних навчальних курсів із формуванням арсеналу економічних знань і можливостей організації сучасних форм економічної діяльності. Сутність завдань полягає, насамперед, у тому, щоб в рамках шкільних дисциплін і сформованої практики політехнічної освіти, суспільно корисної і продуктивної праці, впорядкувати, оновити та систематизувати економічні знання та вміння, розширити сферу економічної діяльності в нових соціально-економічних умовах. В системі формування економічної культури використовуються різноманітні форми і методи: бесіда, розповідь, лекція, рішення виробничих завдань, екскурсії. Велике місце приділяється ігровим формам проведення занять і творчим роботам у навчальній і позанавчальній діяльності (ділові ігри, виконання економічних розрахунків, визначення економічної ефективності трудової діяльності, винаходів і т.д.). Економічне виховання учнів збагачує цілісний педагогічний процес, надає йому предметно-життєву, особистісно-орієнтовану спрямованість щодо. Суттєву роль у професійному самовизначенні особистост, формуванні відповідного рівня економічної культури сучасних соціально-економічних умовах можуть відігравати різні форми співпраці з працедавцями. На думку більшості західних соціологів і економістів, це може бути організація певних ознайомчих курсів щодо вивчення сучасних професій, тренінгів щодо розвитку підприємництва як найбільш ефективного чинника професійного становлення особистості. Зарубіжний досвід свідчить, що найбільш популярними програмами є: „Розвиток малого підприємництва”, „Розробка і впровадження мого бізнес-

плану”, „Психологічна допомога особистості у професійному самовизначенні”. Ці програми, як правило, передбачають:

- дослідження психологічних особливостей особистості;
- розробку методик психологічної допомоги щодо ознайомлення із засадами ринкової економіки;
- оволодіння психотехнікою ділового спілкування;
- практичне використання психологічних закономірностей у співпраці з людьми;
- тренінгові заняття, що передбачають надання допомоги у виборі професії, інтенсифікацію в оволодінні потрібними вміннями і навиками;
- спеціальні заняття, як засіб у формуванні певних установок на конкретну взаємодію у процесі потенційно-конфліктної складної ситуації; по ходу таких занять більш активно здійснюється формування здатності до аналізу власного психологічного стану, організації і оптимізації колективної взаємодії, установок на співробітництво;
- розвиток вольових якостей, навичок саморегуляції, що передбачає побудову відповідних тренінгів з застосуванням психолого-педагогічних технологій [77, 81].

Умови організації та результат професійного підприємництва детерміновані творчим потенціалом особистості. Психологічні основи організації продуктивної професійної діяльності в умовах ринкової економіки потребують розкриття психологічних особливостей ринкових стосунків, обґрунтування вибору професійного середовища в різних сферах діяльності.

Н.А.Побірченко [48] вважає, що найважливішими сторонами підготовки особистості до підприємництва є: самостійна постановка навчальної задачі і вибір способу її розв’язання; мотивація і мобілізація вольових зусиль у досягненні результатів діяльності; самоконтроль і самооцінка власної

діяльності; схильність до розвитку, знижена тривожність; інтелектуальна працездатність з виявами творчості і розумових здібностей.

Н.А.Побірченко, досліджуючи психологічні характеристики особистості підприємця, зазначає, що найважливішим є створення мотивації до успіху, як головної передумови адекватної реалізації умінь та здібностей особистості розвитку впевненості в собі, у своїх можливостях. Допустима навіть розумна самовпевненість, тобто віра в те, що ти можеш зробити те, що не кожен зможе. Підприємцеві має бути притаманна реальна (адекватна) або завищена самооцінка, низька тривожність. Він має бути здатен до запобігання ситуацій, де події виходять з-під контролю, його має відрізняти тенденція до розумного ризику. Тим паче, що людина з вираженим мотивом досягнення здатна реалістично оцінювати не лише свої можливості, але й адекватно оцінювати ситуацію, шанси на успіх. Така людина вміє вибирати реалістичну мету, адекватно реагувати на невдачу. Завдяки цьому, підприємець може проявити більшу завзятість при стиканні з перешкодою, для нього властива тенденція до підвищення активності після невдач. Успішним підприємцям властиві намагання до підвищення власних можливостей. Тому вони отримують задоволення від розв'язання цікавих задач. Вони прагнуть досягти оригінальних, унікальних результатів і способів виконання, прагнуть до покращення, удосконалення своєї діяльності. Це виражається у своєрідному змаганні з самим собою. При цьому їх відрізняє реалістична оцінка своїх результатів. Для них важливіший сам процес розв'язування задачі та кінцевий результат діяльності, ніж оцінка цієї діяльності. Зовнішня стимуляція і винагорода за успіх (оцінка, гроші) не є безпосереднім мотивом підприємницької діяльності, а сприймаються як зовнішні символи успішності. В тому випадку, коли внутрішній інтерес достатньо високий, вони можуть навіть знизити ефективність роботи. Очікування успіху, передчуття задоволення успіхом, внутрішній інтерес до роботи, потяг до виконання і досягнення мети – ось дійсні мотиви поведінки у діяльності людей з підприємницькими здібностями.

Ще одна властивість, якою характеризується особистість підприємця чи людини, яка прагне оволодіти підприємництвом і досягти високих результатів, – це величезна завзятість у сфері власних інтересів, зосередженість на досягненні мети. Наполегливість може проявлятися в різних формах: по-перше, як довготривалість безперервної праці над задачею, по-друге, як поновлення зупиненої роботи над нею чи чергова спроба розв'язати нерозв'язане, по-третє, як довготривале намагання реалізувати поставлену мету та цілі, здатність до планування перспективи діяльності.

На думку Н.А.Побірченко, основними психологічними основами ефективної праці є: висока мотивація діяльності; зміст і форма організації навчання, відпочинку і праці, спрямовані на формування вмінь партнерства і кооперації; творчий характер спільної діяльності; заохочення та перспектива зростання в навчанні і праці. Автор наголошує на тому, що логіка успішного (правильного) вибору професійного середовища потребує:

- оцінки власних здібностей та можливостей на основі визначення свого типу особистості. (перелік властивостей типу особистості доцільно здійснювати за методикою ТАРТ (за Тігером));
- оптимальної взаємодії з оточенням;
- відповідної поінформованості щодо професійної діяльності в ринковому середовищі;
- самостійності у прийнятті професійних рішень;
- обґрунтованого вибору професій;
- коригування вибору місця роботи і виду професійної діяльності здійснювати залежно від психологічного типу особистості [49].

Аналізуючи вищезазначене, можна стверджувати, що система професійної орієнтації особистості має включати систему регулюючих засобів щодо надання відповідної допомоги особистості у подоланні проблемних ситуацій і труднощів, пов'язаних із вибором професії.

Отже, методологічні засади професійної орієнтації сучасної особистості передбачають створення відповідних психолого-педагогічних умов професійного самовизначення особистості щодо адекватного вибору професії, формування сучасного економічного мислення, ефективного професійного саморозвитку в умовах ринкового середовища.

Системоутворюючим фактором професійної орієнтації є взаємодія особистості з професією: вибір, якість освоєння, психологічний зміст діяльності, сходження до вершин професіоналізму, подолання професійних деструкції (криз, конфліктів, деформацій, професійного старіння, а також психологічний супровід професійного становлення.

Варто наголосити, що вибір форм психологічної підтримки має враховувати особливості проблем кожної особистості зокрема, психофізіологічні та особистісні здатності і можливості. Психологічна допомога оптанту, який має труднощі професійного самовизначення, як правило, здійснюється психологом-профконсультантом двома способами: шляхом індивідуальної роботи і через роботу в групах. При індивідуальній роботі взаємодія з оптантом орієнтована перш за все на самосвідомість індивіда; використовуються психотехнології на усвідомленій основі: бесіда, інтерв'ю, діагностика, психобіографія і ін. При груповій роботі значно велику роль відіграють процеси ідентифікації емоційного зараження, навіювання, тобто неусвідомлювані процеси. До групових форм консультативної взаємодії відносяться профорієнтаційні ігри, тренінги, психологічні практикуми і ін.

У житті кожної людини професійна діяльність займає важливе місце. З перших кроків дитини батьки замислюються про його майбутнє, уважно стежать за інтересами і схильностями своєї дитини, намагаючись визначити його професійну долю. Навчання в школі виявляє вибіркоче ставлення школяра до різних навчальних предметів; в окремих дітей дуже рано виявляється інтерес до деяких з них, схильність до певного виду діяльності: образотворчої, музичної, конструктивної і т.д., але на жаль суттєвої допомоги

у подальшому професійному самовизначенні школа не надає. Перед багатьма випускниками шкіл стоїть гостро проблема вибору шляху підготовки до майбутньої професії. Досить часто професійний навчальний заклад вибирається випадково. Частина випускників шкіл відразу влаштовуються на роботу, не маючи спеціальної підготовки і значних професійних перспектив. Пошук свого місця у світі професій в ранній юності набуває особливого сенсу. Для молодих людей, що вступили до професійного навчального закладу, проблема вибору професії теж остаточно не вирішена. Частина з них розчаровуються в правильності свого вибору вже на першому році навчання, інші - на початку самостійної професійної діяльності, треті - після 3 - 5 років роботи за професією.

Деяка частина молоді після закінчення професійної школи (початкової, середньої, вищої) не зможе знайти роботу за набутою професією і поповнює лаву безробітних. Значить, питання вибору професії знову стане для неї актуальним. Психічна напруженість, тривожність, занепокоєння, невпевненість у майбутньому є притаманними характеристиками сучасної молоді у пошуку себе у світі праці.

Аналізуючи вищезазначене, можна дійти висновку, що визначення форм підтримки і допомоги особистості на етапі професійного самовизначення потребує ґрунтовного аналізу її особистісного потенціалу щодо вибору професійної освіти та відповідного типу навчального закладу, формування відповідного рівня економічної культури.

Переважає більшість молодих людей замислюється над вибором професії в контексті можливості подальшого працевлаштування. Крім того існує також проблема професійної відповідності

Варто наголосити, що професійний відбір по ряду спеціальностей проводиться для визначення відповідності індивідуально-психологічних особливостей людини і рівня його професійної підготовленості вимогам професії. Однак, його здійснення породжує безліч нових проблем щодо

встановлення нормативних характеристик професії, визначення психологічних властивостей та якостей, необхідних для виконання того чи іншого виду діяльності, добору засобів діагностики професійно значущих якостей людини.

Психологічна допомога особистості, яка має труднощі у професійному самовизначенні може здійснюватися двома способами: шляхом індивідуальної роботи і через роботу в групах.

При індивідуальній роботі взаємодія орієнтована перш за все на самосвідомість індивіда, при цьому, використовуються психотехнології і на усвідомленій основі здійснюються бесіди, інтерв'ю, діагностика, психобіографія і ін. При груповій роботі значну роль відіграють процеси ідентифікації емоційного зараження, навіювання, тобто неусвідомлювані процеси. До групових форм консультативної взаємодії відносяться профорієнтаційні ігри, тренінги, психологічні практикуми і ін. У виборі професії варто враховувати те, що професія є формою соціалізації та розвитку соціальної ідентичності людини, а тому зміна соціально-економічних вимог до професійної діяльності зумовлює потребу утворення нових психологічних властивостей і якостей особистості, кардинальної перебудови психологічної структури особистості, її адекватності сучасним вимогам і потребам.

У житті кожної людини відбуваються нормативні події, що змінюють траєкторію професійного розвитку (наприклад, вступ до професійного навчального закладу і його закінчення, працевлаштування, підвищення на посаді і т.п.). Поряд з цими подіями виникають ненормативні (припинення навчання у професійній школі, втрата працездатності, вимушене звільнення та ін.) Виникнення цих подій може мати випадковий або соціально обумовлений характер, а в окремих випадках ініціюється самим фахівцем. Часто ненормативні події стають професійно небажаними інцидентами, супроводжуються психічною напруженістю і неузгодженістю професійної свідомості.

Отже, на етапі професійного самовизначення важливим є підготовка особистості до усвідомленого подальшого розвитку професіоналізму особистості. Виникають питання щодо відповідності вибору професії можливостям реалізації особистісного і професійного потенціалу у подальшому кар'єрному зростанні. Суттєвим у цьому є надання відповідної допомоги особистості на засадах забезпечення, перш за все, взаємовідповідності індивідуально-психологічних особливостей особистості і змісту праці, чіткого визначення професійних цілей і пріоритетів.

У психології зазвичай виділяють три основні групи цілей праці:

1) Гностичні цілі, сутність яких полягають в отриманні нового знання (класифікація, оцінка, дослідження і т.д.);

2) Перетворюючі цілі. Під перетворенням розуміються будь-які дії фахівця на предмет праці з метою активної зміни або збереження в певних межах його властивостей та станів. Всередині цієї групи можна виділити ще три підгрупи:

а) організація та впорядкування інформації, людських відносин, поліпшення здоров'я, доопрацювання продуктів, виробів;

б) надання впливу, вплив, обробка;

в) переміщення, обслуговування.

3) Пошукові цілі (знаходження найкращих варіантів, зразків вирішення складної практичної задачі в ході оперативного пошуку при обмеженому часі).

Дані цілі праці забезпечуються наступними функціями:

- логічна, пов'язана з визначенням мети і підготовкою системи необхідних трудових операцій;

- виконавська - приведення засобів праці в дію різними способами в залежності від стану продуктивних сил і безпосереднього впливу на предмети праці;

- реєстрації та контролю - спостереження за технологічним процесом, ходом виконання наміченої програми;

- регулювання - коректування, уточнення заданої програми.

Кожна з цих функцій в тій чи іншій мірі може бути присутнім у праці окремого працівника, але неодмінно властива сукупній професійній праці. Залежно від переваги тих чи інших функцій у трудовій діяльності людини визначається складність праці, складається конкретне співвідношення функцій розумової і фізичної праці.

У своїх суспільних функціях праця виступає як:

- спосіб задоволення потреб (перша і найважливіша функція праці, з якої починається суспільне буття людини);
- творець суспільного багатства (діяльність, за допомогою якої людина, задовольняючи свої потреби, опосередковує, регулює, контролює обмін речовин між собою і природою);
- творець суспільства і фактор суспільного прогресу (задовольняючи потреби і створюючи багатство, праця лежить в основі всього суспільного розвитку - формує соціальні шари суспільства та основи їх взаємодії);
- скульптор людини (створюючи всі цінності людського буття, виступаючи в якості суб'єкта суспільного розвитку, залучаючи до праці суспільство в цілому, людина розвиває і самого себе - здобуває знання та професійні навички, формує навички спілкування та взаємодії);
- сила, що відкриває людству шлях до свободи (що дає людям можливість враховувати заздалегідь усе більш віддалені природні і суспільні наслідки своїх дій). Ця функція як би резюмує всі попередні, бо саме у праці та з допомогою праці суспільство пізнає як закони свого розвитку, так і закони природи [17, 18].

Отже, аналізуючи вищевказане, можна стверджувати, що методологічною основою форм і методів психологічної підтримки особистості у її професійному самовизначенні є формування системи знань про працю як про особистісну вартість людини.

Особливого значення у цьому набуває професійна консультація, як форма психологічної підтримки особистості що спрямована на ознайомлення учнівської молоді із вимогами і потребами ринку праці щодо конкурентоздатних професій, відповідних ринкових професійних цінностей особистості. Виходячи з цього, ми визначаємо професійну консультацію як систему психологічного вивчення особистості з метою надання йому обґрунтованих порад щодо оптимальних для нього напрямків і засобів професійного самовизначення і самореалізації. Причому, у центрі професійної консультації є особистість у всій складності її психологічної структури, з індивідуальними особливостями прояву її психічних функцій, з її потребами, інтересами, із сформованою (за допомогою профінформаційної роботи) профорієнтаційною позицією. У процесі профконсультації особистість отримує допомогу, яка дозволяє йому уточнити свою профорієнтаційну позицію, спрямувати її на реальні для нього перспективи і засоби професійного самовизначення. При цьому здійснюється відкрите для особистості проектування її психологічної структури на різні сфери професійної діяльності. Важливими питаннями системи професійної консультації є розробка і використання методик профконсультаційної психодіагностики. До таких методик мають бути пред'явлені певні вимоги методологічного характеру. Психодіагностичні методики професійної консультації, що спрямовані на виявлення й оцінку індивідуальних особливостей прояву психічних функцій, повинні бути позбавлені впливу знань, інтелектуальних і моторних вмінь і навичок досліджуваного на результативність тестування. Психодіагностична методика має бути спрямованою на виявлення й оцінку саме тієї функції, яка підлягає діагностиці, з максимально можливим виключенням інших, супутніх функцій. Крім того, будь-яка профконсультаційна психодіагностична методика за складністю своєї робочої частини має бути доступною для кожної особистості, яка досліджується за її допомогою. Широкий статистичний матеріал показників

тестування за такими методиками має відповідати закономірності нормального розподілу величин. Методика має забезпечувати надійне виявлення й оцінку досліджуваної психічної функції на засадах встановлення позитивної кореляції. Слід зазначити, що оцінювальні показники методики мають цілком виключати будь-яку можливість впливу на них суб'єктивної оцінки з боку профконсультанта, вони мають бути незалежними від його інтуїтивних та інших уявлень і ставлень до особистості, яка потребує професійного консультування. Нарешті, психодіагностичні методики мають бути позбавлені прямої імітації реальної професійної діяльності.

Із спеціальних профконсультаційних методик можна успішно використати ті, що розроблені Є.О.Климовим, а також групу анкетних методик, розроблених Б.О.Федоришиним [26,59]. Йдеться про методики виявлення й оцінки загальних інтересів особистості (навчальних, побутових, спортивних, педагогічних тощо), професійних інтересів, професійної спрямованості і професійних намірів, комунікативних і організаторських схильностей.

Ставлення, інтереси, професійні наміри, а також здібності і потреби - це той мінімум психологічних утворень особистості, що складає її професійний нахил і що має бути виявлений і оцінений в системі шкільної профконсультаційної роботи з використанням доступних вчителю методів. Виявлені у процесі професійної консультації нахили є важливою науково обґрунтованою підставою для комплектування профільних груп учнів у системі їх допрофесійної підготовки.

Третій структурний елемент професійної орієнтації - професійний добір - визначається як система роботи з надання порад і допомоги людині щодо прийняття нею рішення про такий вибір конкретного виду професійної діяльності, який би максимально відповідав суб'єктивним і об'єктивним умовам професійного самовизначення, перспективам подальшого розвитку даної особистості та її успішній реалізації в професійній діяльності.

Таким чином, професійне самовизначення молоді в сучасних умовах праці потребує профорієнтаційної підтримки із застосуванням особистісно-орієнтованого та діяльнісного підходів, професійної відповідності, самооцінки, аналізу особистісних та професійних характеристик щодо ефективного саморозвитку особистості в умовах ринкового середовища із урахуванням психофізіологічних та професіографічних досліджень, профорієнтаційного консультування за умови розвитку професійних здібностей, стимулюючої ролі інтересів і ставлень особистості в розвитку її відповідних здібностей. Вибір учнівською молоддю професії може бути вдалим за умови забезпечення реалізації сукупності психолого-педагогічних умов, які інтегруються завдяки професійній орієнтації як психолого-педагогічній технології профорієнтаційної роботи. Допомога особистості у професійному самовизначенні в сучасних умовах праці має передбачати: розвиток професійної самосвідомості, що включає образ майбутньої професії, реального і ідеального «Я», формувати стресостійкість і витривалість до можливих професійних перешкод і труднощів, корекцію самооцінки особистості: уміння на засадах надійних критеріїв самооцінки реально оцінювати власні здібності, здатність до аналізу змісту і завдань професійної діяльності і співставлення її вимог з можливостями майбутнього фахівця. Суттєвим у цьому є формування особистісної відповідальності оптанта за власний професійний саморозвиток і професійну самореалізацію. Професійна орієнтація молоді в сучасних умовах праці має здійснюватися із застосуванням принципів свідомості, розвитку і професійної відповідності сучасним умовам праці.

3.2. Методи профорієнтації

Початковим положенням у виборі методів професійної орієнтації має бути особистісно-орієнтований підхід щодо професійного вибору та подальших шляхів професійного становлення тієї чи іншої особистості. Природньо, кожна ситуація вибору породжує множинність варіантів рішень, опосередкованих

соціально-економічними умовами. Супровід може трактуватися як допомога суб'єктові у формуванні орієнтаційного поля розвитку, відповідальність за дії в якому несе він сам. Доцільним у психологічному супроводі, професійній орієнтації молоді є застосування відповідних психодіагностичних методик щодо формування відповідних ціннісних орієнтирів.

У професійній орієнтації молоді використовуються різноманітні методи [17,18]: інформаційні, просвітницькі, екскурсії на підприємства, перегляд фільмів та передач, зустрічі з фахівцями, читання лекцій, профорієнтаційні уроки і т.п. Це далеко не повний список методів. Але по-докладніше хотілося б зупинитися на так званих методах профдіагностики та методах морально-емоційної підтримки і допомоги. Важливе значення у цьому має вивчення трудової діяльності. Об'єктом вивчення психології трудової діяльності є трудова діяльність, особливості особистості працівника, конкретна виробнича середовище, міжособистісні відносини в праці, знаряддя і продукти праці, методи виробничого навчання.

Зазвичай виділяють дві групи методів вивчення трудової діяльності, які передбачають:

- 1). Вивчення закономірностей здійснення конкретних видів трудової діяльності в реальних умовах;
- 2). Цілеспрямоване вивчення організаційних умов і способів здійснення трудової діяльності.

До першої групи методів відносяться методи спостереження, опитування і аналізу виробничої документації.

Друга група відносяться методи лабораторного та виробничого експерименту.

Безпосереднє спостереження дає можливість проведення досліджень в умовах реального виробництва. На першому етапі складається програма спостереження, планується реєстрація результатів, розробляється спеціальна форма протоколу. Метод безпосереднього спостереження використовується

для психологічного аналізу професій, для дослідження особистості працюючого і для вирішення конкретних прикладних задач. За допомогою безпосереднього спостереження можна вивчати закономірності формування навичок, зміна працездатності та поведінки в залежності від стану людини (стомлення, монотонність). Метод спостереження звичайно доповнюється рядом способів об'єктивної реєстрації. До цих способів належать фотографування робочої пози, кінозйомка, вимірювання зони робочого місця (сенсорні і моторні поля), вимірювання часу виконання трудових операцій (хронометрія), заміри фізіологічних функцій (частота пульсу, частота і глибина дихання, м'язовий тонус, тремор рук, реєстрація руху очей, шкірно-гальванічні і судинні реакції, електроміограма, електрокардіограма, електроенцефалограма тощо), психологічні проби (вимірювання обсягу уваги, її концентрації, розподілу, переключення, швидкості і точності рухової реакції, обсягу короткочасної пам'яті, швидкості рішення розумової задачі).

Метод самоспостереження або професійний самоаналіз полягає в освоєнні психологом конкретного виду праці. При цьому досягається ефект поєднання в одній особі працівника, який знає зсередини даний вид праці, і психолога, здатного професійно описувати, аналізувати і порівнювати трудові процеси в різних професіях. Метод рекомендується для вивчення професій, які не потребують тривалого терміну навчання. Психолог, що вивчає професію даним методом, повинен вести протокол, що складається з 5 пунктів:

- опис робочого дня (зміст роботи).
- труднощі в опануванні професією.
- вправи (позитивні зрушення в роботі в порівнянні з попередніми днями, ступінь автоматизації навичок, усунення зайвих рухів, збільшення кількості та поліпшення якості роботи).
- втома (почуття втоми, поява помилок, зниження виробництва і якості праці).

- припущення щодо недоліків в організації трудового процесу, нерациональному обладнанні, недоліки інструктажу.

Основною перевагою трудового методу можна вважати отримання з особистого досвіду даних, недоступних при застосуванні інших методів.

Метод опитування (у формі бесіди, інтерв'ю, анкети) дозволяє зібрати інформацію про особистості працівника, цілі, мотиви, інтереси, труднощі, ставлення до праці та ін

Біографічний метод полягає в аналізі біографій і автобіографій працівників. Значний інтерес представляє дослідження біографічних даних не тільки найбільш успішних працівників, а й осіб, що не впоралися з вимогами професії.

Метод узагальнення незалежних характеристик дозволяє вивчити особистість працівника шляхом аналізу отриманих від різних осіб (колег, керівника та ін) даних. Узагальнення отриманих характеристик має будуватися на основі зіставлення, порівняння, виділення головного і другорядного, повторюваного і випадкового. Цей метод використовується при атестації кадрів, у трудовій експертизі, при аналізі нещасних випадків і аварій.

Метод вивчення помилкових дій дає можливість виявити вимоги професії до психіки працюючої людини, побудувати професійне навчання відповідно до особливостей діяльності. Помилкові дії можна вивчати шляхом безпосереднього спостереження або шляхом бесід, аналізу документації, вивчення бракованої продукції. Аналіз продуктів праці у працівників різної кваліфікації, за певні періоди часу (протягом робочого дня, тижня і т.д.) може служити методом вивчення процесів формування навичок, впливу психічного стану на кількість і якість продукції, або якість послуг, які забезпечує працівник.

Лабораторний експеримент є одним їх найважливіших методів вивчення трудової діяльності. Експеримент будується за принципом психологічного моделювання досліджуваної діяльності. Перед випробуванням ставиться

завдання виконати в лабораторних умовах дії, по психологічній структурі відповідні реальним трудовим операціям. Цей метод дає можливість точної реєстрації та вимірів, що, як правило, неможливо досягти в реальних умовах. Разом з тим, «штучність» діяльності в лабораторних умовах може спотворювати результати. Тому дані лабораторного експерименту бажано зіставляти з даними, отриманими за допомогою інших методів, а також перевіряти в природних умовах. Виділяють два види лабораторного експерименту: синтетичний і аналітичний. При синтетичному лабораторному експерименті можна точно відтворювати всі елементи, умови даного виду трудової діяльності. Для цього використовують моделі кабін, тренажери. При аналітичному лабораторному експерименті моделюється окремий елемент трудової діяльності. До лабораторного експерименту відноситься також метод тестів. Природний експеримент проводиться безпосередньо на робочому місці: в цеху, в польоті, і т.д. Природний експеримент прийнято поділяти на такі види:

а) констатуючий експеримент (наприклад, проводиться непомітне вимкнення мотора, зміна регулювання, запровадження відхилень в правильну роботу приладів);

б) формуючий експеримент - проводиться у вигляді експериментального навчання, в основі якого лежить психологічна гіпотеза, яка перевіряється при цьому порівнюються певні особливості діяльності у дослідній і контрольній групі (наприклад, норма виробітку, час навчання, тощо);

в) цілеспрямована зміна структури досліджуваної трудової діяльності. У цьому випадку при виконанні діяльності за планом вимикаються по черзі окремі аналізатори, змінюється поза, доступ до важелів управління, вводяться додаткові подразники, що відволікають увагу, змінюється емоційний фон діяльності. Це дає можливість оцінити роль даних чинників в структурі досліджуваної діяльності.

Отже, за допомогою даних методів вивчаються психологічні закономірності різних видів діяльності, з'ясовуються вимоги до психіки працівника, складаються професіограми і психограми, що є основою для проведення професійного добору.

Професіографія - практичне спрямування психології трудової діяльності, яке пов'язане з вивченням вимог, що пред'являються професією до особистісних якостей, психологічних здібностей і фізіологічних можливостей людини.

Поняття «професіографія» включає професіографічне дослідження і його результат - професіограму. Професіографія є розділом двох наук - професіології і психології трудової діяльності. Предметом професіографії є наукове дослідження, опис та проектування професій. Залежно від цілей дослідження професіографія (і професіограма) містить дані про проектовану або про існуючу професію (або в проміжному варіанті про існуючу професію з проектованими змінами і вдосконаленнями у професійній діяльності).

Принципами професіографії є:

1. Специфічність (конкретність) опису певної діяльності;
2. Поетапність вивчення діяльності - процесуальна послідовність збору та аналізу матеріалу (етапи: інформаційний, аналітичний, синтетичний, експериментальний, результуючий).
3. Спрямованість опису - відповідність конкретним цілям вивчення і реалізації конкретної практичної задачі.
4. Селективність (вибірковість) об'єкта вивчення - концентрація на специфіці суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків, найбільш складних завданнях трудового процесу.
5. Багаторівневість (комплексність) вивчення суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків на всіх рівнях функціонування системи діяльності.
6. Динамічність вивчення - з урахуванням розвитку суб'єкта і зміни діяльності.

7. Системність - вивчення взаємозв'язків і взаємовпливів окремих компонентів діяльності на всіх її ієрархічних рівнях.

8. Ідентичність методичних прийомів і програм вивчення та опису - для коректного порівняння професій;

9. Використання якісно-кількісних методів вивчення - взаємне доповнення змістовною і статистичною інформацією.

Основні аспекти професіографії розглядаються відповідно до наступної схеми:

А. Загальна характеристика професії (описова частина професіограми)

1. Визначення професії та короткі відомості про її призначення; соціально-економічне значення, перспективи її розвитку; поширеність; зв'язку з іншими професіями; типові установи, підприємства, рівень технічної складності, автоматизації, основні виробничі операції.

2. Вимоги до загальної і спеціальної підготовки, роль індивідуальних якостей, склад робочих груп; перспективи просування по службі, стимулювання професійної діяльності, заробітна плата.

3. Режим праці та відпочинку, розподіл робочого часу.

Б. Основні виробничі операції та умови праці

1. Найменування і основний зміст найбільш важливих операцій (перерахування та аналіз).

Основні завдання, які вирішуються оператором.

Характеристика дій оператора по ряду параметрів; характеристика параметрів швидкості, точності, швидкості, координаційної складності виконуваних робочих операцій, вимоги до фізичної витривалості.

Характеристика робочих місць і сигнальних пристроїв, показники санітарно-гігієнічних умов.

В. Психограмма

Психологічні функції і аналізаторів, що знаходяться під переважним навантаженням і мають найбільшу важливість для забезпечення процесу

роботи. Пороги відчуття (абсолютні, диференціальні та оперативні пороги в аналізаторах, провідних для даної професії).

Характеристика включення в роботу різних аналізаторів, їх взаємодія, ступінь напруги в різні періоди часу. Характеристика їх необхідною лабільності.

Просторове сприйняття і сприйняття часових інтервалів. Найважливіші характеристики і способи його організації.

Характеристика параметрів швидкості, точності, координаційної складності виконуваних операцій. Темп діяльності. Стійкість моторних відповідей при тривалому їх повторенні.

Характеристика того чи іншого виду установки (швидкість, точність, надійність, безпека та ін.)

Характеристика швидкості формування та переробки навичок, їх міцності.

Особливості зберігання інформації. Обсяг і характер матеріалу для запам'ятовування. Вимоги до пам'яті (довгострокової, короткочасної, оперативної).

Характеристика переважних способів переробки інформації, прийняття рішень. Вимоги до широти і чіткості асоціацій, швидкості розумових операцій, продуктивності мислення, його гнучкості та критичності.

Вимоги до надійності в роботі: допустимі кількісні відхилення від заданого значення; допустимі коливання часу виконання дій.

Характеристика типових помилок в роботі: за кількісними та якісними ознаками; по мотивації, за ступенем усвідомленості, залежно від інформаційного завантаження, в залежності від функціонального стану фахівця.

Наявність і частота ситуацій, що викликають емоційну напруженість, що вимагають великих волевих зусиль, великої відповідальності. Вимоги до емоційної стійкості. Вимоги до волевих якостей і рис характеру.

Особливості професійного спілкування і вимоги до комунікативних рис особистості.

Розглянемо це дещо конкретніше.

Професіограми розрізняють: комплексні, універсальні, приватні, спеціальні.

Професіограма складається на основі аналізу змісту професійної діяльності та включає в себе загальну характеристику професії і вимоги, які професія висуває до людини.

Професіограми можна підрозділити на приватні та комплексні. Приватні професіограми дають лише приватні з точки зору однієї науки (наприклад, психології) подання про професійну діяльність. Якщо психологічна професіограма відображає лише фізіологічні, або санітарно-гігієнічні, або соціологічні, або технологічно-економічні показники, таку професіограму відносять до розряду приватних. Використання подібних професіограм обмежується певною галуззю діяльності, що пов'язані з відповідною наукою, або суміжними галузями наук.

Комплексна Професіограма є всебічним описом роботи, в якому зібрані результати професіографії всіх дисциплін ергономіки і відповідних спеціальних дисциплін (техніка, організація, економіка). Відомості, що увійшли до переліку характеристик, що містяться в професіограмі, доступні для всіх фахівців, які брали участь у її складанні, і можуть бути використані ними в їх практичній роботі.

Одним із основних принципів професіограмування є принцип диференційованого підходу до вивчення професійної діяльності. Сутність цього принципу - підпорядкування професіограмування, вирішення конкретних практичних завдань. Залежно від призначення професіограми поділяються на універсальні і спеціальні. Спеціальна професіограма - це вузькоспеціалізований відбір тих найважливіших характеристик, які необхідні для вирішення конкретного завдання, для досягнення конкретної мети.

Спеціальні професіограми складаються, наприклад, з метою раціоналізації або оптимізації роботи, профілактики травматизму та профзахворювань, при розстановці кадрів або підвищенні кваліфікації співробітників, при оплаті праці або преміюванні.

Універсальні професіограми містять відомості і характеристики професійної діяльності дійсні для всіх видів робіт. Така Професіограма буває досить обтяжливою, переслідуючи багато цілей, і тому розробляється рідко.

Професіограми для підвищення рівня безпеки праці.

Корекційна професіографія, спрямована на підвищення безпеки професійної праці, детально і аналітично описує ті характеристики, які є основними джерелами небезпечного поведінки людини в даній сфері

Причиною зниження рівня безпеки праці може бути брак професійних навичок, використання небезпечних методів і способів праці, ігнорування правил техніки безпеки, несприятливі індивідуальні особливості, психологічні стани. Тому так важливо складання професіограми, спрямованої на підвищення рівня безпеки. В екстремальних умовах діяльності потрібно сприйняття більшого обсягу інформації та більш висока концентрація уваги, швидка його переключення. В умовах аварійної ситуації необхідно в мінімальний термін впізнати небезпеку, прийняти рішення на основі інформації, якої бракує, виконати це рішення, контролювати і коригувати свої дії.

Отже, поведінка особистості в умовах складної ситуації - це складна перцептивна і розумова діяльність, що здійснюється в стані психологічної напруженості, а тому розробляючи професіограму слід з'ясувати особливості цієї діяльності.

Якщо професійна діяльність припускає виникнення екстремальних ситуацій, то з'являється необхідність у відсіві людей, які не відповідають за індивідуально-психологічним властивостями вимогам певного виду діяльності. Зазвичай в числі індивідуально-психічних особливостей, які

забезпечують адекватну поведінку в екстремальних умовах, називають емоційну стійкість, широту розподілу та швидкість переключення уваги, психомоторні властивості, здатність до виділення головного об'єкта серед великої сукупності різних об'єктів, просторові уявлення, динамічний окомір, спостережливість, критичність мислення, вольові якості. До індивідуальних психологічних особливостей, які забезпечують стабільність поведінки в травматогенній ситуації, відносять також здатність до розрізнення слабких сигналів - провісників небезпеки, здатність критично оцінювати співвідношення між успішністю і безпекою діяльності, здатність до передбачення варіантів дій джерела небезпеки, здатність до швидкого переключення уваги, здатність до травмобезпечної взаємодії з іншими людьми, здатність враховувати попередній досвід зустрічей і боротьби з небезпекою.

З практичного боку проблема складання професіограми для підвищень рівня безпеки праці зводиться до двох основних аспектів: до визначення вимог, пропонованих людині тією чи іншою діяльністю, і до оцінки рівня розвитку її здібностей, які актуалізуються цією діяльністю. Виявлений недостатній розвиток необхідних для тієї чи іншої спеціальності психофізіологічних якостей і здібностей визначається як професійна непридатність (протипоказання). Поряд з психофізіологічними характеристиками необхідно враховувати антропометричні дані, фізичний розвиток і стан здоров'я. У ряді випадків необхідно відбирати особи, які володіють найбільшою стійкістю до впливів умов того чи іншого виду професійної праці, здатністю адаптуватися у відносно короткі терміни без шкоди для здоров'я і для працездатності. Особлива роль в професіограмі належить вивченню соціально-психологічних характеристик особистості (світогляд, спрямованість, цінності, інтереси, цілі, прагнення).

Наприклад, складаючи професіограму фахівця, слід включити питання, спрямовані на рівень розвитку таких характеристик:

стабільність і концентрація уваги, уважність, відчуття опору до різних відволікаючих дій, розсудливість, швидкість і оперативність у прийнятті рішень, рішучість, врівноваженість, сумлінність, акуратність, спритність і вміння виконувати складні рухи: хороша оцінка швидкості виконання професійних дій, хороша зорова пам'ять, здатність враховувати певні складнощі у вирішенні професійних ситуацій та ін.

Професіограми, використовувані при нормуванні та оцінці праці.

На підставі професіограми може здійснюватися нормування праці. Під нормуванням праці розуміють процес встановлення науково-обґрунтованих норм витрат праці на виконання робіт. Сутність нормування праці - встановлення об'єктивної величини витрат робочого часу в конкретних умовах. Для різних видів і характеру корисної праці ці витрати знаходять своє вираження в нормах праці: норми часу, норми виробітку, норми обслуговування, норми продуктивності обладнання, нормативи чисельності працівників. За виконання норм праці оцінюється трудова діяльність кожного працівника й оплачується його праця. Предметом нормування праці є процес конкретного корисної праці, тобто свідомо, цілеспрямована діяльність людини по створенню споживчих вартостей, необхідних йому для життя. Оцінка праці дозволяє вивчити ступінь підготовленості працівників до виконуваної ними діяльності, виявити рівень їх потенційних можливостей для оцінки перспектив професійного зростання і посадового просування. Оцінка роботи - це процес збору, аналізу та оцінки інформації про те, як працівники виконують доручену роботу, і з'ясування того, якою мірою їх робоче поведінка, робочі показники і індивідуальні характеристики відповідають встановленим вимогам.

При складанні професіограми для оцінювання та нормування праці фахівців використовуються принципи комплексності, цілеспрямованості, принцип особистісного підходу, принцип надійності, принцип диференціації, який передбачає різні спеціальності, що входять в дану професію; принцип

типізації, що вимагає об'єднання професій у певні групи; принцип перспективності і реальності.

Працівники мають мати чітке уявлення як про завдання, які вирішуються в ході оцінки їх роботи, так і про найважливіші змістовних аспектах тих процедур, які будуть використовуватися при цьому, в тому числі і складанні спеціальної професіограми. Оскільки система оцінки спрямована на виявлення того, якою мірою працівник у своїй праці наближається до стандартів і вимог, встановлених організацією, співробітники повинні знати ці стандарти, тобто чітко уявляти, який робочий поведінку і які робочі результати очікують від них.

Професіограма, використовувана при оцінці та нормуванні праці може вважатися дієвою, якщо в результаті її застосування буде забезпечена чітка зв'язок результатів праці та її оплати, високий рівень мотивації і максимальна віддача від працівників.

Оглядова класифікація професій за ознаками предмета, цілей, засобів і умов праці поділяється на чотири ярусну класифікацію професій "": класи професій, відділи професій, типи професій, групи професій.

Перший ярус виділяє наступні типи професій:

По предмету праці всі професії поділяються на біономічні (природа), техномічні (техніка), сігномічні (знаки), артономічні (художні образи) і соціономічні (взаємодія людей). Залежно від цього визначають п'ять сфер професійної діяльності "Людина - Природа", "Людина - Техніка», «Людина - Знак», «Людина - Художній образ», «Людина - Людина".

Перший "Людина - жива природа». Представники цього типу професій мають справу з рослинними і тваринними організмами, мікроорганізмами й умовами їхнього існування (агроном, зоотехнік, ветеринар, мікробіолог).

Другий "Людина - людина". Предметом інтересу, обслуговування, розпізнавання, перетворення тут є соціальні системи, співтовариства, групи

населення, люди різного віку (продавець, інженер-організатор виробництва, лікар, учитель, соціальний працівник).

Третій "Людина - техніка" і нежива природа. Працівники мають справу з технічними об'єктами праці (слюсар-складальник, технік-механік, електрослюсар, інженер-електрик, технік-технолог).

Четвертий "Людина - знакова система". Природничі та штучні мови, умовні знаки, символи, цифри, формули - ось предметні світи, якими займаються представники цього типу професій (оператор фотоскладального автомата, програміст, кресляр-картограф, математик, редактор видавництва, мовознавець).

П'ята "Людина-художній образ" Явища, факти художнього відображення дійсності. Представники професій цього типу (художник-декоратор, художник-реставратор, настроювач музичних інструментів, концертний виконавець, артист балету, актор драматичного театру).

Ці п'ять типів професій поділяють за ознакою цілей на три класи (другий ярус):

- 1) гностичні професії;
- 2) перетворюючі;
- 3) вишукувальні.

За ознакою основних знарядь, засобів праці в рамках кожного класу виділяють чотири відділи (третій ярус):

- 1) професії ручної праці;
- 2) професії машинної праці;
- 3) професії, пов'язані із застосуванням автоматизованих і автоматичних систем;
- 4) професії, пов'язані з функціональними засобами праці.

За умовами праці професії можна розділити на чотири групи (четвертий ярус):

1) робота в умовах мікроклімату, близьких до побутових: лаборанти, бухгалтери, оператори ЕОМ;

2) робота, яка пов'язана з перебуванням на відкритому повітрі в будь-яку погоду: агроном, монтажник сталевих і залізобетонних конструкцій, інспектор державтоінспекції;

3) робота в незвичайних умовах (на висоті, під землею, під водою, при підвищених і знижених температурах: антенник-щогловик, водолаз, машиніст гірського комбайна, пожежник);

4) робота в умовах підвищеної моральної відповідальності за життя і здоров'я людей - дорослих або дітей, великі матеріальні цінності: вихователь дитячого саду, учитель, лікар, слідчий.

Формування особистості професіонала.

Особистість професіонала - це інтегральне системне якість, що закономірно виявляється на певному етапі професійного розвитку індивіда. Дана якість формується, виявляється і реалізується в рамках суперсистеми, яка включає такі компоненти: соціально-професійні вимоги до людини, цінності і норми професійної спільності, вимоги людини до змісту та умов професіоналізації, потреби і можливості індивіда щодо реалізації своїх вимог, а також соціально-професійних вимог і норм.

Призначення особистості професіонала полягає в тому, щоб забезпечувати функціонування і реалізацію, розвиток і збагачення компонентів суперсистеми, що породила її. Знаряддями або засобами вирішення цих завдань є професійно важливі та професійно значущі якості особистості.

У повній відповідності з механізмами детермінації професійного розвитку провідними компонентами особистості професіонала є підструктури професійно важливих і професійно значущих якостей, які забезпечують необхідний рівень професійної продуктивності, професійної ідентичності та професійної зрілості особистості. Професійна продуктивність свідчить про

рівень відповідності особистості професіонала соціально професійним вимогам; професійна ідентичність - про ступінь прийняття особистістю даних вимог і рівні її реалізованості. Професійна зрілість свідчить про здатність людини знаходити оптимальне співвідношення між соціальними та індивідуальними вимогами, про здатність до самодетермінації професійного розвитку.

Професійна ідентичність оцінюється на основі суб'єктивних критеріїв (задоволеність працею, профсамооцінка, реалізованість), вищим проявом якого є професійне щастя, а визначальним елементом - професійна мотивація.

Професійна зрілість оцінюється на основі об'єктивних (успішність професійної кар'єри) і суб'єктивних (побудова адекватного стилю професіоналізації) показників, її визначальним елементом є розвинене професійна самосвідомість.

Суттєве значення у цьому має працездатність як соціально-біологічна властивість людини, що відбиває його можливість виконувати конкретну роботу протягом заданого часу з необхідним рівнем ефективності і якості. З одного боку, вона відображає можливості біологічної природи людини, служить показником його дієздатності, з іншого - виражає його соціальну сутність, будучи показником успішності оволодіння вимогами якоїсь конкретної діяльності. Складові працездатності: професійні якості, психологічні якості, функціональні стану.

Показниками працездатності є не тільки швидкісні характеристики переробки інформації, але і якість виконання роботи, а також психофізіологічні характеристики (параметри уваги, пам'яті). На працездатність значно впливають різні індивідуальні фізіологічні та психологічні якості, особливо в ситуаціях, що викликають психологічний стрес.

Основу працездатності складають спеціальні знання, вміння, навички, певні психічні, фізіологічні і фізичні особливості. Професійно важливі якості -

це якості людини, що впливають на ефективність його праці. До професійно важливих якостей відносяться: психічні процеси (розумові, сенсорні, мнемічні, мовні), психічні стани, а також ставлення до праці і до інших людей.

Для високої працездатності суттєве значення мають такі психологічні якості особистості, як кмітливість, відповідальність, сумлінність та ін. Сукупність спеціальних якостей, необхідних в конкретній діяльності. Працездатність залежить і від рівня мотивації, поставленої мети, адекватної можливостям особистості.

Визначається п'ять функціональних станів, які відповідають певному рівню працездатності людини:

- 1) "нормальна" (людина здатна працювати досить ефективно);
- 2) «обмежена» (у такому стані працівник може приблизно протягом години працювати дуже інтенсивно, але буде допускати дуже багато помилок, а потім його стан погіршиться, і працездатність різко знизиться);
- 3) «незначно знижена» (людина здатна швидко відновлюватися після відпочинку);
- 4) "знижена" (працівника не рекомендується допускати до роботи, через різке зниження його функціонального стану, а можливо, і захворювання);
- 5) "істотно знижена» (визначається у людей з важкими захворюваннями, травмами, перенесли важкий стрес, потрясіння та ін. Працездатність в таких станах, як правило, втрачається повністю).

Функціональні стану суб'єкта праці.

Функціональний стан - інтегральний динамічний комплекс готівкових характеристик фізіологічних, психологічних, поведінкових функцій і якостей, які обумовлюють виконання діяльності.

Виділяють такі показники функціональних станів:

- суб'єктивні реакції;
- зміни вегетосоматичних і психічних функцій;
- продуктивність і якість роботи.

Функціональний стан формується і змінюється під впливом дії ряду особливостей суб'єкта праці і самої діяльності. До цих особливостей відносяться наступні характеристики людини:

- 1) ступінь професійної придатності до конкретної діяльності;
- 2) рівень підготовленості до виконання трудових завдань;
- 3) величина індивідуальних ресурсів і функціональних резервів для енергетичного та інформаційного забезпечення діяльності;
- 4) стан здоров'я;
- 5) ставлення до праці.

Важливе значення у розвитку того чи іншого стану мають фактори трудового процесу: ступінь складності, небезпеки, напруженості, шкідливості праці, величина і зміст робочого навантаження (її структура, інтенсивність і тривалість впливу); ступінь адекватності трудового завдання і засобів діяльності психолого-фізіологічним можливостям людини . Формування функціонального стану визначається також впливом на людину несприятливих факторів робочого середовища (погіршення мікроклімату і газового складу повітря, шум, вібрація, електромагнітні випромінювання і т. Д.) погіршенням психологічного клімату в робочій групі (міжособистісні конфлікти, недостатня психологічна сумісність), а також залежить від порушень звичного життєвого укладу, біологічних ритмів і стереотипів життєдіяльності в результаті використання нераціональних або незвичних режимів праці та відпочинку (нічні робочі зміни, вахтовий метод роботи, перельоти на великі відстані).

Функціональні стани, що відображають особливості реалізованої діяльності, характеризуються обов'язковою наявністю таких компонентів:

- енергетичний - фізіологічні реакції, що забезпечують необхідний рівень енерговитрат (від біохімічного до рівня окремих систем кровообігу, дихання і ін);

- сенсорний - (пороги відчуття, адаптація до сигналів і ін) характеризує можливості по прийому та первинної обробки інформації, що надходить;
- інформаційний - забезпечує подальшу обробку інформації і прийняття рішень на її основі (пам'ять, мислення);
- ефекторні - (швидкість, темп, точність реакцій, координація рухів, робочі дії та ін), відповідальний за реалізацію прийнятих рішень в поведінкових актах;
- активаційний - визначає спрямованість і ступінь напруженості діяльності і характеризує актуальну здатність людини до реалізації наявних у нього якостей і особистісних властивостей (особливості гормональної активності та нервової регуляції, рівень уваги, мотивації, емоційно-вольової напруги).

Психічні стани можна розрізнати:

- за характером причин виникнення (особистісні і ситуативні);
- за рівнем розвитку: глибокі (пристрасть) і поверхневі (настрій);
- за спрямованістю реакцій: діючі позитивно (натхнення) і негативно (апатія);
- за рівнем усвідомленості;
- за тривалістю прояву і т. д.

Ряд несприятливих психічних станів пов'язаний з істотними змінами у робочій активності. Наприклад, стан "передчасною психічної демобілізації» відображає емоційну розрядку, зниження пильності після виконання складної частини завдання ", дрімотний» стан виникає при обмеженні активності, стан «ейфорії» пов'язане з переживанням успіху ще не завершеної діяльності, стан "фобії» відзначається при дії ряду факторів (висота, вода, складна трудова ситуація).

Деякі види діяльності викликають розвиток екстремальних станів - (Високі і низькі температури, вібрації, шум, нестача кисню, надмірність

інформації і т.п.) реакції організму і психіки у відповідь на вплив надмірних значень звичних і незвичайних факторів зовнішнього середовища і трудового процесу. В результаті чого виникає неузгодженість у діяльності системи функціональної регуляції стану людини.

Класифікація функціональних станів (стан "адекватної мобілізації" стан "динамічної неузгодженості»).

Специфіка функціонального стану залежить від багатьох причин. Разом з тим серед різноманітних випадків фахівці виділяють деякі загальні класи станів, схожих за певними класифікаційними ознаками (наприклад, за впливом на показники діяльності, за механізмами формування системної реакції, по деяких зовнішніх або внутрішніх проявах і т.д.). При формуванні відповідної системної реакції виділяють два основні класи - стан "адекватною мобілізації» і стан «динамічного неузгодженості». Основною відмінністю при цьому служать критерії відповідності конкретного функціонального стану тим вимогам, які пред'являються до нього діяльністю.

Відповідність «адекватної мобілізації» характеризується оптимальним відповідністю структури системної відповіді комплексу впливаючих чинників. Під оптимальністю при цьому розуміється, з одного боку, така організація системної реакції, при якій забезпечуються необхідні вихідні параметри діяльності при її мінімальній внутрішній вартості, з іншого боку, вона передбачає наявність і готовність до дії резервних механізмів, що дозволяють адекватно реагувати на додаткове навантаження.

Стан «динамічної неузгодженості» характеризується відсутністю адекватності відповідної реакції завданням і умовам діяльності.

Екстремальні стану будь-якого виду характеризуються, насамперед, наявністю "динамічного неузгодженості». По суті, саме ці стани і лежать в основі даного класу станів. За своєю природою екстремальні стану покликані забезпечувати відповідні реакції організму при дії факторів, що виходять за межі норми. Забезпечення такої роботи завжди пов'язано з перебудовою

систем гомеостатичного регулювання та залученням нових засобів для досягнення мети.

Класифікація станів може здійснюватися і за допомогою характеристики змісту та протікання трудового процесу, наприклад стан монотонії (одноманітність діяльності), сенсорного голоду (в ситуаціях дефіциту сенсорної інформації), психологічного стресу, стану тривоги і т. д.

Особливий клас складають емоційні стани, що відображають ставлення суб'єкта до ситуації і внутрішню оцінку можливості реалізувати свої потреби в певних умовах діяльності. Ці стани виявляються в настрої, емоціях (страх, радість і т. Д.) Афекти, потяг, пристрасті, а також в переживаннях загально-біологічної спрямованості (голод, статевий потяг, лють). Незалежно від якості та смислового змісту емоційних станів всі вони можуть бути розділені на дві групи: емоційне напруження, що забезпечує адекватне вимогам трудової ситуації підвищення витрат внутрішніх ресурсів, і емоційна напруженість, що призводить до порушення виконуваної діяльності.

Класифікація стомлення:

- компенсується стомлення,
- гостре стомлення,
- хронічне стомлення,
- перевтома.

Втома - це функціональний стан, який виникає в результаті інтенсивного або (і) тривалої робочого навантаження і виявляється в тимчасовому порушенні ряду психічних і фізіологічних функцій індивіда, а також зниження ефективності і якості праці. За формами цей стан класифікується на компенсується, гостре, хронічне стомлення і перевтома. Сучасна класифікація втоми побудована на основі врахування трьох груп показників:

- 1) причини його виникнення;
- 2) симптоми прояву;
- 3) способи і тривалість відновлення працездатності

Показники:

- стомлення, що компенсується;
- гостре стомлення;
- хронічне стомлення;
- перевтома.

Причини виникнення (робоче навантаження):

- короткотермінове, помірної інтенсивності;
- короткотермінове, інтенсивне;
- багаторазове;
- тривале, інтенсивне;
- багаторазове, тривале, надмірної інтенсивності;

Професійні симптоми (ефективність і якість роботи):

- без порушень;
- без істотних порушень;
- істотні порушення;
- істотні порушення (помилки, відмови).

Функціональні симптоми (суб'єктивні):

- почуття втоми в кінці роботи;
- почуття втоми після навантаження;
- постійна втома, загальна слабкість, порушення сну, зниження інтересу до роботи;
- постійна втома, апатія, слабкість, порушення сну, безсоння, втрата інтересу до роботи, зниження пильності;

Функціональні симптоми (об'єктивні):

- незначні вегетативні реакції;
- порушення функцій аналізаторів і вегетативних систем після навантаження;
- виражені та стійкі порушення функцій аналізаторів і вегетативних систем, погіршення психічних процесів і біохімічних показників.

Заходи по відновленню:

- короткочасний відпочинок;
- тривалий відпочинок;
- лікування та реабілітація;
- професійні симптоми того, хто реабілітується після гострого та хронічного стомлення та перевтоми.

На стадії компенсуючої втоми продуктивність праці залишається високою за рахунок залучення допоміжних засобів, наприклад, більш раціональних прийомів виконання трудових операцій, мобілізації вольових зусиль. Ефективність і якість роботи при цьому не порушуються.

Гостре стомлення настає при відносно короткочасній роботі, якщо її інтенсивність не відповідає рівню фізичної підготовленості суб'єкта. Воно проявляється в різкому падінні серцевої продуктивності (серцева недостатність), розладі регуляторних впливів з боку ЦНС та ендокринної системи, у збільшенні потовиділення, порушенні водно-сольового балансу. У цей час відбувається помітне погіршення кількісних і якісних показників виконання трудової діяльності. Подальше продовження роботи може привести до серйозних порушень життєдіяльності організму (непритомності, колапсоїдних станів і ін.) Розрізняють гострі ознаки, що розвиваються протягом одного трудового дня, а також хронічне стомлення. Крайньою формою розвитку хронічної втоми є перевтома. Характерними ознаками цього стану є:

- різке погіршення показників праці;
- утруднення у виконанні звичних, легких завдань, повсякденних обов'язків;
- різке погіршення пам'яті, неможливість довго концентрувати увагу на предметі діяльності, навіть докладаючи значні вольові зусилля;
- порушення сну, безсоння;

- депресія, дратівливість, скрутним стає спілкування з колегами по роботі.

Професійними симптомами є різке зниження ефективності та якості роботи, серйозні помилки, відмова від виконання професійних обов'язків.

Психологічний (робочий) стрес.

Психологічний стрес - це стан надмірної психічної напруженості та дезорганізації поведінки, яка розвивається в результаті загрози або реального впливу екстремальних чинників соціального, психологічного, екологічного та професійного характеру.

Основними джерелами психологічного (робочого стресу) можна назвати:

- 1) Організаційно-економічні та соціальні характеристики діяльності:
 - структура (взаємозв'язку, джерела інформації і т.д.);
 - управління (форми підпорядкування, ступінь автономності і т.д.);
 - стимули праці (моральні, матеріальні);
 - соціальні фактори (статус, рольові відносини і т.д.);
 - служба персоналу (відбір, підготовка, просування і т.д.).
- 2) Робочі характеристики діяльності:
 - зміст праці (завдання, шляхи вирішення, критерії оцінки тощо);
 - засоби праці (їх ергономічність, адекватність завданням і т.д.);
 - санітарно-гігієнічні умови (шкідливість, перешкоди);
 - соціальні умови (психологічний клімат, міжособистісні конфлікти);
 - організація процесу праці (режим праці та відпочинку, робоче навантаження).
- 3) Індивідуальні характеристики суб'єкта праці:
 - професійні (підготовленість, досвід і т.д.);
 - морально-етичні та організаційні (відповідальність, ініціативність і т.д.);
 - психологічні (мотиваційні, емоційно-вольові, когнітивні і ін. якості);

- фізіологічні (рівень функціональних резервів, стан здоров'я тощо).

Аналіз психологічного стресу вимагає врахування як значущості ситуації для суб'єкта, так і його особистісних характеристик. Стрес в значній мірі є продуктом способу мислення та оцінки ситуації, знання власних можливостей, ступеня навченості способам управління і стратегії поведінки в екстремальних умовах. Психологічний стрес являє собою перш за все стан тривоги за життя, здоров'я, успіх, добробут.

Як стресовій може бути визнана тільки така реакція індивіда, яка досягає порогових рівнів його психологічних та фізіологічних особливостей. Зміна поведінки при психологічному стресі є специфічним і більш інтегральним показником характеру відповіді на вплив, ніж окремі функціональні показники. У стані стресу у людини часто домінує форма поведінки з підвищенням збудливості, що виражається в дезорганізації поведінки, втрати низки раніше придбаних реакцій, переважання стереотипних відповідей, появі помилкових дій.

Активно-емоційна і пасивно-емоційна форми змін поведінкової активності при короткочасних, але інтенсивних стресових впливах.

Стресу властиві множинні зміни в організмі і особистості. Стресові стан по різному впливають на поведінку людей. Одні під впливом стресу виявляють повну безпорадність і не в змозі протистояти стресовим впливам, інші, навпаки, є стресостійкими особистостями і найкраще проявляють себе в моменти небезпеки і в діяльності, що вимагають напруження всіх сил.

При короткочасних інтенсивних стресових впливах яскраво виявляються різні симптоми стресу. Короткочасний стрес - бурхливе витрачання "поверхневих" адаптаційних резервів. Розрізняють активну і пасивну форми змін поведінкової активності при таких стресових впливах:

Пасивно-емоційна форма зміни поведінкової активності проявляється у людини, адаптаційний резерв якого недостатній, і організм не здатний

ефективно протистояти стресу. Виникає стан безпорадності, безнадійності, депресії. Але така стресова реакція може бути тимчасовою.

Активно-емоційна форма:

- активний захист від стресу. Людина змінює сферу діяльності і знаходить щось більш корисне і придатне для досягнення душевної рівноваги, сприяє поліпшенню стану здоров'я (спорт, музика, робота в саду або городі, колекціонування тощо);
- активна релаксація (розслаблення), яка підвищує природну адаптацію людського організму - як психічну, так і фізичну. Ця реакція найбільш дієва.

У нормальних умовах, у відповідь на короткочасний інтенсивний стрес у людини виникає стан тривоги, сум'яття, яке є автоматичною підготовкою до активної дії: атакуючому або захисному. Така підготовка здійснюється в організмі завжди, незалежно від того, якою буде реакція на стрес - навіть тоді, коли не відбувається ніякого фізичного дії.

Отже, аналізуючи вищезазначене, ми дійшли висновку, що важливим у виборі форм та методів психолого-педагогічної допомоги особистості у її професійному самовизначенні є здійснення ґрунтовного аналізу конкретних видів професій, зокрема, професіограм, вивчення психологічних та фізичних аспектів здійснення професійних дій у тій чи іншій галузі діяльності, причому, варто орієнтуватися на забезпечення психологічної стабільності та стресостійкості особистості, що суттєвим чином впливатиме на її адекватність у визначенні професійних напрямів діяльності в сучасних умовах праці.

Н.С. Пряжников класифікує [51, 52] методи профорієнтаційної роботи наступним чином:

1) інформаційно-довідкові (професіограми, професійна реклама та агітація, зустрічі з фахівцями профорієнтаційні уроки, навчальні фільми, засоби масової інформації та ярмарки професій);

2) професійної психодіагностики (закриті та відкриті бесіди-інтерв'ю, опитувальники професійної мотивації, професійних здібностей, особистісні опитувальники, проєктивні особистісні тести, збір непрямой інформації, психофізіологічне обстеження, професійні проби, ігри та тренінги, що моделюють ситуації професійного спілкування або морального вибору в процесі трудової діяльності і спостереження безпосередньо в трудовій діяльності);

3) морально-емоційної підтримки (груп спілкування, тренінги спілкування, складні методи індивідуальної та групової психотерапії, «полум'яні» публічні виступи, ігри з елементами психотренінгу, успішні приклади самовизначення і свята праці);

4) допомоги в конкретному виборі і прийнятті рішення (послідовності дій, що реалізують намічену ціль).

Детальніше хотілося б зупинитися на методах з групи професійної психодіагностики, до яких можна віднести наступні, наведені нижче, методи і технології.

Методи активізації професійного та особистісного самовизначення:

1) Ігрові профорієнтаційні вправи. Мета даних вправ полягає в створенні більш доброзичливою обстановки при проведенні профорієнтації старшокласників, а також у моделюванні окремих елементів професійного, життєвого та особистісного самовизначення. Більшість таких вправ розраховані на групу не більше 15 осіб. В основному учасники вправ сидять в колі, що дає можливість учасникам відчувати себе більш впевнено і комфортно. Цей метод необхідно використовувати в поєднанні з іншими формами профорієнтаційної роботи, але, в той же час, вони застосовні і з методиками, спрямованими на формування різних якостей особистості, стилів спілкування і т.п. При проведенні профорієнтаційних вправ повинні дотримуватися такі умови, як: висока динаміка проведення, акцентуалізації уваги учасників на найбільш цікавих і правильних висловах, участь у вправах завжди носить добровільний характер, вправа програється не більше 5 раз і дається можливість проявити себе всім гравцям.

2) Активізація за допомогою опитувальників. Особливістю таких опитувальників є те, що відбувається стимулювання клієнта на роздуми про власні перспективи особистісного та професійного самовизначення. Дані методики застосовуються у роботі із з багато чисельною групою, а так само багаті психотехнічні можливості роботи учнів з бланками. Крім того, можливе формування в учнів інтересу до своїх психологічних особливостей та їх розвитку.

3) Ціннісно-моральні якості активізують опитувальники професійного та особистісного визначення. За допомогою даних методик створюється сприятлива атмосфера для обговорення світоглядних проблем, крім того, під час їх проведення з'являється можливість позначати різні точки зору.

4) Бланкові і карткові ігри професійного та особистісного самовизначення. Головне достоїнство карткових консультаційних технологій - наочність і предметність пошукового дії і можливість швидкого складання з карток різних «образів» модельованих об'єктів. Але у даних методик є й недоліки: складність самостійного виготовлення карткових методик і необхідність спеціальної підготовки профконсультантів.

Дуже часто фахівці, які займаються профорієнтацією молоді використовують такий метод, як складання формули вибору професії. Як правило, дана методика використовується в індивідуальному професійному консультуванні. Формула складається за допомогою класифікації, в яку входять: типи професій («людина - природа» (П) - головний, ведучий предмет праці - жива природа; «людина - техніка» (Т) - в цьому типі професій головний предмет праці - технічні об'єкти (машини, механізми і т.п.), матеріали, види енергії; «людина - людина» (Ч) - тут головний предмет праці - люди, «людина - знакові системи» (З) - в цьому типі професій головний предмет праці - умовні знаки, цифри, коди, природні чи штучні мови, тексти; «людина - художній образ» (Х) - провідний предмет праці - художній образ, способи його побудови), класи професій (гностичні (пізнавальні) професії (Г), що перетворюють професії (П); вишукувальні професії (І), відділи професій (професії, пов'язані з використанням ручної праці (Р); професії, пов'язані з

використанням машин з ручним керуванням (М); професії, пов'язані з використанням автоматизованих і автоматичних систем, апаратів (А); професії, в яких переважають функціональні засоби, знаряддя праці (Ф)) і групи професій (праця в умовах звичайного (побутового) мікроклімату (Б); працю з перебуванням на відкритому повітрі з різкими перепадами температури, вологості (О); праця в незвичайних умовах: під землею, під водою, на висоті, в повітрі, в гарячих цехах, у цехах з неминучими виробничими шкідливостями (Н); праця з підвищеною моральною відповідальністю за здоров'я, життя людей, за великі суспільні матеріальні цінності (М)). Складається 5-ярусна піраміда (див. додаток 1), у п'ятому ярусі вписується умовні позначення обраної професії - формула з декількох букв. Для визначення типу темпераменту і характеру, які необхідно враховувати при проведенні профорієнтації, використовуються методики Айзенка і ОСТ (особливості структури темпераменту), Кеттелла і Хола.

Виявлення професійних установок здійснюється на підставі стандартизованих тестів, серед яких широке поширення набула методика Дж. Крайтса «Шкала зрілості професійних установок», яка орієнтована на виявлення 5 типів установок, таких як: впевненість і рішучість у професійному виборі - нерішучість; безтурботність і матеріальна забезпеченість - егоцентризм та матеріальні інтереси; самостійність і активність - залежність; реалізм і готовність до компромісів - соціальний престиж та інформованість і раціональність – боязнь. Ці установки репрезентуються окремими шкалами, які об'єднуються в шкалі зрілості професійних установок. Але це методика не підходить для виявлення професійних установок у віці 14 - 16 років, так як в цьому віці професійні установки вельми динамічні. Тому була розроблена наступна методика, яка полягає в тому, що підлітки повинні оцінити ступінь відповідності кожного висловлювання їх психологічному стану в даний час [51, 52]. При цьому використовувалася шкала, що включає шість ступенів відповідності кожному висловлюванню від позиції «повною мірою мені відповідає» - до «цілком мені не відповідає». Висловлювання підлітків групувалися таким чином: «самостійність», згруповані висловлювання, що

характеризують відповідальність і автономію підлітка у вирішенні завдання вибору професії; «схильність емоційним впливам» - включає висловлювання, що характеризують орієнтацію на емоційний контекст прийняття рішення; «надії на професійну перспективу» - включає висловлювання, що характеризують оптимізм щодо професійного майбутнього; «легковажність професійного вибору» - включає висловлювання, що характеризують відсутність чітких критеріїв професійного вибору; «орієнтація на передбачувані невдачі» - включає висловлювання, що характеризують песимістичний прогноз професійного майбутнього; «відчуття розгубленості» - включає висловлювання, що характеризують стратегію зміни критеріїв оцінки діяльності по ходу її виконання; «переживання емоційного конфлікту» - включає висловлювання, що характеризують прагнення до відходу з емоційно неприємної ситуації; «Ідеалізація свого професійного майбутнього» - включає висловлювання, що характеризують кілька нереальні надії на своє професійне майбутнє; «грунтовність професійного вибору» - включає висловлювання, що характеризують раціональний підхід до проблеми професійного вибору; «відчуття власної нездатності» - включає висловлювання, що характеризують занижену самооцінку професійно важливих здібностей і професійних інтересів. Для діагностики професійної самосвідомості та ціннісних орієнтацій використовується методика І. Кона, де тестовані пишуть твір на тему «Хто я є» і на тему «Я через 5 років». Вона дозволяє виявити змістовні компоненти самосвідомості, найбільш актуальні його параметри: соціально-рольову самоідентичність; орієнтацію людини на свої специфічні ознаки та якості, які відрізняють його від інших і по яких він порівнює себе з іншими; здатність робити прогнози щодо себе, місце професії в Загалом життєвому контексті людини.

Ще одним методом, що використовується у професійній орієнтації є метод «портфоліо». Цей метод дає змогу проаналізувати професійний вибір особистості, рівень її його навчальної та індивідуальної активності, спрямований на оцінювання способу життя учня, його особистісного і професійного потенціалу. Методика багатовимірного аналізу застосовується з метою

профорієнтації особистості. Її основною метою є виявлення інтересів і здібностей учнів за допомогою фіксації, накопичення професіографічного аналізу їх спонтанних досягнень. Ще одним методом, який досить часто використовуються в профорієнтації є тестування, що визначає ступінь знайомства учнів з майбутньою професією, і спрямований на виявлення стійкості інтересу випускників до обраної професії та ступінь зрілості цього рішення. Він складається з блоків: перелік груп професій, що розрізняються за якісними параметрами; перелік найбільш важливих професійних знань і умінь, що визначають зміст професії і рівень необхідної підготовки; престижність обраної професії і пропонований рівень конкуренції на ринку праці; оцінка власних якостей, що дозволяють успішно оволодіти професією і конкурувати з іншими претендентами; альтернативні професії та спеціальності у разі неможливості оволодіння бажаної професією [53, 54].

Тест для визначення спрямованості особистості дуже часто використовується в профдіагностики. При цьому виділяють три основних спрямованості: «я-спрямованість», людина з такою спрямованістю схильний до агресії, егоїзму, воліє індивідуальну діяльність, сильно матеріально зацікавлений, прагнути до максимального задоволення своїх потреб; «о-спрямованість», тобто на спілкування, орієнтований на спільну діяльність, високий рівень виконавської дисципліни, безініціативний, «д-спрямованість», тобто на справу, орієнтований на виконання завдання, на вирішення загальних проблем, часто бувають яскраво виражені лідерські якості.

Отже, аналізуючи вищевказане ми дійшли висновку, що професійна орієнтація молоді в сучасних умовах праці має враховувати:

- потреби регіону в кадрах тієї або іншої професії і кваліфікації;
- вимоги, які пред'являє професія до стану здоров'я, психофізіологічних властивостей і психологічних якостей людини;
- професійно-освітні можливості оптанта (рівень освіти, допрофесійна і професійна підготовка, кваліфікація);
- перспективи професійного зростання, кар'єри, підвищення

кваліфікації;

- особливості вибраної професії (умови праці і оплати);
- протипоказання і обмеження за віком і статтю.

У виборі відповідних форм психологічної допомоги доцільно використовувати наступні методи: інформаційно-довідкові, професійної психодіагностики, морально-емоційної підтримки та методи допомоги в конкретному виборі і прийнятті рішення. Причому розрізняють такі групи методів професійної психодіагностики: методи для виявлення професійно орієнтованих інтересів учнів, методи діагностики професійних намірів, методи діагностики професійної готовності, методи діагностики творчого потенціалу, методи діагностики професійних уподобань і багато іншого. Це пов'язано в першу чергу з тим, що в успішності людини як професіонала грають дуже важливу роль психологічні особливості особистості.

3.3. Мета і функції психологічного супроводу професійної орієнтації молоді в сучасних умовах праці

Одне із основних завдань психологічного супроводу професійного самовизначення — це не тільки надання допомоги і підтримки особистості у професійному виборі, але і підготовка її до самостійного подолання труднощів, відповідального відношення до власного саморозвитку. Власне кажучи, надання допомоги особистості в усвідомленні того, що вона є повноцінним суб'єктом свого професійного життя. Необхідність вирішення цієї задачі обумовлена соціально-економічною нестабільністю, багато чисельними змінами в індивідуальному житті кожної людини, індивідуально-психологічними особливостями, а також випадковими обставинами і ірраціональними тенденціями життєдіяльності і соціально-економічною нестабільністю. Психологічний супровід професійного самовизначення особистості за таких умов має передбачати створення орієнтаційного поля професійного розвитку особистості, зміцнення професійного «Я», підтримку

адекватної самооцінки, оперативну допомогу і підтримку, саморегуляцію життєдіяльності, освоєння технологій професійного самозбереження.

Програма надання допомоги особистості у професійній орієнтації в сучасних умовах праці має передбачати:

1. Підтвердження зі сторони профконсультанта правильності вибору професії. В даному випадку важливо перевірити стійкість професійних намірів. Для цього рекомендується провести бесіду про професійний план, звернувши особливу увагу на відповідність інтересів змісту професії, наявність резервного професійного плану, ступінь продуманості шляхів набуття професії, адекватність оцінки своїх можливостей в оволодінні вибраною діяльністю і так далі. Діагностичні прийоми слід використовувати лише в тих випадках, коли професія, що обирається оптантом, пред'являє жорсткі вимоги до психофізіологічних особливостей. Результати діагностики слід детально обговорити з оптантом, щоб виявити, яка професія найбільшою мірою відповідає його індивідуальності і інтересам. Можливі випадки, коли виявлені типологічні особливості можуть стати серйозною перешкодою для оволодіння професією. Тоді психолог повинен повідомити про цю проблему оптанта і постаратися знайти найбільш відповідні для нього сфери діяльності.

2. Оптант звертається за допомогою до психолога, оскільки не проявляє виражених інтересів і здібностей, які могли б допомогти в ході професійного самовизначення. Такі ситуації є найбільш складними для психолога, вимагають багато часу (5 — 6 зустрічей) для того, щоб досягти активізації процесу професійного самовизначення оптанта. Найголовніше — пробудити у оптанта інтерес до проблеми свого майбутнього, що можна досягти використовуючи різні прийоми. Зокрема, інтерес зароджується після ґрунтовного діагностичного обстеження, що дозволяє обговорити з школярем його тестовий профіль, психофізіологічні особливості, особистісні риси. Як відомо, старші підлітки і юнаки дуже чутливі до оцінки себе, тому слід створити обстановку граничної доброзичливості, підкреслюючи позитивні

якості оптанта. Принципи гуманістичної профконсультації тут особливо важливі, оскільки тільки повне ухвалення оптанта створює для нього ситуацію комфортності, формує довіру до консультанта. Надзадачею цього виду психологічного супроводу є пробудження у консультованого інтересу до себе, своїм можливостям, активізація процесу самопізнання.

3. Звернення до психолога викликане труднощами вибору професії, які обумовлені багатогранністю інтересів і здібностей старшокласника. Ця ситуація характерна для сімей, де батьки багато уваги приділяють розвитку особистості і здібностей дитини, іноді випускаючи з уваги той напрямок розвитку, який вказує на майбутню професію.

4. Ситуація пов'язана з тим, що в оптанта спостерігається розбіжність між інтересами і здібностями. Такі випадки вимагають особливої тактики психологічної допомоги. Позиція фахівців-психологів в цьому випадку однозначна: при виборі професії необхідно найбільшою мірою слідувати за інтересами оптанта, оскільки його здібності можуть бути розвинені за допомогою спеціального навчання, коректувальних заходів. Виключення — прямі обмеження психофізіологічного характеру.

5. Звернення до психолога викликане розбіжністю думки учня і його батьків щодо професійного вибору. Проблема дуже складна, така, що вимагає тактовної роботи зі всією сім'єю. Тут важливо послідовно відстоювати інтереси саме оптанта, виходячи з його реальних можливостей і схильностей, тактовно допомагаючи батькам краще зрозуміти свою дитину.

Вибір професії передбачає певний рівень розвитку професійної самосвідомості, що включає образ майбутньої професії, реального і ідеального «Я». Вибір професійного шляху мотивує постановку тих або інших професійних і життєвих цілей. Важливого значення набуває соціально-професійна позиція оптанта, головними складовими якої є сутнісноутворюючі мотиви, ціннісні орієнтації і смислові установки. Образ професії як когнітивно-емоційна освіта служить мотивуючим чинником оцінки себе.

Отже, самооцінка виступає внутрішнім спонукачем зіставлення минулого (знань і досвіду), сьогодення (переживань «Я») і майбутнього (цілі).

Виділяють наступні основні організаційні варіанти профорієнтаційної допомоги [17]:

1. Профконсультант працює в конкретній школі і обслуговує тільки учнів даної школи.

2. Профконсультант має основну базу (кабінет), де може надавати послуги всім бажаючим;

3. Профконсультант працює в спеціальному психологічному центрі (Центри профорієнтації молоді, Центрі зайнятості населення або просто - в психологічному центрі). Часто в таких центрах надається більш спеціалізована (а іноді і більш ґрунтовніша) допомога. Але Профконсультант нерідко позбавлений можливості спостерігати за розвитком свого оптанта.

4. Психолог працює в органах управління освіти, де він виступає як куратор (інспектор) з профорієнтації. Такий куратор координує профорієнтаційну роботу в школах (роботу педагогів, вчителів праці ...).

5. Дистанційна профорієнтаційна допомога, наприклад, за листуванням (підліток поштою отримує бланк з опитувальниками, відсилає свої відповіді, після чого йому висилаються узагальнені результати і рекомендації). В даний час широкі перспективи відкриваються у зв'язку із впровадженням сучасних інформаційно-комунікаційних систем

6. Робота «виїзними бригадами» (на 2-3 тижні бригада фахівців виїжджає у віддалені і малонаселені райони і здійснює «масовану» допомогу у виборі професії).

7. Допомога через засоби масової інформації ЗМІ (спеціальні цикли передач, рубрики в періодичних виданнях ...).

Отже, психологічний супровід профорієнтаційної роботи має передбачати надання допомоги у визначенні професійних намірів, вибору професії і визначенні видів професійної підготовки, а також корекцію особистісних і професійних характеристик, формування системи сучасних професійних цінностей. Реалізація

видів профорієнтаційної роботи здійснюється шляхом застосування інформаційно-комунікаційних розвиваючих психотехнологій: професійного консультування, психодіагностики, психотренінгів, психолого-педагогічних консиліумів. Ці технології звернені до особистісних механізмів, що регулюють активність оптанта, формують його позитивне самовідношення, готовність до змін і здатність проектувати альтернативні сценарії професійного становлення, перейняття на себе відповідальності за своє професійне майбутнє.

Мета відповідного психологічного супроводу — повноцінна реалізація професійно-психологічного потенціалу особистості і задоволення потреб суб'єкта діяльності. Головне — допомогти людині реалізувати себе в професійній діяльності. Психологічний супровід — це цілісний процес вивчення, формування, розвитку і корекції професійного становлення особистості. Враховуючи суб'єктність і суб'єктивність як важливі характеристики професійного становлення, приведемо основні напрями психологічного супроводу цього процесу:

- вивчення умов і чинників, що впливають на продуктивність праці і емоційно-психологічний стан персоналу;
- ефективне відтворення і збереження професійно підготовленого персоналу підприємств і організацій;
- проектування професіограм, що відображають динаміку професійного становлення особистості і альтернативні варіанти професійного розвитку;
- формування операційної структури майбутньої діяльності, а також цілеспрямована підготовка до стійкої і безпечної реалізації професійної кар'єри (включаючи професійну міграцію, соціальну адаптацію, реорієнтацію, професійне самозбереження і комфортне життя після завершення кар'єри);
- формування і розвиток акмеологічної культури персоналу, його потреби в самореалізації і здатностях до оптимальної діяльності,

професійної і індивідуальної компетенції та комунікації;

- забезпечення психологічної безпеки персоналу, комфортних умов його діяльності, а також відновлення професійно-психологічного ресурсу фахівців;
- психологічне сприяння при вирішенні проблем професійного становлення особистості на всіх його стадіях.

Враховуючи суб'єктність і суб'єктивність як важливі характеристики професійного самовизначення сучасної особистості, наведемо основні наукові положення психологічного супроводу цього процесу:

- вивчення умов і чинників, що впливають на продуктивність праці і емоційно-психологічний стан персоналу;
- ефективне відтворення і збереження професійно підготовленого персоналу підприємств і організацій;
- проектування професіограм, що відображають динаміку професійного становлення особистості і альтернативні варіанти професійного розвитку;
- формування операційної структури майбутньої діяльності, а також цілеспрямована підготовка до стійкої і безпечної реалізації професійної кар'єри (включаючи професійну міграцію, соціальну адаптацію, реорієнтацію, професійне самозбереження і комфортне життя після завершення кар'єри);
- формування і розвиток акмеологічної культури персоналу, його потреби в самореалізації і здатностях до оптимальної діяльності, професійної і індивідуальної компетенції та комунікації;
- забезпечення психологічної безпеки персоналу, комфортних умов його діяльності, а також відновлення професійно-психологічного ресурсу фахівців;
- психологічне сприяння при вирішенні проблем професійного

становлення особистості на всіх його стадіях.

Реалізація функцій психологічного супроводу можлива при використанні особистісно орієнтованих технологій професійного розвитку:

- розвиваючої діагностики;
- особистісного і професійного розвитку і саморозвитку;
- моніторингу соціально-професійного розвитку;
- технологій формування психологічної аутокомпетентності;
- психологічного консультування по проблемах соціально-професійного розвитку;
- проектування альтернативних сценаріїв професійного життя;
- особистісно орієнтованих тренінгів підвищення соціально-професійної і психолого-педагогічної компетентності;
- ретроспекції професійного життя (методу психобіографії);
- тренінгів самоврядування, саморегуляції емоційно-вольової сфери і самовідновлення особистості.

Отже, психологічний супровід професійного вибору сучасної особистості — це технологія, заснована на єдності чотирьох функцій: діагностики природи проблеми, інформації щодо сутності проблеми і шляхів її вирішення, визначення змісту консультації на етапі розв'язання проблеми, визначення відповідного плану вирішення проблеми та надання первинної допомоги на етапі реалізації плану розв'язання конкретної проблеми.

Основні функції психологічного супроводу професійного самовизначення сучасної молоді:

- інформаційно-аналітичний супровід окремих етапів професійного становлення (вибору професії, початкового етапу профадаптації, професіоналізації і т. д.);
- проектування і самопроектування сценаріїв окремих етапів професійного

становлення;

- психологічно компетентне надання підтримки і допомоги особистості в подоланні труднощів професійного становлення, особливо при зміні соціально-професійного середовища;
- професійна реабілітація особистості у випадках тривалої перерви в професійній діяльності (жінок після народження дитини, безробітних, людей, що вийшли з місць заключення, і ін.);
- забезпечення соціально-професійного самозбереження;
- профілактика розвитку професійних деформацій, надання допомоги в подоланні криз і стагнації;
- корекція соціально-професійного і психологічного профілю особистості.

Реалізація функцій психологічного супроводу можлива при використанні особистісно орієнтованих технологій професійного розвитку:

- розвиваючої діагностики;
- тренінгів особистісного і професійного розвитку і саморозвитку;
- моніторингу соціально-професійного розвитку;
- технологій формування психологічної аутокомпетентності;
- психологічного консультування по проблемах соціально-професійного розвитку;
- проектування альтернативних сценаріїв професійного життя;
- особово орієнтованих тренінгів підвищення соціально-професійної і психолого-педагогічної компетентності;
- ретроспекції професійного життя (методу психобіографії);
- тренінгів самоврядування, саморегуляції емоційно-вольової сфери і самовідновлення особистості.

Психологічний супровід припускає створення орієнтаційного поля професійного розвитку особистості, зміцнення професійного «Я», підтримку адекватної самооцінки, оперативну допомогу і підтримку, саморегуляцію життєдіяльності, освоєння технологій професійного самозбереження.

Результатом психологічного супроводу професійного становлення є професійний розвиток і саморозвиток особистості, реалізація професійно-психологічного потенціалу персоналу, забезпечення професійного самозбереження, задоволеність працею і підвищення ефективності професійної діяльності. Можна припустити, що в сучасних умовах професійної діяльності особливого значення набуває професійна консультація, спрямована на ознайомлення учнівської молоді із вимогами і потребами ринку праці щодо конкурентоздатних професій, відповідних ринкових професійних цінностей особистості. Виходячи з цього, ми визначаємо професійну консультацію як систему психологічного вивчення особистості учня з метою надання йому обґрунтованих порад щодо оптимальних для нього напрямків і засобів професійного самовизначення і самореалізації.

За таким визначенням у центрі професійної консультації перебуває особистість у всій складності її психологічної структури, з індивідуальними особливостями прояву її психічних функцій, з її потребами, інтересами, із сформованою (за допомогою профінформаційної роботи) профорієнтаційною позицією. У процесі профконсультації учень отримує допомогу, яка дозволяє йому уточнити свою профорієнтаційну позицію, спрямувати її на реальні для нього перспективи і засоби професійного самовизначення. Здійснюється відкрите для особистості проектування її психологічної структури на різні сфери професійної діяльності

Важливим завданням системи професійної консультації є розробка і використання методик профконсультаційної психодіагностики. До таких методик мають бути пред'явлені певні вимоги методологічного характеру.

По-перше, психодіагностичні методики професійної консультації, що спрямовані на виявлення й оцінку індивідуальних особливостей прояву психічних функцій, повинні бути позбавлені впливу знань, інтелектуальних і моторних вмінь і навичок досліджуваного на результативність тестування. По-друге, психодіагностична методика повинна бути гостро спрямованою на виявлення й оцінку саме тієї функції, яка підлягає виявленню, з максимально можливим виключенням інших, супутніх функцій. По-третє, будь-яка профконсультаційна психодіагностична методика за складністю своєї робочої частини має бути доступною для кожного учня, що досліджується за її допомогою. По-четверте, широкий статистичний матеріал показників тестування за такими методиками має відповідати закономірності нормального розподілу величин. По-п'яте, методика має забезпечувати надійне виявлення й оцінку досліджуваної психічної функції; про це свідчить висока позитивна кореляція освоєного (першого) і контрольного (другого) тестування особистості учня. По-шосте, оцінні показники методики повинні цілком виключати будь-яку можливість впливу на них суб'єктивної оцінки з боку профконсультаанта, вони мають бути незалежними від його інтуїтивних та інших уявлень і ставлень до досліджуваної особистості. Нарешті, по-сьоме, психодіагностичні методики повинні бути позбавлені прямої імітації реальної професійної діяльності.

У професійній орієнтації молоді доцільним є застосування відповідних психодіагностичних методик. Із спеціальних профконсультаційних методик можна успішно використати ті, що розроблені Є.О.Климовим, а також групу анкетних методик, розроблених Б.О.Федоришиним. Йдеться про методики виявлення й оцінки загальних інтересів особистості (навчальних, побутових, спортивних, педагогічних тощо), професійних інтересів, професійної спрямованості і професійних намірів, комунікативних і організаторських схильностей [28, 60].

Отже, психологічний супровід — це технологія, заснована на єдності чотирьох

функцій: діагностики природи виниклої проблеми, інформації про проблему і шляхи її вирішення, консультації на етапі ухвалення рішення і вироблення плану вирішення проблеми, первинної допомоги на етапі реалізації плану рішення. На стадії оптації важливого значення набуває професійне консультування оптантів, яке здійснює шкільний психолог, якщо мова йде про школярів, або психолог-профконсультант, якщо психологічної допомоги потребує безробітний. Для вивчення їх професійних намірів використовуються різноманітні анкети, бесіди, твори на тему про вибір професії. При цьому необхідно з'ясувати, чи є у оптанта професії, яким віддається перевага, чи продумані шляхи оволодіння ними (в учбових закладах або на підприємствах і так далі), чи існують резервні професійні плани, чи має оптант уяву про зміст праці, привабливі сторони професії, режим і умови роботи і т. д. На основі інформації, що впливає з вивчення професійних намірів оптанта, психолог вибудовує подальшу індивідуальну роботу з ним: виявляє інтереси і схильності до певних видів діяльності, професій. Як правило, оптанти з явно вираженими інтересами і нахилами практично не мають утруднень у виборі професії, орієнтуються на зміст праці, його процес, результат. Для діагностики здібностей (зокрема, спеціальних, що забезпечують успішне оволодіння конкретними видами діяльності) застосовуються різні методи: спостереження, природний і лабораторний експеримент, аналіз продуктів діяльності, тести. Для діагностики артистичних, музичних, художніх здібностей потрібна участь спеціалістів-експертів.

Аналізуючи вищезазначене, можна виділити наступні умови психологічного супроводу професійного самовизначення сучасної особистості:

- обізнаність щодо сучасних соціально-економічних умов професійної діяльності та подальшого професійного саморозвитку особистості;
- створення умов повноцінного професійного становлення за підтримки з боку суспільства та відповідного соціально-психологічного забезпечення;

- визнання права особистості на самостійний вибір способів реалізації власної стратегії професійного самовизначення та саморозвитку;
- усвідомлення особистістю відповідальності за власне професійне самовизначення і реалізацію свого особистісного і професійно-психологічного потенціалу;
- гармонізація внутрішнього психічного розвитку особистості і зовнішніх умов соціально-професійного життя.

Таким чином, аналізуючи вищезначене, ми дійшли висновку, сутність мети і функції психологічного супроводу професійної орієнтації молоді в сучасних умовах праці є надання відповідної допомоги у її професійному становленні на етапі вибору професії. Це перш за все обумовлено тим, що в умовах ринкової економіки зростає суттєва потреба у конкурентоспроможних, компетентних і мобільних робітничих кадрах, які володіють оптимальним рівнем професійно-психологічного потенціалу, професійної активності у достосуванні до потреб швидкозмінюючого світу професій. Сучасні соціально-економічні умови ринку праці для особистості є певним випробуванням. Відповідний психологічний супровід професійної орієнтації має передбачати надання відповідної психологічної підтримки особистості на етапах формування професійних намірів, вибору професії і професійної підготовки, а також корекції професійного вибору. Психологічний супровід вибору професії сучасної особистості має здійснюватися із застосуванням у професійному консультуванні, психодіагностиці, проведенні психотренінгів, психолого-педагогічних консиліумів сучасних інформаційно-комунікаційних технологій. Такий психологічний супровід має орієнтуватися на коригування особистісних механізмів щодо реальної самооцінки, мотивації і активності і у визначенні ціннісно-смыслових орієнтирів, усвідомлення особистісної відповідальності за власний професійний саморозвиток і самореалізацію в умовах ринкового середовища.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Абульханова-Славская К.А.* Стратегия жизни. М., 1991. – 299 с.
2. *Абульханова-Славская К.А.* Социальное мышление личности: проблемы и стратегии исследования // Психологический журнал, 1994. – Т.15., № 4. С.39-55.
3. *Анисимов О.С.* Основы методологии. – М.: Российская академия менеджмента и агробизнеса, 1994. – 292 с.
4. *Анциферова Л.И.* Некоторые вопросы исследования личности в современной психологии капиталистических стран // Теоретические проблемы психологии личности. М.: Наука, 1974. - С.278-318.
5. *Анциферова Л.И.* Системный подход в психологии личности // Принцип системности в психологических исследованиях. М., 1990. - С. 61-77.
6. *Аргайл М.* Психология счастья. – М.: Прогресс. – 1990. – 336 с
7. *Асмолов А.Г.* Личность как предмет психологического исследования. М., 1984. - С. 127-135.
8. *Асмолов А.Г.* Психология личности. – М.: Изд. в МГУ. – 1990. – 367 с.
9. *Балл, Г.* Психолого-педагогічні засади професійної орієнтації школярів : [проф. інформація та проф. консультація школярів] / Г. Балл // Психолог. – 2004. – Лют. (№ 8). – С. 2–11.
10. *Бассин Ф.В.* О «силе Я» и «психологической защите». // Вопросы философии. 1964. - № 2. С.118-125.
11. *Братусь Б.С.* К изучению смысловой сферы личности // Вестник Моск. ун-та. Серия Психология. – 1981. - № 2. – С.46-56.
12. *Вазина К.Я.* Педагогические основы развивающих технологий в профессиональных учебных заведениях инновационного типа: дисс. докт. пед. наук. Волжский гос. инж. пед. ин-т. – Екатеринбург. – 1998. – 327 с.
13. *Василюк Ф.Е.* Типология переживания различных критических ситуаций // Психологический журнал. 1995. - Т.16. № 5. С.104-114.

14. *Загрузина Т.Л.* Позиция личности // Социально-психологические проблемы проблемы научно-технического прогресса. Л., 1982. - С.135-146.
15. *Закатнов, Д. О.* Теоретико-методичні проблеми професійного самовизначення школярів в умовах профільного навчання / Д. О. Закатнов // Теорет.-метод. проблеми виховання дітей та учн. молоді : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т проблем виховання. – К., 2006. – Вип. 9, кн. 1. – С. 344–351.
16. *Закатнов, Д. О., О. В. Мельник, О. В. Осипов та ін.* Професійне самовизначення старшокласників : метод. посіб. – К. : Шкіл. світ, 2006 (Вид. Л. Галіцина). – 127 с.
17. *Зеер Е.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О.* Профорієнтологія: теорія и практика. Учебное пособие. - М., 2004, 192 с.
18. *Зеер Е.Ф.* Психологія професій Учеб.посobie. - М.: Академический проект, 2005. - С. 323.,
19. *Зейгарник Б.В.* Теории личности в зарубежной психологии. М.: Изд-во МГУ, 1982. – 128 с.
20. *Карцева Т.Б.* Личностные изменения: проблемы психологической диагностики // Человек в системе наук. – М.: Наука. – 1989. - С.483-492.
21. *Климов, Е. А.* Психология профессионального самоопределения : [учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по спец. 031000, 031300, 033400] / Е. А. Климов. – М. : АСADEMIA, 2004. – 301, [1] с. : табл. – (Высшее профессиональное образование. Психология).
22. *Климов Е.А.*. Введение в психологию труда: Учебник. - М.: ЮНИТИ, 1998. - С. 182.

23. *Климов Е.А.* Образ мира в разнотипных профессиях. – М.: Изд-во Москов. ун-та. – 1995. – 327 с.
24. *Климов Е.А.* Психология профессионала. – М.: Воронеж. – 1996. – 400 с.
25. *Климов Е.А.* Психолого-педагогические проблемы профессиональной консультации. – М.: Знание. Педагог и психолог. – 1983. - № 2. – 95 с.
26. *Климов Е.А.* Психология профессионального самоопределения. – Ростов – на-Дону. – Изд-во «Феникс». – 1996. - № 3. – 509 с.
27. *Климов Е.А.* Психологическое содержание труда и вопросы воспитания. – М.: Знание. – 1986. - № 3. - 80 с.
28. *Климов Е.А.* Развивающийся человек в мире профессий. – Обнинск. – Изд-во «Принтер». – 1993. – 57 с.
29. *Конопкин О.А.* Психологические механизмы регуляции деятельности. М., 1980. – 256 с.
30. *Кравченко Л.С.* Жизненный выбор личности (психологический анализ): Автореф. дисс.... кандидата психологических наук. М., 1987. – 19 с.
31. *Леонтьев А.Н.* Безработица: социально-философский аспект исследований. Волгоград. 1996. - 135 с.
32. *Лозовецька В.Т.* Дидактичні засади професійної підготовки сучасного викладача / Проблеми освіти у Польщі та в Україні в контексті процесів глобалізації та євроінтеграції: Зб.матер. міжнар.наук.-практ. конф. /За ред. В.Кременя, Т.Левовицького, С.Сисоевої.- К.: КІМ, 2009.- С.282-290.
33. *Лозовецька В.Т.* Психолого-педагогічні засади професійної підготовки фахівця в сучасних умовах ринку праці / Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: тези доп. звітн.наук.-практ. Конф./За заг.ред. В.О.Радкевич.-Х.: Компанія СМІТ, 2009.- С.14 – 16.
34. *Лозовецька Валентина.* Регіональний аспект професійного саморозвитку кадрів туристичної індустрії. Матеріали міжнар. наук. конференції «Рекреаційний потенціал Прикарпаття: історія, сучасний стан,

- перспективи».- Прикарпатський нац. ун-т ім. Василя Стефаника. - Івано-Франківськ: Фоліант, 2009.- с.239-247.
35. *Лозовецька Валентина* Психолого-педагогічні умови професійного саморозвитку фахівця туризму в сучасних умовах праці /Туристична освіта в Україні: проблеми і перспективи. Зб.наук.праць. Випуск 2. /заг.ред. В.Т.Лозовецька.- вип.2.- Львів, 2010.- С.3 – 9.
36. *Лозовецька Валентина*. Методологічні засади професійної підготовки майбутнього вчителя технологічної освіти в контексті сучасних соціально-економічних вимог і потреб. Зб. наук. праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини /ред.Мартинюк М.Т. – Умань: ПП Жовтий О.О., 2010.- Ч.3. – С.15 – 23.
37. *Лозовецька В.* Професійний саморозвиток особистості в сучасних умовах праці. Тези доповідей науково-практичної конференції 29-30 березня 2010р.Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання /Інститут професійно-технічної освіти НАПН України/за заг.ред.В.О.Радкевич. К.: ПТО НАПН України, 2010.- С. 16 – 19.
38. *Лозовецька В.Т.* Компетентнісно-діяльнісний підхід до професійного саморозвитку сучасної особистості //Тези доповідей науково-практичної конференції 18-19 квітня 2011р. Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання /Інститут професійно-технічної освіти НАПН України/за заг.ред. В.О.Радкевич. К.: ПТО НАПН України, 2011.- С. 177 – 179.
39. *Лозовецька В.Т.* Підготовка вчителя в сучасних умовах професійної діяльності як креативної особистості /Зб.наук.праць Уманського державного педагогічного університету імені Павла Тичини /ред.Мартинюк М.Т. – Умань: ПП Жовтий О.О., 2011.- С.143-150.
40. *Лозовецька В.Т.* Професійна компетентність викладача фахових дисциплін в сучасних умовах діяльності /П'яті міжнародні читання, присвячені пам'яті академіка Сергія Яковича Батишева: матеріали V

- міжнарод. Наук. Конф.: у 2-х томах.-Т.2. Проблеми і досвід удосконалення професійної освіти в сучасних умовах : /за ред. Н.Г.Ничкало, В.Д.Будака, М.Б.Яковлевої.-Миколаїв: МНУ імені В.О..Сухомлинського, 2011.- с.299-306.
- 41.*Лозовецька В.Т.* Концептуальні засади професійного саморозвитку сучасної особистості /Науковий вісник ІПТО НАПН України № 1, 2011.- с. 33 – 39.
- 42.*Мазур Е.С.* Проблема смысловой регуляції в світле ідей Л.С. Выготского // Вестник Моск. ун-та, Серия 14: Психология. 1983. - № 1. С.31-40.
- 43.*Маслоу А.* Психология бытия. Пер. с англ. – М.: “Рефл-бук”, К.: “Ваклер”. – 1997. – С. 43-172.
- 44.*Мельник, О. В.* Зміст, форми та методи профконсультаційної роботи зі старшокласниками в процесі профільного навчання : наук.-метод. посіб. для вчителів / [Мельник О. В.] ; АПН України, Ін-т проблем виховання АПН України. – К. : Мегапринт, 2008. – 74 с. – Бібліогр.: с. 72–74.
- 45.*Мельник, О. В.* Зміст, форми та методи профконсультаційної роботи зі старшокласниками в процесі профільного навчання : наук.-метод. посіб. для вчителів / Мельник О. В. ; АПН України, Ін-т проблем виховання АПН України. – К. : Пед. думка, 2008. – 55 с. – Бібліогр.: с. 53–54.
- 46.*Мельник, О. В.* Особистісно зорієнтована технологія профконсультування старшокласників / Мельник О. В. // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання : зб. наук. пр. III Всеукр. наук.-практ. конф., (26 верес. 2008 р.) / Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України [та ін.]. – К., 2008. – С. 160–168.

47. *Побірченко Н.А.* Психологія підготовки учнівської молоді до оволодіння професіями бізнесу: Метод. посібн. для ПТНЗ з економ. навчанням / Н.А. Побірченко. – К., 1997. – 77 с.
48. *Побірченко Н.А.* Психологічні чинники соціалізації майбутніх робітників: [Зв'язок між особистісним зростанням і формуванням готовності молоді до проф.праці] / Н.А. Побірченко / Проф.-техн. освіта. – 1999. - № 2. – С. 40-42.
49. *Побірченко, Н. А.* Профорієнтаційна установка учнівської молоді на вибір професій ринкової економіки / Н. А. Побірченко // Акт. проблеми психології. Т. 5. Психофізіологія. Психологія праці. Експерим. психологія / Ін-т психології ім. Г. С. Костюка. – К., 2007. – Вип. 6. – С. 263–269.
50. *Проверьте свои возможности: Тесты* / Дж. Баррет, Дж. Вильямс; Пер. с англ. Г.Г. Кривошеиной. – Н.: ООО «Издательство АСТ»: ООО «Издательство Астрель». - 2003. -208 с. **(134)**
51. *Пряжников Н.С.* «Методы активизации профессионального и личностного самоопределения», Издательство НПО «Модэк», 2002.- 392 с.
52. *Пряжников Н.С.* Профессиональное и личностное самоопределение. – М. Воронеж, Изд-во «Ин-т практической психологии». – 1995. – 253 с.
53. *Лукін В., Тихонова Є., Лаптев А.* Психологічна допомога як елемент профорієнтації молоді / В. Лукін, Є. Тихонова, А. Лаптев // Людина і праця. - 2001. - № 3. - С. 57 - 58.
54. *Синявський, В. В.* До питання удосконалення професійної орієнтації молоді на робітничі професії / Синявський В. В. // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання: зб. наук. пр. III Всеукр. наук.-практ. конф., (26 верес. 2008 р.) / Ін-т підготов. кадрів держ. служби зайнятості України [та ін.]. – К., 2008. – С. 274–284.

55. *Селье Г.* Стресс без болезней // Стресс жизни. СПб, 1994. - С.329-376.
56. *Синявський, В. В.* Психодіагностичне і професіографічне забезпечення професійного навчання як важливий чинник підвищення його ефективності : [психодіагност. обстеження при проф. самовизначенні і навчанні] / Синявський В. В. // Наук. зап. Психол.-пед. науки / Ніжин. держ. ун-т ім. М. Гоголя [та ін.]. – Ніжин, 2004. – № 4. – С. 207–211.
57. *Стратегії використання класифікацій професій у профорієнтаційній роботі зі старшокласниками / Олександр Мельник // Наук. зап. Сер.: Педагогіка / Терноп. нац. пед. ун-т ім. В. Гнатюка. – Т., 2005. – № 7. – С. 74–79. – Бібліогр.: 14 назв.*
58. *Сьюпер Д.Е.* Развитие карьеры: теория представления о самом себе. Приемная комиссия Колледжа Принстон. – 1963. – 35 с.
59. *Федоришин, Б. О.* Формування в учнів впевненості в процесі вибору професії : [проф. інформація та проф. консультація учнів. молоді] / Б. О. Федоришин // Сучас. інформ. технології та інновац. методики навчання в підготов. фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих, Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського [та ін.]. – К. ; Вінниця, 2007. – Вип. 14. – С. 141–144.
60. *Федоришин, Б. О.* Проблема особистості і її професійних здібностей в психології професійної орієнтації / Б. О. Федоришин // Сучас. інформ. технології та інновац. методики навчання в підготов. фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : зб. наук. пр. / АПН України, Ін-т педагогіки і психології проф. освіти, Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського [та ін.]. – К. ; Вінниця, 2004. – Вип. 4. – С. 112–116.

61. *Фонарев А.Р.* Формы становления личности в процессе ее профессионализации. // *Вопр. психол.* – 1997. - № 2. С. 88-94.
62. *Франкл В.* Человек в поисках смысла. – М.: Прогресс. – 1990. - 368 с.
63. *Чистякова С.Н.* Профессиональное самоопределение и профессиональная карьера молодежи // Под ред. С.Н. Чистяковой, А.Я. Журкиной. Институт профессионального самоопределения РАО. М.: 1993. - С.3.
64. *Шелтен А.* Введение в профессиональную педагогику // Екатеринбург. Изд-во Урал. гос. проф. – пед. ун-та. – 1996. – 288 с.
65. *Янцур, М. С.* Професійне самовизначення старшокласників у сучасній соціально-економічній ситуації: [результати опитування учнів Рівненщини] / М. С. Янцур, Н. Р. Єзерська // Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти : зб. наук. пр. / Рівнен. держ. гуманіт. ун-т. – Рівне, 2005. – Вип. 30. – С. 72–79.
66. *Erikson E.H.* Identity. Youth and crisis. N.Y. 1968.
67. *Edukacja wobec rynku pracy: realia – możliwości - perspektywy.* Pod red. Ryszarda Gerlacha.- Bydgoszcz, 2003.- 425 s.
68. *Edukacja i praca: konteksty – wyzwania – antynomie.* Redakcja Ryszarda Gerlacha, Bydgoszcz, 2008.- 332 s.
69. *E. Goźlińska* „Słowniczek nowych terminów w praktyce szkolnej” Warszawa 1997, s.127.
70. *McClelland, D.C.* Motive dispositions: The merits of operant and respondent measures. *Review of Personality and Social Psychology*, 1, 1980. - P.10-41.
71. *Nowacki T.* Zawodoznawstwo Radom, 2001, s.55
72. *Nowacki W. T., Korabiowska – Nowacka K., Baraniak B,* *Nowy słownik pedagogiki pracy,* Warszawa 2000, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Pedagogicznej Towarzystwa Wiedzy Powszechnej.- s.14 -45.
73. *Nowacki W. T.,* *Leksykon pedagogiki pracy,* Wydawnictwo i Zakład Poligrafii Instytutu Technologii Eksploatacji 2004.

74. Nowak S., *Metodologia badań społecznych*, Warszawa 1985, Wydawnictwo PWN. – s.56 – 78.
75. Okoń W., *Nowy słownik pedagogiczny*, Warszawa 1998, Wydawnictwo Akademickie „Żak”.
76. Paszkowska-Rogacz A.: *Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych*. Wydawnictwo, Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, Warszawa 2003. s. 11- 67.
77. Rachalska W.: *Orientacja i poradnictwo zawodowe w szkole podstawowej*. WSiP Warszawa 1980. s.32 – 47.
78. *Poradnictwo zawodowe na świecie*. Refleksje ze Światowej Konferencji Poradnictwa Zawodowego Warszawa 2002. Zeszyt informacyjno-metodyczny doradcy zawodowego 24. Wydawca Ministerstwo Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej. Departament Rynku Pracy, Warszawa 2003.- s.5 – 9.
79. *Raport na temat stanu poradnictwa i informacji zawodowej w Polsce*’- W. Trzeciak, J. Z. Sztykiel, Warszawa , kwiecień 1997, str. 7
80. Stefan.M.Kwiatkowski, Andrzej Bogaj, Barbara Baraniak. *Pedagogika pracy*. –Wydawnictwa Akademickie i Personalne, Warszawa, 2007.- 235 s.
81. Studzińska E.- „ Wybrane elementy doradztwa zawodowego w krajach Unii Europejskiej i w Polsce, Warszawa; 2005, publikacja sfinansowana ze środków rządowego programu „ Pierwsza praca”.-s.17 – 45.
82. S. Szajek „ System orientacji i poradnictwa zawodowego” Warszawa 1989, s.54.
83. W. Furmanek „Podstawy edukacji zawodowej” Rzeszów 2000, s.403
84. Wiatrowski Z., *Podstawy pedagogiki pracy*, Bydgoszcz 2005, Wydawnictwo Uczelniane Wyższej Szkoły Pedagogicznej.- s.33- 56.
85. W. Łozowiecka .*Podstawy metodologiczne przygotowania nauczyciela jako kreatywnej osobowości/ Pedagogika*.- Tom 8.- Kształcenie pedagogów –

- strategie, koncepcje, idee „Język – komunikacja – etyczność – twórczość”, część 1., 2009.- S. 113 – 121.
86. *W.Łozowiecka*. Podstawy wychowawczo-dydaktyczne kształtowania kompetentności zawodowej /Rozprawy naukowe Akademii Wychowania Fizycznego 28 we Wrocławiu /Redaktorzy tomu R.Bartoszewicz, E.Bolach, J.Migasiewicz,A.Nowak.-Wydawnictwo AWF we Wrocławiu, 2009.- C.252-257.
87. *W.Łozowiecka*. Podstawy metodologiczne kształtowania myślenia kreatywnego osobowości w jej adaptacji do nowych warunków pracy /Edukacja jutra: XV Tatrzańskie seminarium naukowe. Tom 1 /Red. Naukowa K.Denek, T.Koszczyz, P.Oleśniewicz.- Wrocław, 2009.- C.151 -158/
88. *W.Łozowiecka*. Podstawy metodologiczne przygotowania zawodowego współczesnej osobowości do realnych warunków pracy w kontekście jej gotowości do kreatywnych działań / Pedagogika pracy. Dyskurs o przyszłości.- Bydgoszcz, 2010.- s. 87- 101.
89. *Woroniecka J. Soltysińska G.*: Przygotowanie uczniów gimnazjum do wyboru zawodu. KOWEZiU, Warszawa 2003. -s. 33- 57.
90. *Woroniecka J., Szczepanik D., Lis E.*: Materiały Metodyczne z zakresu orientacji zawodowej dla pedagogów i nauczycieli gimnazjum. CMPPP MEN Warszawa 1999.- s.11- 45.
91. Żywiec – Dąbrowska E.- „ Standard Usługi- Poradnictwo zawodowe dla młodzieży”, Warszawa 2006,- s.44-78.
92. <http://slovari.yandex.ru>
93. // <http://profession.krsnet.ru>

