

# ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІАГНОСТИКИ ТА ПРОФЕСІЙНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

ПРАКТИЧНИЙ ПОСІБНИК

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

Ігнатович О. М.,  
Татаурова-Осика Г. П.,  
Шевенко А. М

**ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ  
ДІАГНОСТИКИ ТА ПРОФЕСІЙНОГО  
КОНСУЛЬТУВАННЯ**

Практичний посібник

Кропивницький  
2021

УДК 331.548

П 86

*Рекомендовано до друку вченою радою Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих ім. І. Зязюна НАПН України (протокол № 5 від 31 травня 2021 р.).*

**Рецензенти:**

**Коваленко О. Г.**, доктор психологічних наук, професор, головний науковий співробітник відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України;

**Охріменко З. В.**, кандидат педагогічних наук, завідувач лабораторії виховання готовності до ринку праці Інституту проблем виховання НАПН України.

Психологія професійної діагностики та професійного консультування: практичний посібник / Ігнатюк О. М., Татаурова-Осика Г. П., Шевченко А. М. ; за ред. О. М. Ігнатюк. — Кропивницький: Імекс-ЛТД, 2021. — 225 с.

ISBN 978-966-189-619-1

У практичному посібнику авторами розкрито деякі аспекти профдіагностичної та профконсультативної діяльності шкільного психолога. Посібник містить у собі систематизований теоретико-методичний та практичний матеріал для профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю. Надані в посібнику матеріали дозволяють користувачам зорієнтуватися в широкій проблематиці та засобах профдіагностики й профконсультації здобувачів загальної середньої освіти.

Запропонований посібник структурно складається з розділів, кожний з яких має самостійне значення. У змісті посібника представлено психологічні аспекти професійного самовизначення особистості як провідної мети профдіагностичної та профконсультативної роботи психолога з учнями старших класів; розглянуті предмет, мета, завдання та технологія профдіагностики і профконсультації здобувачів загальної середньої освіти; висвітлені етичні принципи профдіагностичної та профконсультативної діяльності шкільного психолога; представлені методики для профдіагностичного обстеження старшокласників, випускників закладів загальної середньої освіти та абітурієнтів закладів професійно-технічної й вищої освіти.

Актуальність представленого в посібнику матеріалу робить його корисним для широкого кола користувачів. Деяко проблемний і дискусійний характер посібника має на меті активізувати самих користувачів, надихати їх на творчий пошук та краще осмислення вже наявного досвіду профдіагностичної та профконсультативної діяльності у школі.

УДК 331.548

ISBN 978-966-189-619-1

© Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України, 2021

© ТОВ «Імекс-ЛТД», 2021

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗВИТОК ПРОФОРІЄНТАЦІЙНИХ УСТАНОВОК ОСОБИСТОСТІ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ.....	9
ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРОФДІАГНОСТИЧНОЇ ТА ПРОФКОНСУЛЬТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА У ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІЙ РОБОТІ ЗІ ЗДОБУВАЧАМИ ОСВІТИ.....	28
ПРЕДМЕТ, МЕТА, СКЛАДОВІ ТА ФУНКЦІЇ ПРОФДІАГНОСТИКИ.....	30
ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФДІАГНОСТИЧНОГО ОБСТЕЖЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ.....	32
ПРЕДМЕТ, МЕТА, ЗАВДАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОНСУЛЬТАЦІЇ.....	41
МЕТОДИ ТА ПІДХОДИ ПРОФКОНСУЛЬТАЦІЇ.....	47
ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФКОНСУЛЬТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ .....	55
ОСНОВНІ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ ПРОФДІАГНОСТИКИ ТА ПРОФКОНСУЛЬТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ.....	74
МЕТОДИКИ ДЛЯ ПРОФДІАГНОСТИЧНОГО ОБСТЕЖЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ..	78
Методика «Формула темпераменту» (А. Белов).....	78
Методика «Самооцінка психічних станів» (Г. Айзенк)....	85
Методика визначення акцентуацій характеру (Г. Шмішек, К. Леонгард).....	89
Тест Р. Кеттелла (16 RF-опитувальник).....	101
Карта диференційно-діагностичного опитування учнів ДДО (Є. Клімов).....	120

Опитувальник професійної спрямованості особистості ОПС (Дж. Голланд).....	128
Методика «Карта інтересів» (А. Голомшток).....	134
Методика «Діагностика соціально-психологічних настанов особистості в мотиваційно-потребовій сфері» (О. Потьомкіна).....	146
Методика «Матриця професійного вибору» (Г. Резапкіна).....	150
Психологічна діагностика мотивів навчальної діяльності студентів.....	162
Морфологічний тест життєвих цінностей МТЖЦ (В. Сопов, Л. Карпушина).....	163
Методика самооцінки кар'єрного розвитку учнівської молоді «СКРУМ» (О. Ігнатович).....	178
Методика виявлення й оцінки комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2)».....	180
Методика діагностики професійної спрямованості особистості (Б. Басс).....	194
Методика ПРОФІЛЬ (А. Голомшток, Г. Резапкіна).....	201
Методика ОДАНІ-2 (С. Карпіловська, Б. Федоришин).....	204
Методика самооцінки готовності особистості до вибору на пряму навчально-професійної діяльності (О. Ігнатович).....	212
ПІСЛЯМОВА.....	218
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	220

## ВСТУП

Професійне самовизначення особистості охоплює тривалий період життя людини – від моменту виявлення першої дитячої зацікавленості у світі професій до моменту завершення професійно-активного життя. Сучасна особливість професійного самовизначення полягає в тому, що перед людиною не стоїть завдання вибрати професію на все життя. Отже, і професійне самовизначення у відповідності до динамічності сучасного суспільства також стає більш гнучким та оперативним: професійно-освітні етапи мають бути узгоджені з можливостями актуального працевлаштування.

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

Перше професійне самовизначення відбувається у старшому шкільному віці. Це етап професійного самовизначення, який передбачає теоретичне ознайомлення особистості зі світом професій, формування професійних намірів, вибір сфери та рівня майбутньої освітньо-професійної діяльності. Складовими цього етапу професійного самовизначення стають:

цілісне уявлення особистості про себе, про світ професійної праці, співвідношення знань про себе та знань про професійну діяльність. Результатом професійного самовизначення у старшому шкільному віці є розгортання діяльності особистості стосовно забезпечення свого професійного майбутнього.

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

Результати останніх досліджень особливостей першого професійного вибору свідчать про те, що професійний вибір здобувачів загальної середньої освіти має насамперед соціальну спрямованість: на цьому етапі здійснюється не вибір професії, а вибір шляхів подальшого навчання [40]. Так, окремі випускники шкіл прагнуть обирати престижні заклади вищої освіти та модні професії, орієнтуючись на високий соціальний статус та достаток, а дійсний професійний вибір відбувається значно пізніше. До того ж ціннісні уявлення особистості про значущість освіти, кар'єри, набуття професії, які формуються під впливом сім'ї, руйнуються вже на виході з системи освіти, коли отримавши професію, людина лишається поза ринком праці, оскільки в сучасному динамічному світі жодна професія не гарантує працевлаштування. У школі учень отримує знання та навички, які необхідні для майбутньої освітньо-професійної діяльності. Проте дуже часто виявляється, що їх недостатньо для того, щоб вступити до закладу вищої освіти, успішно навчатися та вийти на ринок праці, а надалі бути на ньому конкурентоспроможним.

Саме тому учні старших класів закладів загальної середньої освіти мають особливі запити для профдіагностичної та профконсультаційної роботи з ними. За останні роки зміст по-

треби суб'єкта у профдіагностичній та профконсультаційній психологічній допомозі дещо змінився. Раніше він переважно був інформативною спрямованістю. Але сьогодні отримання інформації про світ професій та свої індивідуально-психологічні особливості недостатнє для ефективного вирішення проблеми первинного професійного вибору. Учень також має орієнтуватися в актуальній ситуації на ринку праці, мати навички самопізнання, самоорганізації та самопрезентації, вміти співвідносити свої можливості з реальним запитом професійної сфери.

Актуальна ситуація первинного професійного самовизначення особистості пов'язана з необхідністю вирішення численних проблем, що знижують його ефективність. Допомога у подоланні цих проблем складає основний зміст профдіагностики та профконсультавання здобувачів освіти. Серед таких проблем є багато питань, які вирішуються старшокласниками в співпраці з психологом. Це можуть бути такі питання, як: поверхневий характер знань про світ професій; відсутність бажання професійно самовизначитися, несамостійність професійного вибору, перекладання відповідальності за професійний вибір на дорослих; несформованість ціннісно-сислової основи професійного самовизначення, орієнтація учнів у виборі професії на її престижність, на думку оточуючих, у той час, коли власні потреби та інтереси залишаються поза увагою; низький рівень знань про свої психофізіологічні та індивідуально-психологічні особливості; невміння співвідносити свої реальні можливості з запитами ринку праці та ринку освітніх послуг; нерозвиненість суб'єктних якостей особистості школяра; недостатня інформованість про стан і тенденції розвитку ринку праці та ринку освітніх послуг.

Вирішення цих проблем забезпечує розвиток самовизначальних компетенцій школяра, а отже, з великою ймовірністю в подальшому утримує його від помилкового вибору професії. Вибір професії – це один з найбільш значущих компонентів



професійного самовизначення, оскільки він визначає подальший професійний шлях особистості. Так, усвідомлений і самостійний вибір професії забезпечує професійний розвиток особистості на подальших етапах професійного самовизначення. Випадковий, неусвідомлений і несамостійний вибір зазвичай визначає необхідність постійної адаптації особистості до вимог професійної діяльності. Ось чому всі етапи шкільної профдіагностичної та профконсультаційної роботи мають на меті підвищення активності учня, формування у нього прагнення до свідомого й самостійного вибору професії з урахуванням отриманих знань про себе, про свої здібності, можливості їхнього розвитку та реального застосування в житті. Важливого значення під час цього процесу набуває врахування й опора на закономірності формування внутрішньої основи самовизначення: для продуктивного вирішення криз підліткового та юнацького вікових етапів молодій людині необхідно створити життєвий план: вирішити питання не тільки «ким бути?», а й «яким бути?».

У такий спосіб, профдіагностика та профконсультавання учнів старших класів стають необхідними складовими психологічної діяльності й профорієнтаційної роботи в закладах загальної середньої освіти з метою професійного самовизначення молоді, яка має не просто уявляти в загальних рисах своє майбутнє, а чітко усвідомлювати способи досягнення поставленої мети.

## **РОЗВИТОК ПРОФОРІЄНТАЦІЙНИХ УСТАНОВОК ОСОБИСТОСТІ В ПРОЦЕСІ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ**

Провідною психологічною умовою професійного самовизначення особистості є активізація та актуалізація процесів становлення її суб'єктивної картини світу, формування соціальної позиції та основ світогляду. Процес самовизначення інтенсивно відбувається відповідно до сформованих уявлень, на підставі яких особистість визначає себе в суспільстві. Такий процес пов'язаний із самореалізацією особистості та відбувається у двох формах: зовнішній (як прагнення виділитися серед однолітків, проявити свою індивідуальність) і внутрішній (щоб розкрити свої можливості й здібності світу).

Моделювання процесу професійного самовизначення та подальшого професійного становлення має особистісний характер та вимагає чіткого визначення, планування й прогнозування кроків малого, середнього та великого розмірів, які треба буде робити на шляху від початку вибору професії до його кінцевого результату – адаптації до професійного ринкового середовища й конкурентного типу праці та стилю міжособистісних стосунків.

Перший досвід розробки системи профдіагностики та профконсультування з метою активізації професійного самовизначення учнів представлений у роботах А. Болтунова, П. Блонського. Слід окремо підкреслити, що мова у їхніх роботах йшла саме про системну діяльність, а не про окремі заходи.

Основне призначення цієї системи – раціональний у суспільній і особистій площинах розподіл підлітків, що закінчують школу за професійними напрямками (профілями). На засадах цієї системи базувалася робота з профорієнтації у випускних класах. Так, раціональний вибір професії, на думку А. Болтунова, міг бути тільки у тому випадку, коли учень після закінчення школи усвідомлює суспільну й особисту значущість професійного самовизначення, має досить повне й точне уявлення про види діяльності, про свої нахили, здібності й інтереси, визнає підпорядкування вузько особистих мотивів вибору професії суспільним і державним вимогам. Передумови раціонального вибору професії реалізуються як через навчально-виховний процес у школі, так і системою профорієнтаційних заходів. Школа, як вважав А. Болтунов, повинна дати учням інформацію про досягнення та перспективи народного господарства, про вимоги різних видів діяльності до особистості, виховати позитивне ставлення до праці, забезпечити виявлення та оцінювання рівня розвитку кожного школяра стосовно загальноосвітньої підготовки, трудової придатності й спрямованості. Чим більше зробить школа в цьому напрямку, тим краще її випускники будуть підготовлені до раціонального вибору професії. Автор зробив стандартизацію системи профорієнтаційної роботи для всіх шкіл. До змісту цієї системи А. Болтунов включив [5]:

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

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

Проблемне коло питань професійного самовизначення здобувачів освіти активно вивчали й вивчають зарубіжні психологи. Проаналізуємо деякі уявлення зарубіжних дослідників. Першою психологічною теорією стала теорія Ф. Парсонса про зумовленість професійного вибору особистості її рисами та вимогами професії. Автор цієї теорії сформулював такі розроблені вихідні положення [17]:

- кожній людині, враховуючи її індивідуальні якості, й, насамперед, професійно значущі здібності, найбільш оптимально підходить одна професія;
- професійна успішність і задоволеність професією зумовлені ступенем відповідності індивідуальних якостей і вимог професії;
- професійний вибір є свідомим і раціональним процесом, в якому або сам індивід, або профконсультант визначає індивідуальну диспозицію психологічних і фізіологічних якостей і співвідносить її з уже наявними диспозиціями вимог різних професій.

Д. Сьюпер у контексті розробленої ним теорії розвитку постулював такі концептуальні положення:

- люди характеризуються своїми здібностями, інтересами, властивостями особистості;
- кожній людині підходить декілька професій;
- залежно від часів і досвіду людини змінюються об'єктивні й суб'єктивні умови професійного розвитку, що зумовлює професійний множинний вибір;
- професійний розвиток має ряд послідовних стадій;
- особливості цього розвитку визначаються соціально-економічних рівнем батьків, властивостями індивіда, його професійними можливостями;

- на різних стадіях розвитку можна управляти професійним розвитком, сприяючи формуванню в індивіда інтересів і здібностей та підтримуючи його в прагненні «спробувати» їх реальному житті та в розвитку його Я-концепції;
- професійний розвиток полягає в розвитку й реалізації Я-концепції;
- взаємодія Я-концепції та реальності відбувається при програванні й виконанні професійних ролей, наприклад, у фантазії [37].

Д. Сьюпер вважав, що сутність компромісу, який відбувається при виборі професії, полягає в тому, що людина вибирає для себе заняття, відповідне її уявленням про ту роль, яку вона може добре виконати. Уявлення про власний досвід людини, про свої психологічні та інші якості, знання соціальних вимог визначають як актуальне, так і майбутнє професійне становлення [17].

Е. Гінзберг у теорії компромісу з реальністю звернув увагу на той факт, що вибір професії – це процес, що розвивається, все відбувається не миттєво, а впродовж тривалого періоду. Цей процес включає в себе серію «проміжних рішень», сукупність яких і призводить до остаточного рішення. Кожне проміжне рішення важливе, так як воно надалі обмежує свободу вибору й можливість досягнення нових цілей. Гінзберг виділяє в процесі професійного вибору три стадії:

- стадію фантазії (до 11-річного віку);
- гіпотетичну стадію (з 11-річного до 17-річного віку), яка в свою чергу поділяється на 4 періоди: період інтересу (з 11 до 12 років), період здібностей (з 13 до 14 років), період оцінки (від 15 до 16 років), перехідний період (близько 17 років), упродовж якого здійснюється перехід від гіпотетичного вибору професії до реального, під тиском школи, однолітків, батьків та інших обставин на момент закінчення школи;

- реалістична стадія (від 17 років і старше) як прийняття остаточного рішення обрати професію [39].

Основою уявлень Дж. Холланда про процес вибору професії є ідея – всі професії можна звести до декількох груп, а специфіка якостей кожної людини дозволяє віднести її до певної групи. Дж. Холланд виділяє шість професійних груп або типів діяльності: моторну (верстатники, машиністи, водії тощо), інтелектуальну (дослідники та ін.), підтримувальну (вчителі, лікарі та ін.), реалістичну (бухгалтер, математик та ін.), естетичну (музиканти, художники та ін.), заповзятливу (брокер, менеджер, бізнесмен та ін.). Кожна професійна група, на його думку, це специфічний спосіб життя, що відрізняється своєрідністю проблем і виконуваних ролей. Відповідно і всі люди можуть бути віднесені до тієї чи іншої професійної групи.

Процес вибору професії може бути представлений як пошук і знаходження кожним своєї основної професійної групи. З одного боку, Дж. Холланд представляє вибір професії як процес розвитку, а з іншого – саме розвиток він зводить до пошуку професійної групи, до якої кожна людина належить нібито за народженням [38].

С. Фукуяма виділив три провідні чинники професійного вибору особистості. Серед них – самоаналіз, аналіз професій, професійні спроби. Щоб дізнатися свої можливості, учні повинні проаналізувати свій характер, уміння, навички, інтелектуальні здібності та фізичну силу. Щоб більше дізнатися про професії, учень повинен проаналізувати всі можливі варіанти роботи шляхом вивчення та спостереження. В процесі професійних спроб учень отримує досвід тієї роботи, яку він обрав, і намагається визначити, чи відповідає характер даної роботи його здібностям і вмінням. Профспроба є найбільш важливим етапом у процесі профорієнтації. Пробі забезпечуються в індивідуальному порядку для кожного учня. Якщо навіть учень знає свої можливості, має уявлення про професії

та зробив свій вибір, він не може прийняти рішення, чи подобається йому ця робота й чи зможе він її виконувати перш, ніж реально спробує себе в ній [20].

С. Фукуяма серед напрямів професійних спроб визначив такі, які допомагають визначитися з вибором професії:

- вирощування овочів і злаків;
- догляд за тваринами;
- ловля риби і збір молюсків;
- переробка харчових продуктів;
- малювання (дизайн);
- управління машинами;
- виконання канцелярської роботи;
- підприємницька діяльність;
- прийом відвідувачів (організація контактів із людьми);
- приготування їжі;
- догляд за людьми;
- представницька діяльність;
- заняття спортом;
- дослідницька робота [17].

Тобто здатність молодого людини до професійного самовизначення формується через діалектику самоаналізу, аналізу професій і професійних спроб. Таким чином, професійне самовизначення особистості – складний і тривалий процес, який охоплює значний період життя. Його ефективність визначається ступенем узгодженості психологічних можливостей людини і змісту, вимог професійної діяльності, сформованості в особистості здатності адаптуватися до мінливих соціально-економічних умов.

Є. Клімов зауважував, що соціальна цінність індивідуального самовизначення залежить від того, наскільки гармонійно врівноважені індивідуальність і суспільні вимоги. Е. Фромм, аналізуючи умови існування людини у сучасному суспільстві, підкреслював, що свобода розвитку, відсутність маніпулюван-

ня з боку держави або групи – головна умова повноцінного розвитку особистості та реалізації її унікальних можливостей. Єдина «керівна мета» розвитку – самовдосконалення особистості.

Відповідно до таких уявлень про професійне самовизначення, ми відносимо до індивідуально-психологічних чинників професійного розвитку психологічні властивості особистості, які сприяють її адаптації у суспільному оточенні та професійній діяльності, а також стають основою для розвитку вищих рівнів самосвідомості та життєдіяльності.

Серед цих чинників найчастіше виділяють: цінності, ставлення, життєві смисли (К. Абульханова-Славська, М. Гінзбург, Є. Головаха, В. Сафін); самосвідомість (Л. Божович, Є. Клімов); Я-концепція, образ Я, самооцінки (І. Кон, Р. Бернс, М. Пряжніков); потреби й пов'язані з ними цілі та мотиви поведінки, потреби у самовизначенні та реалізації сенсу життя (П. Шавір, Г. Костюк, В. Сафін); спрямованість особистості, інтереси, схильності (Є. Клімов, Б. Федоришин, Є. Головаха); здібності, вміння, відповідність здібностей і вимог діяльності (Є. Головаха); саморегуляція, самодетермінація (Л. Анцифєрова); життєві та професійні плани (М. Пряжніков); діяльність, простір актуальних і потенційних дій (Д. Фельдштейн) [5].

Професійне самовизначення носить змістовно-майбутній характер, при якому визначається розвиток професійної спрямованості особистості та часово-майбутній характер, який виконує роль механізмів, що відповідають за конкретний вибір професії.

При виборі професії одну із важливих ролей відіграє ідентифікація особистості до професії. У психологічній науці існує п'ять типів ідентифікації, які взаємопов'язані з мотиваційною основою вибору професії.

До першого типу віднесені ті, хто обирає професію, яка відповідає певним характеристикам особистості і передбачає



вирішення та відтворення типових ситуацій, які виникають у процесі діяльності.

До другого типу відносяться особистості, ціллю яких є можливість кар'єрного зростання, досягнення високих результатів у процесі роботи.

До третього типу належать особистості, які прагнуть удосконалити професійну майстерність, розвивати відповідні уміння та навички.

До четвертого типу відносяться особистості, здатні до творчої адаптації у сфері професійної діяльності.

П'ятий тип – це особистості, які орієнтуються на підвищення матеріального добробуту.

Професійне самовизначення пов'язане не стільки з життєвим досвідом, скільки з уявленнями особистості про майбутнє, необхідністю дослідити цілісну картину майбутнього у свідомості молоді, яка знаходиться у ситуації вибору. Ця картина має перспективний характер, що містить у собі життєві цінності, плани, орієнтири, й життєву мету, які й визначають вибір професії. Тому головними критеріями розвитку життєвої перспективи особистості слугуватимуть тривалість, оптимістичність, реалізм та міра узгодженості мети, цінностей і планів щодо свого майбутнього. Важливе значення в процесі професійного самовизначення мають індивідуальні особливості особистості, інтереси, схильності, здібності та їхня відповідність вимогам вибраної професії.

Головне завдання, що постає перед здобувачами загальної середньої освіти при виборі професії – це розв'язання протиріч між «хочу», «можу», «треба», тобто те, що й визначатиме програму дій особистості при досягненні кінцевої мети. Внаслідок цих дій відбувається самостворення, самореалізація, самоствердження і самовдосконалення особистості впродовж усього життя, а регулятивну функцію при досягненні мети виконують ціннісні орієнтації.

Свідомий вибір професії відбувається на базі сформованих уявлень про себе, при умові формування «Я-образу». Значну роль при цьому відіграють домінуючі мотиви й потреби самої особистості. Змістовний аспект усвідомлюваного вибору професії складає формування цілісної «Я- концепції», яка містить у собі уявлення особистості про індивідуально-психологічні особливості. Процесуальний аспект цього вибору відбувається в реалізації планів з оволодіння сферою діяльності відповідно до інтересів та здібностей.

Для успішного вибору професійної діяльності в умовах ринку праці необхідною є розвиненість профорієнтаційних установок здобувачів освіти. Рівень розвитку профорієнтаційної установки розкривається з усвідомленням та обізнаністю особистості із професійними типами і станами, а також її готовністю до активного вибору діяльності. Так, Д. Узнадзе доведено наявність загальної психологічної готовності особистості до реалізації актуальної в конкретній ситуації потреби. Вченим виявлено закономірності закріплення такої готовності при неодноразовому повторенні ситуації, які дають змогу задовольняти дану потребу.

У дослідженнях психологічних особливостей установок описуються різні її вияви та стани готовності особистості до прийняття зовнішніх впливів. Нам необхідні установки, в змісті яких закладено психологічні механізми профорієнтаційних установок, тобто установку очікування: цільову, сенсорну та установку свідомості. Профорієнтаційні установки безпосередньо пов'язані з соціальною установкою, ціннісно-орієнтаційною і установками особистості. Дії профорієнтаційної установки спричиняються внутрішніми можливостями молоді людини, потребами, мотивами, станом емоційно-вольового процесу, ставленням до себе.

Необхідними для розгортання дій відповідно до профорієнтаційної установки є зовнішні умови: конкретна ситуаційна

дійсність розвитку особистості, динаміка соціально-економічних змін, нормативно-врегульовані вимоги до праці в умовах ринкових відносин. Людина вибирає з навколишнього середовища необхідні умови для успішної діяльності з метою реалізації запланованих дій і самореалізації потреб та інтересів – матеріальних і духовних.

Психофізіологічними стимульними механізмами профорієнтаційної установки у професійному виборі виступає особистісна готовність до динамічних змін, висока працездатність (нервова стійкість, волева витримка, чутлива сенсомоторика, саморегуляція й самоконтроль на перцептивному рівні тощо).

Відповідно до цього зміст профорієнтаційної установки, завдяки якому може визначатися рівень готовності особистості здобувачів загальної середньої освіти до вибору професійної діяльності на ринку праці складають такі уміння, як:

- брати на себе відповідальність за прийняття рішення;
- самостійно здійснювати вибір ринкової праці;
- самоорганізовувати простір вибору праці і виконувати відповідні дії: досліджувати професійний простір, шукати та використовувати потрібну інформацію про професійну діяльність, а також необхідні знання і досвід.

Описані властивості профорієнтаційної установки особистості вимагають особливого ставлення особистості до себе. На перший план ставиться розвиток індивідуальності здобувачів освіти, їхніх здібностей, навичок. А також ініціатива, сміливість, практичність, вміння робити справу з вигодою для себе і для оточуючих – риси, які слід ствердити в собі, щоб не потрапити в полон стереотипного мислення й впливів соціального середовища.

Цілком зрозуміло, що для набуття високого професіоналізму в завоюванні довіри й симпатії в середовищі ринку праці особистість повинна володіти не лише професійно важливи-

ми якостями, необхідними для вибраної професії, але й високим рівнем культури в організації бізнесової діяльності. Оволодіння будь якою працею ґрунтується на синтезі духовної та матеріальної культури особистості, набутому досвіді та вмінні оволодівати необхідними знаннями, уміннями й навичками. Розвиток профорієнтаційної установки є необхідною умовою адаптації особистості до ринкових відносин і нових умов виходу суспільства з економічної і духовної кризи.

Підготовку здобувачів освіти до вибору професії найбільш ефективно здійснювати поступово, внаслідок чого виникає можливість орієнтувань особистості у сферах діяльності, відбувається реалізація основних життєвих цінностей, інтересів, здібностей, установок, формування особистого професійного плану.

Розвиток профорієнтаційної установки пов'язаний з усвідомленням особистістю своєї «реалізаційної спрямованості» як провідного напрямку індивідуальної та професійної самореалізації. Вона відбивається в ієрархічній структурі мотиваційної сфери, виявляється в цілеспрямованих вчинках і поведінці, переживається на емоційному рівні як інтерес, бажання, захоплення, покликання, відчуття перспективи. Водночас вибір професії – це шлях до подальшої професійної самореалізації особистості, що спрямовує процеси розвитку й формування в неї здібностей та інтересів, накреслює професійне і соціальне середовище.

Профорієнтаційна установка дозволяє розгортання відповідних дій засобами:

- формування усвідомленої вихідної позиції та розв'язання мотиваційних протиріч;
- усвідомлення своєї «реалізаційної спрямованості», яка визначає напрямок самоактуалізації і подальшого розвитку особистості;
- пошуку оптимальних шляхів реалізації особистісного професійного плану.

Показники ефективності впливу профорієнтаційної установки на професійне самовизначення в умовах ринкової економіки такі:

- самомотивація пошуку праці та зацікавленість у досягненнях;
- орієнтування на досвід і набуття вміння самоорганізації вибору;
- здатність порівнювати набуті й нові зусилля;
- піднесена активність у діях;
- самоконтроль і самооцінка, відповідальність за прийняття рішення.

Взаємодія зовнішніх і внутрішніх умов та стан готовності здобувачів освіти до професійного самовизначення зумовлена різноманітними чинниками. Серед них визначають такі:

- індивідуально-відносні норми оцінки досягнень і відповідна зворотна інформація, індивідуальний стандарт якості, реальний рівень прагнень, особистісна відповідальність: атрибуція відносно внутрішніх змінних умов прийняття рішень і умов вибору;
- індивідуальна відповідальність під час вирішення складних завдань, самооцінка як основа індивідуального стандарту якості;
- при оцінці досягнень атрибуція відносно внутрішніх змінних умов;
- привабливість успіху та ухилення від невдач;
- зовнішнє підкріплення на основі індивідуально відносних норм, оптимальна мотивація, покращення досягнень.

На підставі цього успішне професійне самовизначення є можливим лише тоді, коли воно глибоко вмотивоване, якщо особистість усвідомлює особистісну та суспільну значущість своєї діяльності, адекватно оцінює свої психофізіологічні можливості й зміст тієї професії, яку доведеться опановувати.

На думку Н. Пряжнікова, у наш час акцентується увага власне на особистості, підвищується інтерес до особистісних аспектів цієї проблеми. Аналіз професійного самовизначення не може бути досить ефективним при його ізольованому дослідженні (цілісний підхід до феномена самовизначення особистості). Саме такий погляд на проблему самовизначення має розглядати цей феномен у зв'язку з розвитком, формуванням професіонала й досягненням рівня професійної придатності на всіх етапах професійного шляху.

Важливим аспектом у розгляді питань професійного самовизначення є саморегуляція особистості. Так, Л. Дікая, О. Конопкін, Г. Нікіфоров визначили саморегуляцію як основну форму детермінації професійного вибору та самовизначення [40]. При цьому процеси саморегуляції, розглянуті авторами як такі, що визначають механізми регуляції рівня професійної придатності. Це такі механізми, як:

- мобілізація ресурсів особистості й організму;
- адаптація до умов і процесів професійної діяльності;
- аналіз можливостей особистості та співставлення їх з вимогами діяльності;
- побудова і корекція особистих планів, стратегій поведінки і перспектив розвитку тощо.

Самовизначення особистості може розглядатися як результат і як процес засвоєння, закріплення й прояву цілісних та значущих особистісних властивостей. Самовизначення – це не просто акт ухвалення рішення або усвідомлення себе. За Є. Клімовим, професійне самовизначення людини – це відповідного змісту психічна діяльність, пов'язана з формуванням образів бажаного майбутнього, особливостями усвідомлення себе і свого місця в системі міжособистісних стосунків [14].

Аналогічні уявлення про це питання мав І. Кузнецов, який розглянув діяльність як одиницю психологічного аналізу поведінки та життєдіяльності людини, а самовизначення – як

діяльність з метою перетворення внутрішньої психологічної структури, її збереження та розвиток [17].

Якщо самовизначення розуміти як власне психологічну діяльність, то його призначення містить у собі комплексну мету, реалізація якої спрямована на вирішення таких завдань, як:

- інтеграція особистості;
- психологічний захист;
- розв'язання «завдань на розуміння» тощо.

Самовизначення і самоперетворення психологічної структури особистості можливі тільки в разі здійснення вчинку, тобто реалізації цього перетворення в зовнішньому середовищі. Крім того, успішність освоєння й реалізація діяльності визначатиметься не лише особливостями пізнавальних і психомоторних процесів, але й такими якостями здобувачів освіти, як особливості мотивації, темпераменту, емоційно-вольової сфери, характеру, а також їх фізіологічними та фізичними особливостями.

Головну роль відіграє наявність у структурі особистості наступних здібностей:

- орієнтування у просторі та часі (ретроспективні, кон'юнктивні, далекоглядні);
- потребно-вольові переживання (песимістичні, амбівалентні, оптимістичні);
- спеціальні здібності залежно від змісту видів діяльності (трудова, гуманістична, самодіяльна);
- здібності щодо оволодіння діяльністю (адаптивні, відтворюючі, творчо-лідерські);
- здібності до форм реалізації діяльності (практичні, навчально-образні, теоретичні) [41].

Обираючи сферу діяльності, необхідно враховувати об'єктивну ситуацію потреб ринку праці, а не керуватися нею як головною, детермінуючою. Таким чином психологічну структуру особистості можна поділити за підгрупами:

- спілкування (потреби у спілкуванні, комунікація вербальна і невербальна, міжособистісна взаємодія);
- спрямованість (на себе, на інших, в справу, основні бажання й мотиви, ідеали й переконання, прагнення);
- характер (мотиваційні риси характеру, інформаційно-пізнавальні риси, риси цілеспрямованості, риси продуктивності характеру тощо);
- самосвідомість (потреба у самосвідомості, саморегуляції, самоконтроль, самовдосконалення);
- досвід (мотиваційний, система знань, вмій, картина світу, система звичок і навичок);
- інтелект (інтелектуальні особливості), психофізіологія (сенситивність, рухомість, рухливість, пластичність, гнучкість нервової системи, працездатність, темп, сила нервово-психічної діяльності) [5].

Профорієнтаційна установка на шляху професійного самовизначення розгортається поступово у три етапи. Перший етап – виявлення компетентності здобувачів освіти у виборі сфери діяльності. Другий етап – робота над формуванням у них здатності до самоаналізу та поглиблення процесу самопізнання. Третій етап – надається допомога у реалізації професійних планів.

Сама особистість, є активним суб'єктом самовизначення, тому психологію вибору професії краще розглядати в контексті цілісного розвитку особистості.

Отже, вихідною позицією підготовки здобувачів освіти до професійного самовизначення є бачення кожного з них як суб'єкта саморозвитку. При цьому свідомий вибір професії пов'язується з аналізом об'єктивних (соціально-економічних) та суб'єктивних (особистісних) умов з наступним вільним й самостійним прийняттям рішення про вибір професії або напрямку подальшої освіти. І тому процес саморозвитку повинен бути покладений в основу розвитку особистості, виступати



змістом діяльності з підготовки здобувачів освіти до професійного самовизначення. Зміст засобів, які використовуватимуться при цьому, буде виступати як сприятливі й необхідні умови, які стимулюватимуть особистість до професійної діяльності й через це, до самопізнання, самокорекції, саморозвитку із спрямуванням на оптимальне вирішення своїх власних професійних планів на майбутнє.

Існують різноманітні ускладнення, які виникають в процесі професійного самовизначення, усвідомленого вибору професії. Найпоширенішими помилками, яких припускаються здобувачі загальної середньої освіти на шляху вибору професії є:

- Вибір професії «за компанію». Багато хто обирає навчальний заклад лише тому, що до цього ж закладу вступає товариш чи декілька приятелів, але молода людина не усвідомлює, що такий вибір може бути помилковим. Адже життя доведеться прожити власне, а не чуже.

- Зацікавлення лише зовнішньою стороною професії. Наприклад, зі спеціальністю менеджера в багатьох молодих людей пов'язані образи гарного офісу, меблів та комп'ютера. Але мало хто знає, що це ще й велика напруга, стреси, постійні відрядження, переговори з різними людьми, ненормований робочий день, а як наслідок – депресія.

- Категоричність вибору: «чорно-білий» варіант уявлень про сутність професійної діяльності. Якщо професія подобається, то все в ній здається гарним, і – навпаки. Молода людина не замислюється над тими сторонами, які не можна побачити з першого погляду, але саме вони можуть складати основний зміст праці й не відповідати інтересам або здібностям.

- Тиск батьків або інших дорослих. Безперечно, потрібно враховувати думку більш досвідчених людей, які бажають вам тільки добра. Але все ж це ваше життя й вирішувати вам, тому що працювати доведеться вам.

- Професія задля престижу. (Престижна професія).

Засоби масової інформації, розвинута кіноіндустрія, світова інтернет-мережа, піартехнології рекламодавців тощо, а також наявна конкуренція закладів освіти використовують безліч стратегічних методів впливу та заохочення заради збільшення кількості абітурієнтів, які, перебуваючи на етапі звичайного вікового романтизму, з легкістю захоплюються красивими образами професії та майстерністю її представників, не звертаючи уваги на самий зміст професії. Проте, в особистому бажанні молодої людини чи бажанні її батьків отримати престижну, розпіарену (розрекламовану) професію, молода особа ігнорує свою неповторну індивідуальність та особистісні здібності, схильності, інтереси, не усвідомлюючи, що лише завдяки її особистим індивідуальним якостям та характеру, власним здобуткам та досягненням, а також наполегливості – обрана та здобута нею професія стає престижною.

- Ставлення до особи – представника професії та ставлення до самої професії. Дуже часто гарне ставлення до людини викликає бажання оволодіти такою ж професією.

- Думка про те, що професія є продовженням навчального предмету. За кожною навчальною дисципліною стоїть велика кількість конкретних професій. Наприклад, якщо цікавитись літературою, треба ще подумати яку професію обрати. Це може бути вчитель, літературознавець, редактор, журналіст, бібліотекар, перекладач, філолог тощо.

- Недостатність та хибність знань як про саму професію, так і безпосередньо про зміст роботи.

- Незнання або недооцінка власних фізичних протипоказань – існує багато професій, які мають певні вимоги до фізичного стану людини (військовий, спортсмен, рятувальник, пожежник, працівник внутрішніх справ). Така робота може негативно вплинути на стан здоров'я.

- Невміння розібратися у власних здібностях, особливостях характеру, темпераменті.

- Місце близького розташування навчального закладу від місця проживання молодшої особи [29].

Вибір професії – це друге народження людини. Від того, наскільки вірно молода людина вибере свій професійний шлях, залежить, яке місце в суспільстві вона займатиме. Зрозуміло, що універсальних рецептів «як уникнути помилок і розчарувань при виборі професії» немає і дати якусь однозначну пораду неможливо, хоча б тому, що кожна людина – це неповторна індивідуальність. Під час вибору майбутньої професії важливо:

- визначити актуальність професії на ринку праці, можливість працевлаштування;

- вибрати найбільш привабливу професію й детально її вивчити;

- вивчити свої можливості, індивідуально-психологічні особливості (нормальний розвиток всіх психічних процесів: уваги, пам'яті, уяви, мислення, мовлення, розвиток моторної системи, стійкість, розвиток відчуттів та сприймання, розвиненість емоційно-вольових якостей, інтереси, схильності, здібності, темперамент, характер, рівень прагнень та ін.);

- визначити вимоги якої професії найбільш відповідають рівню розвитку наявних індивідуально-психологічних властивостей;

- з'ясувати, чи відповідає стан здоров'я вимогам обраної професії;

- знайти можливість зустрітися із представниками цієї професії та дізнатися, у якому навчальному закладі можна здобути необхідну кваліфікацію;

- спробувати «працювати» у вибраній професії або у схожій з нею (співставити свої сильні якості та можливості з вимогами професії – якщо вони співпадають, то професія вибрана вірно, а якщо ні, тоді необхідно порадитись з профконсультантом);

- розглянути інші варіанти професії;

- перш ніж зробити остаточний висновок щодо обраної

професії, необхідно порадитись з батьками, класним керівником тощо. Поради важливі, але вирішувати доведеться самотійно, головне використати всі можливі варіанти щодо ознайомлення з майбутньою професією та переконатися у правильності свого вибору [30].

Рішення про вибір професії ще не позбавляє здобувачів освіти від ризику. Зрозуміло, що тут потрібно діяти не стільки наполегливо, скільки розумно, гнучко, враховуючи об'єктивні обставини. Тому правильно веде себе не той, хто не помиляється, а той, хто вчасно враховує помилки свої та інших, своєчасно їх виправляє, не тримаючись за непродуктивне і необгрунтоване рішення. Слід згадати про те, що помилки, допущені при виборі професії, можуть жорстоко «помститись» за себе, якщо не відразу, то в майбутньому [30].

## **ДЕЯКІ АСПЕКТИ ПРОФДІАГНОСТИЧНОЇ ТА ПРОФКОНСУЛЬТАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПСИХОЛОГА У ПРОФОРІЄНТАЦІЙНІЙ РОБОТІ ЗІ ЗДОБУВАЧАМИ ОСВІТИ**

Профдіагностична та профконсультаційна діяльність шкільного психолога – це система спеціалізованих заходів з вивчення й оцінки індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей особистості з метою надання їй кваліфікованої поради щодо професійного самовизначення (професійної самореалізації). Така діяльність є видом психологічної допомоги учням у виборі професії, а також плануванні ними освітньо-професійного шляху відповідно до їхніх індивідуальних якостей та можливостей, що надає особистості суспільство [1].

Головна мета такої діяльності – допомогти учням усвідомити особистісні властивості та індивідуальні особливості, інтереси, нахили, мотиви вибору професії, зрозуміти потреби й можливості ринку праці, а також дати їм обґрунтовану пораду щодо професійного вибору та вибору шляхів навчання і сфери діяльності, визначити шляхи досягнення оптимальної відповідності між особистістю та професією.

Основними завданнями діагностико-консультаційної профорієнтаційної діяльності шкільного психолога є: визначення

психологічного запиту з боку учня; психологічний аналіз особистості учня (всєбічне вивчення його бажань, можливостей, індивідуально-психологічних особливостей, індивідуального плану особистісно-професійного розвитку з використанням спеціальних методів; обробка, систематизація, аналіз й узагальнення отриманої інформації з метою виявлення відповідності професійної спрямованості та індивідуальних якостей особистості учня; формулювання висновків на підставі співставлення особистісних якостей та професійних вимог; визначення шляхів подальшого розвитку особистості (вибір професії, навчання або розвиток тих якостей, які є професійно важливими для певного фаху, корекція небажаних для професії якостей тощо) і надання обґрунтованих рекомендацій [3].

Профдіагностична та профконсультаційна робота психолога з учнями закладів загальної середньої освіти охоплює проблематику професійного самовизначення, становлення та кар'єрного розвитку особистості, чим і зумовлені її основні функції (інформаційна, психодіагностична, прогностична й корекційна) та етапи (попередня бесіда, психологічна діагностика здібностей і схильностей, корекція уявлень учня про себе і світ професій, вироблення плану професійного шляху і визначення професійного вибору, корекція професійних планів) [2]. Основою досягнення ефективності такої діяльності є позитивні погляди психолога на учня, природу його особистості, розвиток, діяльність, ставлення до світу, до себе, до інших. Ефективність цього процесу зумовлена комплексним використанням підходів (виховного, діяльнісного, особистісного, інформаційно-діагностичного, діалогічного, імітаційно-ігрового), методів (довідково-інформаційного, організаційно-управлінського, адаптаційного, стимулюючого, корекційного, реабілітаційного, маніпулятивного) та стратегій (інформаційно-просвітницької, тестологічної, раціоналістичної психоаналітичної; гуманістично-терапевтичної) [4].

## **ПРЕДМЕТ, МЕТА, СКЛАДОВІ ТА ФУНКЦІЇ ПРОФДІАГНОСТИКИ**

Виникнення й розвиток професійної діагностики пов'язані з роботою психологічних служб та появою таких професій, як: практичний психолог, профконсультант, кар'єрний радник.

Профдіагностика – це невід'ємна частина профорієнтації, спрямована на оцінку інтересів, особистісних якостей і здібностей учнів.

Професійна діагностика широко застосовується з метою оптимізації процесів професійного самовизначення особистості. Цей вид психодіагностики є важливою складовою діяльності спеціалістів із професійної консультації та професійного відбору, що проводяться в закладах освіти, в державній службі зайнятості, психологічних центрах. Ця діяльність покликана допомогти кожному обрати найбільш відповідну професію чи роботу, знайти шляхи швидкого і ефективного оволодіння професійними знаннями, уміннями й навичками, досягти необхідного рівня кваліфікації, стати професіоналом, зробити кар'єру.

Метою профдіагностики учнів є виявлення не лише певних процесів та властивостей психіки особистості, які дають змогу проаналізувати, на скільки їй підходить обрана професія, а й відповідності особистих якостей учня вимогам конкретної професії.

Професії ставлять конкретні вимоги до людини: властивості нервово-психічної діяльності (сила, рухливість, врів-

новаженість нервової системи), стійкість, концентрація і розподіл уваги, властивості відчуттів (чутливість аналізаторних систем) й сенсорно-перцептивних процесів (цілісність, предметність, константність сприймання), швидкість та тривалість процесів пам'яті, вольові якості та інші, що свідчать про наявність здібностей до певних видів діяльності (художньої, музичної, спортивної, математичної тощо). Такі якості необхідно виявляти, розвивати та удосконалювати.

Розрізняють чотири основних компоненти профдіагностики [5]:

1. Психологічний – виявлення індивідуально-психологічних властивостей особистості.

2. Психофізіологічний – виявлення та аналіз типологічних і різних психофізіологічних показників.

3. Медичний – вивчення стану здоров'я і схильності до захворювання.

4. Соціальний – виявлення нахилів, здібностей, професійної спрямованості, впливу сім'ї, оточення, умов життя та вибір професії [36].

Відповідно до вищезазначених компонентів профдіагностика в школі виконує інформаційну, прогностичну, оцінювальну й розвивальну функції, а також передбачає участь у цьому процесі не тільки психологів, а й медичних працівників, вчителів, класних керівників, адміністрації закладу.



## **ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФДІАГНОСТИЧНОГО ОБСТЕЖЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ**

Головне призначення профдіагностики полягає в глибокому вивченні психологічної структури особистості, її внутрішнього світу. А тому головною проблемою, яку повинен вирішити шкільний психолог при проведенні профдіагностичного обстеження, є планування цього обстеження з урахуванням специфіки завдання та об'єктивних умов його вирішення. Планування профдіагностичного обстеження включає ряд етапів, кожен з яких передбачає постановку деяких питань і одержання відповідей на них. Послідовність проведення обстеження може бути такою: вивчення запиту щодо професійного самовизначення особистості; формулювання психологічної проблеми здобувача освіти у питаннях професійного вибору; підбір конкретних методик профдіагностики; проведення профдіагностичного обстеження; обробка та інтерпретація отриманих результатів; формулювання рекомендацій та прогнозу подальшого особистісно-професійного розвитку.

Не вдаючись до детального аналізу плану проведення профдіагностичного обстеження, звернемо увагу на основні його моменти. Перше питання постає перед психологом як психодіагностичне завдання тоді, коли надходить запит від здобувача освіти та необхідно дати відповіді на запитання «Що може дати профдіагностичне обстеження для вирішення поставлених завдань?» і «Які дані потрібно отримати в результаті проведення обстеження?». Відповіді на ці питання можуть

варіюватися за рівнем узагальнення ступеня деталізації – від отримання даних про психологічні особливості якостей особистості до детального переліку психологічних особливостей і якостей, які необхідно визначити. На етапі планування профдіагностичного обстеження потрібно визначити час і місце його проведення. Не рекомендується його призначати на ранній чи пізній час, початок чи кінець тижня. Планувати час проведення обстеження потрібно таким чином, щоб не перенавантажувати обстежуваного. У більшості випадків обстеження не може тривати більше 2 – 3 годин (максимум 4 години). Оптимальним часом є години найвищої працездатності людини (10.00 – 13.00, 15.00 – 17.00 год).

Отримавши відповідь на питання «Що діагностувати?», психолог переходить до питання підбору засобів діагностики. Сьогодні на озброєнні психологів є багато психодіагностичних методик, спрямованих на виявлення якісних закономірностей психічної діяльності особистості, результати яких підлягають статистичній математичній обробці. При виборі методик необхідно брати до уваги: спрямованість методики на діагностику саме тих особливостей, у знанні яких зацікавлений замовник, а також її валідність і надійність; придатність для роботи з тими обстежуваними, з якими збирається працювати психолог, і в тих ситуаціях обстеження, в яких планується його проведення; трудомісткість методики в плані «витрат», необхідних на її проведення, обробку та інтерпретацію результатів тощо.

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

- точні й детальні вказівки щодо процедури її проведення;
- інформацію про конструкцію методики й сфери її застосування;
- інструкцію для тих, хто проходить профдіагностичне обстеження;

- інструкцію щодо обробки та інтерпретації результатів;
- стимульний матеріал (опис завдань, які необхідно виконати; можливе подання декількох прикладів, що допомагають краще зрозуміти ці завдання і порядок їх виконання). Стимульний матеріал повинен бути стандартизований;
  - бланк відповідей;
  - «ключі» і шаблони для оцінки результатів.

При підборі методик слід враховувати послідовний ефект їх застосування. Не можна розпочинати обстеження з таких методик, які вимагають високого ступеня розкриття обстежуваного, бо це може викликати у нього реакцію опору та захисту. Важливо зауважити, що іноді самі методики за змістом своїх завдань провокують у досліджуваного ті чи інші гіпотези про зміст та цілі обстеження. Тому включення методик, розрахованих на довірливий або емоційно-інтимний діалог (наприклад, питання на сексуальну тему), у ситуації профдіагностичного обстеження не є коректним. У психічно здорової людини, здобувача освіти, який прийшов на профдіагностичне обстеження, може викликати здивування і недовіру наявність питань, в яких є натяк на психічні порушення, наприклад, стандартизована багатofакторна методика дослідження особистості (Л. Собчик «СМДО»). Тому для обстеження здорових людей, які не мають скарг на свій психічний стан, в ситуації профдіагностичного обстеження більш доцільним є використання опитувальника Р. Кеттела, що є універсальною характерологічною методикою.

Стандартизовані багатofакторні методики дослідження особистості можуть і повинні використовуватись у тих випадках, коли в цьому виникає потреба, наприклад, при профвідборі на професії з підвищеними вимогами до професійно важливих якостей працівників (пілоти літаків, оператори АЕС, правоохоронні органи тощо) або при психологічному консультуванні. У використанні цих методик потрібно мати

на увазі те, що вони вимагають від психолога високого рівня компетентності в галузі психодіагностики і що вони є досить складними у використанні та тривалими у часі, обробці й інтерпретації. Зазвичай, кожна психодіагностична методика має точні й детальні вказівки щодо процедури її застосування, яких потрібно неухильно дотримуватися. Психологи повинні пам'ятати, що які б надійні, перевірені, витончені та складні методики вони не брали, кожна з них має певний відсоток на помилку, в основі якої полягає така обставина, що психологічні закономірності мають ймовірно-статистичну сутність. Тому в процесі підбору методик необхідно продумати, щоб одні й ті ж сторони (властивості) особистості по можливості були досліджені різними методиками.

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

Найбільш відповідальною частиною є реалізація процедури профдіагностичного обстеження. Попередня підготовка до проведення обстеження повинна включати точне запам'ятовування інструкції, детальне знайомство з методиками і процедурою дослідження. Для якісного проведення обстеження важливим є знайомство психолога з обстежуваним, взаєморозуміння між ними. Позитивний психологічний клімат, довірливі стосунки є необхідною й обов'язковою умовою для послаблення психічної напруженості та внутрішнього опору досліджуваного.

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

запитань (соціальний та сімейний стан, особливості навчання, улюблені навчальні предмети) і поступово, по мірі налагодження контакту, спрямовувати бесіду в потрібне русло – отримати інформацію про ставлення обстежуваного до себе самого й оточуючих, про оцінку ним пережитого й можливих майбутніх подій та інше. Така процедура є невід’ємною частиною профдіагностичного обстеження й значно полегшує отримання потрібної інформації про досліджуваного, необхідної для достовірної інтерпретації показників психодіагностичних методик, що будуть використані. Слід сказати, що іноді бесіда з обстежуваним суттєво впливає на подальший хід самого дослідження, надає йому специфічної спрямованості.

Виконанню завдань кожної психодіагностичної методики передують інструкції. Вона складає частину загального визначення ситуації обстеження та повинна забезпечити співпрацю психолога з обстежуваним. Від інструкції багато в чому залежить, як обстежуваний зрозуміє й виконає завдання. Важливо пам’ятати, що недбало та нечітко подана інструкція може бути причиною необ’єктивних результатів виконання завдань обстежуваним, який або погано зрозумів, що від нього вимагається, або вважає, що психолог сам ставиться до обстеження формально. Тому інструкція повинна бути відпрацьована, попередньо перевірена на декількох особах, лаконічна, відповідати розумовим можливостям обстежуваного. Вона не повинна мати приводу для різночитання.

У деяких випадках, на початку роботи з методикою, інструкцію необхідно «підкріпити» одним-двома прикладами. Результати обстеження небажано оцінювати лише як успішні чи неуспішні. Якщо обстежуваний не справляється із завданням, необхідно з’ясувати причини цього, бо іноді в основі неуспішності рішення лежить сором’язливість, хвилювання, невпевненість у своїх можливостях, не досить чітке розуміння інструкції.

Не менш важливе значення має і мотивація досліджуваного при проведенні обстеження: чи сприймається здобувачем освіти ситуація профдіагностичного обстеження позитивно, чи він ухиляється навмисно від ситуації обстеження, наприклад, якщо учень прийшов не за власним бажанням, а під тиском батьків чи вчителів. Останнє можна назвати як «опір інструкції».

Найменше перекручень виникає тоді, коли обстежуваний має особистий інтерес до результатів обстеження. Позитивне ставлення досліджуваного до обстеження буває тоді, коли він має бажання розширити знання про себе, випробувати себе, перевірити. Примусова участь в обстеженні може відбитися на точності його даних. Але й досить висока мотивація, зацікавленість в хороших результатах, може також впливати на їхню об'єктивність. В такому разі всі коригувальні шкали й прийоми будуть малоефективними.

Бланки обстеження повинні бути зручними й простими для роботи з ними й задля скорочення часу на обстеження, а також сприяння правильному розумінню обстежуваним інструкції, зменшення кількості помилок у роботі обстежуваного й оцінках результатів.

У вказівках до методик, як правило, пропонуються зразки бланків обстеження або дається опис, як їх розробити. Слід пам'ятати, що навіть незначна зміна зовнішнього вигляду бланка для досліджуваного може суттєво змінити результати його роботи. Тому не допускається безпідставне внесення змін в бланки, модифікування чи удосконалення їх.

У процесі психодіагностичного обстеження між психологом і обстежуваним встановлюються певні стосунки, від характеру яких значною мірою залежить успіх його проведення. Зрозуміло, що не може бути єдиного шаблону, за яким би ці стосунки будувалися, адже вони залежать від багатьох чинників, таких, як: особливості особистості обстежувано-

го, його психічний стан; завдання обстеження і, відповідно, ставлення до нього обстежуваного; особливості особистості психолога, його професійна компетентність, культура, тактовність, виявлення ним уваги до обстежуваного, який потрапив у незвичну ситуацію тощо. Різноманітність цих чинників є причиною можливості вибору різних варіантів контакту, що встановлюється в профдіагностичному обстеженні.

Психолог повинен бути висококультурною людиною з широким колом інтересів, окрім своєї професійної компетентності, тактовним, витриманим, делікатним, терплячим до чужої думки, доброзичливо налаштованим стосовно обстежуваного. Під час обстеження психолог обов'язково має залишатися спокійним. Навіть при відвертій негативній поведінці обстежуваного не слід зовнішньо проявляти своє незадоволення, роздратованість, тому що негативними емоційними реакціями на поведінку обстежуваного ніколи не вдасться змінити обрану останнім поведінку в ситуації обстеження. Перераховані вимоги до особистості психолога, який здійснює профдіагностичне обстеження, складають далеко не повний їх перелік.

Існує багато різних умов профдіагностичного обстеження, що можуть впливати на успіх його проведення, і в цьому не може бути дрібниць. По-перше, при його проведенні стосовно здобувачів загальної середньої освіти необхідно дотримуватись процедур стандартизації. По-друге, слід реєструвати будь-які нестандартні умови обстеження, якими б другорядними вони не здавалися. По-третє, при інтерпретації результатів обстеження важливо враховувати всі умови його проведення, вони повинні бути простими в роботі, скорочувати час, що витрачається на обстеження.

Однією з найскладніших і нерідко дуже важких операцій у технології профдіагностичного обстеження є аналіз, узагальнення й інтерпретація отриманих результатів, підготовка висновків. Інтерпретація отриманих даних вимагає від психолога

обережності у висновках, уважного врахування як багатьох чинників, що можуть впливати на результати обстеження, так і специфіки й обмеженості методик, їх призначення, сфери застосування.

Інтерпретацію потрібно проводити тільки з позицій теорії особистості. Слід пам'ятати й про те, що особистість не можна «виміряти» остаточно навіть найдосконалішим тестом. Під час інтерпретації результатів варто також враховувати динаміку розвитку особистості, а отримані результати інтерпретувати лише на даний проміжок часу, залишаючи можливість позитивних бажаних змін для обстежуваного в майбутньому. Особливу тактовність і делікатність психологу слід проявляти при обстеженні здібностей, інтелекту здобувачів освіти. Потрібно мати на увазі, що певний результат може бути зумовлений різними механізмами психічної діяльності (наприклад, неправильне вирішення деяких тестових завдань може бути наслідком вад у перцепції, відсутності інтересу до обстеження, хвилювання тощо). І, навпаки, один і той же механізм може мати різне діагностичне значення (наприклад, почуття неповноцінності може виявлятися як невпевненість у поведінці, тихому голосі, пасивності, так і у хвалькуватих вчинках і подібного роду проявах компенсації).

Інтерпретація результатів психодіагностичного обстеження може здійснюватися як процес кількісної оцінки, тобто отримані дані порівнюються з певною нормою або у вигляді якісного аналізу, коли отримані дані порівнюються з цілим рядом еталонів, значення яких точно визначено. Важливо також підкреслити, що результати профдіагностичного обстеження, які подаються у вигляді числових показників, треба інтерпретувати лише як тенденції, схильність, ймовірність прояву риси, яка вимірюється, а не як детерміновані значення. Тобто, діагностичні показники мають ймовірно-орієнтовне значення, а їх справжня природа повинна бути виявлена шляхом



співставлення з відповідними об'єктивними життєвими ситуаціями. Кінцевим результатом інтерпретації отриманих даних повинне бути з'ясування суті індивідуально-психологічних особливостей обстежуваного з метою оцінки їх актуального стану, прогнозу подальшого розвитку і розробка рекомендацій, визначених завданнями обстеження.

Під час інтерпретації отриманих результатів, розробці рекомендацій стосовно професійного вибору та самовизначення слід мати на увазі, що висновки треба робити дуже обережно, уникаючи негативних, полярних оцінок, ні в якому разі не «приклеювати» будь-яких «ярликів». Завдання психолога лише констатувати наявність, стан прояву певних рис, властивостей на даний момент, але не оцінювати особистісні якості з точки зору моралі чи власних уявлень «що добре, а що погано».

Під час повідомлення результатів обстеження враховується вік, стать, рівень освіти обстежуваного, його індивідуально-психологічні особливості. Висновки профдіагностичного обстеження повинні бути відповіддю на запитання, що були поставлені замовником. Отож, цикл профдіагностичної діяльності психолога можна представити таким чином. Отримавши замовлення, психолог вивчає об'єкт, визначає мету та приймає рішення щодо виконання замовлення. При цьому встановлюються нормативні регламентації, характер зв'язків і відносин, визначаються умови для отримання наміченого результату. В подальшому психолог розробляє оптимальний план і технологію практичної діяльності для одержання очікуваних результатів. Отримані результати, які містять висновки і обґрунтовані рекомендації, він передає замовнику.

## **ПРЕДМЕТ, МЕТА, ЗАВДАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОНСУЛЬТАЦІЇ**

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

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

Основні завдання професійної консультації: визначення психологічного запиту клієнта; психологічний аналіз особистості клієнта (всестороннє вивчення його бажань, можливостей, індивідуально-психологічних особливостей, індивідуального плану розвитку професійної кар'єри з використанням спеціальних методів; обробка, систематизація, аналіз й узагальнення отриманої інформації з метою виявлення відповідності професійної спрямованості та індивідуальних якостей клієнта;

формулювання висновків на підставі співставлення психологічних структур особистості та професії; визначення шляхів подальшого розвитку особистості, цілеспрямованого вдосконалення її психологічної структури у професійній діяльності (вибір чи зміна професії, навчання або перекваліфікація, компенсація або розвиток тих якостей, які є професійно важливими для певного фаху, корекція небажаних для професії якостей тощо) і надання обґрунтованих рекомендацій. Основні функції професійної консультації: інформаційна, психодіагностична, прогностична й корекційна [17].

Профконсультація як один з видів профорієнтаційної роботи: 1) є спеціальною діяльністю з надання психологічної допомоги, що спрямована на різні вікові та соціальні групи (молодь; доросле населення, зайняте у різних сферах професійної діяльності; безробітні та ін.) з питань професійного самовизначення особистості, а також щодо актуалізації, розвитку та усвідомлення людиною тих якостей, що впливають на професійний вибір; 2) проводиться з урахуванням фізичних і психологічних індивідуальних особливостей людини, її загальних і професійних інтересів, нахилів та здібностей, загальної та спеціальної підготовки, вимог до працівника даної професії й протипоказань, а також відомостей про попит на ринку праці, можливості працевлаштування та навчання за тими чи іншими професіями й спеціальностями. Результатом профконсультування є конкретні усвідомлені самостійні рішення людини щодо її професійного самовизначення (здійснюється вибір професії; будується або вдосконалюється професійний план; вносяться особистістю конструктивні зміни у її професійну діяльність) [10].

Профконсультація покликана вирішувати такі завдання: розвиток в особистості відкритості майбутньому, можливості самостійного свідомого професійного вибору, здатності передбачати та прогнозувати своє буття у професійній сфері на ос-

нові постійної переоцінки цінностей, пошуку нових смислів, налаштування на активні й конструктивні дії у швидкозмінних життєвих та професійних ситуаціях. Етапи професійної консультації: попередня бесіда, психологічна діагностика здібностей і схильностей, корекція уявлень клієнта про себе і світ професій, вироблення плану професійного шляху і визначення професійного вибору, корекція професійних планів. Підґрунтям практичної профконсультаційної роботи є позитивні погляди психолога на людину, її природу, розвиток, діяльність, ставлення до світу, до себе, до інших. Сучасна профконсультація спрямована на проблематику професійного самовизначення, становлення та кар'єрного розвитку особистості [21].

Проблему професійного консультування як основного напрямку професійної орієнтації ґрунтовно досліджував Б. Федоришин, який запропонував цілий комплекс методик профконсультаційної психодіагностики особистості. За його визначенням, професійна консультація – це «система психологічного вивчення особистості з метою надання їй науково обґрунтованих порад щодо найбільш оптимальних для неї напрямів і засобів професійного самовизначення» [36]. Виділяючи основні задачі та конкретні завдання професійної консультації, він багато уваги приділив саме її психологічним аспектам. На думку Б. Федоришина, профконсультація проводиться з метою надання психологічної допомоги у виборі професії. І досягнення цієї мети можливе лише за умов особистісного підходу до людини. У своїх рекомендаціях щодо проведення профконсультаційної роботи автор акцентує увагу на виявленні та аналізі інтересів особистості. Для цього він запропонував виявлення взаємозв'язку професійних інтересів та ставлення до трудової діяльності, а також професійних інтересів та загальних здібностей особистості [33]. Однак, як слушно зазначив Б. Федоришин, «навіть аналіз психічних процесів перестає слугувати цілям професійної консультації, якщо не

знайдені шляхи і способи його співставлення з особистісними властивостями і якостями [35]. До досягнень вченого слід віднести визначення ним завдань теоретичної та практичної професійної консультації, відокремлення профконсультаційної роботи в школі від роботи профконсультаційної лабораторії, окреслення особистісного підходу в професійному консультуванні молоді, опис питань етики професійної консультації, розробку груп методик профконсультаційної психодіагностики: методики виявлення й оцінки загальних інтересів особистості (учбових, побутових, спортивних, педагогічних тощо), професійних інтересів, спрямованості намірів особистості, її комунікативних й організаторських схильностей.

Також у своїх розробках Б. Федоришин виділив три важливих аспекти професійної консультації як однієї з трьох складових профорієнтації: психологічний аналіз індивідуальних психологічних і психофізіологічних рис особистості; ознайомлення учня з вимогами професії (професій) й зіставлення психологічної структури його особистості й певної професії (професій); визначення подальших шляхів розвитку особистості й способів цілеспрямованої допомоги їй у цьому [33].

Уваги заслуговує дисертаційне дослідження О. Вітківської, у якому підкреслена важливість розробки методів профконсультаційної й профорієнтації роботи з людьми, орієнтованих на особистість, а саме клієнтоорієнтованої профконсультації. На думку автора, «така консультація прямує за внутрішньою логікою процесів, що відбивають психологічну реальність особистості, тому психологічний зміст професійного самовизначення розкривається повно і різнобічно» [2].

Отже, вітчизняною наукою на сучасному етапі зроблені значні кроки в розв'язанні проблеми професійного консультування: розроблені нові профконсультаційні методики та підходи; створено новий категоріальний апарат відповідно до сучасних реалій українського незалежного суспільства; про-

довжується робота над розробкою методик до нових професій (менеджер, супервайзер тощо).

Л. Куліненко та С. Кулікова досліджували проблему консультаційної допомоги в професійному самовизначенні особистості. Так, Л. Куліненко акцентує увагу на діагностичному обстеженні особистості, в процесі якого отримуються результати, що свідчать про актуальний стан розвитку професійно важливих якостей і здібностей особистості. Проте такі результати не можуть бути надійною основою для вибору професії в силу її мінливості та динамічності. Важливим компонентом профорієнтаційної консультаційної роботи вона вважає вивчення фахових намірів і фахових планів школярів, для чого можуть бути застосовані такі методичні прийоми, як: анкети, бесіди, твори на тему про вибір професії [17]. С. Кулікова для дослідження особливостей і факторів професійного самовизначення запропонувала розроблену нею анкету «Я обираю професію», у якій використані запитання, спрямовані на уточнення особливостей професійного самовизначення школярів і запитання фільтрувального характеру, що призначаються для виявлення некомпетентних відповідей. Важливо те, що заповнення даної анкети вже активізує процес професійного самовизначення школяра тим, що примушує його зробити самоаналіз і співставлення своїх нахилів, здібностей, індивідуально-психологічних особливостей з вимогами обраної професії.

М. Пряжніков запропонував метод «активізуючої профконсультаційної взаємодії», який окрім допомоги в конкретному виборі професії включає допомогу в цілісному особистісному самовизначенні молодій людини.

Під поняттям «активізуюча профконсультація» він розуміє «включення учня у процес прогнозування і планування свого майбутнього так, щоб цей процес був цікавим і особистісно-значущим для школяра, і забезпечив його засобами

для самостійного і осмисленого розв'язання своїх проблем, пов'язаних з професійним самовизначенням» [23]. Активізуюча профконсультація, крім діагностичних та інформаційних функцій і функцій допомоги у конкретному виборі, включає здійснення морально-емоційної підтримки людини, сприяє формуванню у неї оптимістичного ставлення до свого професійного майбутнього [22].

Вдосконалення методів профконсультаційної роботи з учнівською молоддю, а також пошук методів оцінки ефективності такої роботи є метою експериментального дослідження Г. Євдокимової. В його рамках розроблено психодинамічний підхід до профорієнтації та підібрано блок психодіагностичних методик, що дозволяє здійснити прогностичну та розвиваючу функцію профконсультації. «Наш підхід, – зазначала Г. Євдокимова, – дозволяє активізувати розвивальну функцію профконсультації: дати поштовх до самопізнання, саморозвитку, самореалізації через надання суб'єкту відомостей про найбільш сталі, базові, природно обумовлені, до того ж зрозумілі і усвідомлені його властивості, скоректувати самооцінку» [17].

## МЕТОДИ ТА ПІДХОДИ ПРОФКОНСУЛЬТАЦІЇ

Методи сучасної профконсультаційної допомоги: довідково-інформаційний, організаційно-управлінський, адаптаційний, стимулюючий, корекційний, реабілітаційний, маніпулятивний; її основні стратегії: інформаційно-просвітницька, тестологічна, раціоналістична, психоаналітична, гуманістично-терапевтична та ін. Серед типів профконсультацій визначають: ранню, дитячу консультацію; профконсультацію учнів; профконсультацію учителів; профконсультацію батьків; профконсультацію випускників закладів загальної середньої освіти; профконсультацію абітурієнтів; профконсультацію в ситуації профвідбору; профконсультацію безробітних; профконсультацію працівників відділу кадрів; профконсультацію людей з інвалідністю; ретроспективну профконсультацію та ін.[10].

Серед основних підходів у професійній консультації визначають: виховний, діяльнісний, особистісний, інформаційно-діагностичний, діалогічний, імітаційно-ігровий та комплексний підходи [4].

Головна теза *виховного підходу*: особистість має насамперед обирати професію, яка задовольняє потреби суспільства. Профорієнтація підмінялась трудовим вихованням та початковою професійною підготовкою (виробничим навчанням). Проте більшість випускників шкіл не пов'язувала своє професійне майбутнє з профілем виробничого навчання, який зазвичай не відповідав їхнім схильностям і особистісним якостям.



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

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

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

недостатньо розвинутих здібностей. Особистісний підхід вимагає обов'язкового врахування у профконсультації всіх чотирьох рівнів динамічної функціональної структури особистості: психічних функцій, типологічних властивостей, досвіду й спрямованості [14; 16; 24]. Прикладом реалізації особистісного підходу є концепція розвитку людини як суб'єкта праці (Є. Клімов). На думку Є. Клімова, головна мета профконсультаційної роботи полягає у поступовому формуванні в особистості внутрішньої готовності до свідомої та самостійної побудови, у корегуванні й реалізації перспектив свого особистісно-професійного розвитку, готовності сприймати себе як особистість, що розвивається й спроможна знаходити значущі смисли у конкретній професійній діяльності [15].

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

*Діалогічний підхід* (К. Роджерс, В. Байметов, О. Винокур, О. Вітковська) – найбільш вдалий метод активізації самопізнання та самовизначення особистості. Методологічна основа цього підходу – суб'єкт-суб'єктна парадигма, яка передбачає розвивальну стратегію психологічного впливу. Витоки цього підходу знаходимо у гуманістичній психології (К. Роджерс),

де проблема встановлення контакту в процесі психологічного консультування є добре розробленою: велика увага приділяється умовам, які забезпечують розвивальну взаємодію, прийомам встановлення емпатичного контакту. Отже, сутність діалогічного підходу у профконсультації полягає в організації профконсультаційної взаємодії як міжсуб'єктної [4].

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

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

*Імітаційно-ігровий підхід* передбачає сприяння особистості у її професійному самовизначенні в контексті ділових, рольових ігор. Прикладом вдалої реалізації цього підходу є профорієнтаційні ігри М. Валітова, М. Пряжникова (бланкові ігри, карткові ігри, карткові ігрові консультаційні методики, настільні профорієнтаційні ігри тощо) [23]. Цей підхід використовується з метою активізації професійного самовизначення особистості. *Комплексний підхід* передбачає доцільне використання у профконсультації засобів різних підходів.

Залежно від теоретичного підходу до надання профконсультаційної допомоги особистості в її професійному само-

визначенні і, насамперед, у виборі професії, виокремлюються такі типи профконсультації, як: діагностична профконсультація, виховна профконсультація, розвивальна профконсультація та активізуюча профконсультація [32].

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

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

*Розвивальна профконсультація* робить акцент не на виборі професії, а на підготовці до неї шляхом оцінки природних особливостей та сформованості необхідних якостей, властивостей особистості. Дещо по-іншому використовуються та інтерпретуються результати психодіагностичних методик: вони спрямовані не тільки на виявлення актуального стану розвитку індивідуальності, а й на виявлення дефіцитів розвитку тих

або інших якостей, здібностей, що є важливими у майбутній професійній діяльності. Також психодіагностичні методики використовуються для стимулювання потреб особистості в самопізнанні й саморозвитку в руслі підготовки до майбутньої професії, для здійснення контролю за розвитком необхідних якостей, здібностей. Психодіагностична інформація слугує підґрунтям для розробки напрямів корегувальної й розвивальної роботи з метою підготовки особистості до майбутньої роботи, а також враховується для визначення обмежень у виборі сфер професійної діяльності.

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

Профконсультація як один із інструментів профорієнтації активно почала впроваджуватися у практику профорієнтаційної роботи в Україні завдяки працям Є. Клімова та Б. Федорина [16; 35]. Вони розробили основні принципи та визначили завдання надання особистості профконсультаційної допомоги, які за своїм змістом охоплюють інформаційні та психологічні аспекти вибору професії учнями старших класів, а саме: забезпечення учнів та їхніх батьків знаннями про потреби певного регіону в кадрах; забезпечення загального орієнтування учнів та їхніх батьків у світі професій, професійно важливих

якостях; допомога учневі у виборі сфери професійної діяльності, яка найбільше відповідає його індивідуально-психологічним особливостям; виявлення психологічних особливостей особистості, які можна розглядати як протипоказання до вибору тієї або іншої професії. Сьогодні цей підхід є найбільш розробленим та розповсюдженим. Саме у працях Є. Клімова та Б. Федоришина звучить думка про необхідність зміщення акцентів із забезпечення суспільства необхідними кадрами на самореалізацію особистості у професійній діяльності. Ця ідея стала наріжним каменем всієї сучасної профорієнтації, і нинішня профконсультація розглядає особистість як суб'єкт професійної діяльності, в якій має розкритися потенціал людини. Тобто головними у профконсультації стали питання вивчення та розвитку особистості, допомога в її професійному самовизначенні, яке не обмежується вибором професії, а також психологічний супровід професійної діяльності впродовж всього життя людини [6].

Головною функцією сучасної профконсультації є розвиток в особистості самовизначального способу життя й діяльності за загально визначеними принципами людської моралі, що забезпечує її становлення як незалежної, активної, спрямованої на зростання й самореалізацію, відповідальної людини з високою автономією та, разом з тим, органічно інтегрованої у суспільні відносини. У своїй діяльності профконсультант зосереджується на виявленні сильних сторін особистості та її спрямування на розвиток цих позитивних якостей. Людина, усвідомивши їх та адекватно використовуючи у своїй діяльності, реалізує свої можливості, які дарує їй доля, продуктивно та творчо буде своє життя, досягає у ньому чогось значного і дійсно реального, отримує задоволення від свого життя. Для досягнення цього профконсультаційний процес має відбуватися на таких засадах: гармонійне існування людини й світу; усвідомлення людиною себе й свого місця в суспільстві; дотримання ідеалів,

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

## **ТЕХНОЛОГІЯ ПРОФКОНСУЛЬТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ**

Стратегія профконсультаційної роботи зі здобувачами загальної середньої освіти визначається ступенем сформованості їх професійних планів, рівнем розвитку схильностей і здібностей, успішністю навчання. Професійні наміри й рівень розвитку деяких здібностей школярів починають вивчатися у 5-7-му класах. Вже у 8-му класі учні, які планують продовжити навчання у коледжі, залучаються до індивідуальної профконсультації. Також активна профконсультаційна робота проводиться й з учнями, які планують отримати повну середню освіту. З учнями, в яких сформовані професійні плани, які мають розвинуті інтереси до тієї або іншої сфери професійної діяльності, профконсультація проводиться за їхнім власним бажанням. Обов'язкового профконсультування потребують учні, які погано уявляють своє подальше професійне майбутнє. Профконсультаційна робота з такими учнями має поєднуватися з профінформаційною роботою з подальшим визначенням найбільш привабливої професійної сфери. Коли в учнів сформуються певні професійні плани, психолог розпочинає діагностичну, а в разі необхідності корегувальну роботу (зміна професійного плану школяра, складання плану та рекомендацій із самовиховання, розробка індивідуальної системи психотренувань із розвитку пам'яті, уваги, мислення, навичок самоорганізації тощо) [27].



Завдання психолога – допомогти учневі у виконанні цього плану та організувати контроль його досягнень у здійсненні цього плану. Надання профконсультаційної допомоги учням у ситуації професійного самовизначення здійснюється у стимулюючому напрямі. Головним завданням, яке вирішується в контексті стимулюючого консультування, є формування внутрішньої готовності до усвідомленої самостійної побудови та реалізації майбутньої професійної перспективи. Ця робота ґрунтується на збагаченні уявлень особистості про свої професійні можливості, зміцненні її впевненості у власних силах, мотивуванні професійного самовизначення.

Психолог для проведення профконсультаційної роботи повинен мати належну професійну підготовку, яка передбачає, насамперед: його гарну обізнаність в особливостях розвитку сучасного світу професій та ринку праці; знання закономірностей формування схильностей та здібностей; володіння психодіагностичним інструментарієм; наявність уявлень стосовно всього розмаїття чинників та особливостей професійного самовизначення на різних його етапах; володіння методиками корегувальної роботи. При цьому в процесі профконсультації мають враховуватися як сукупність зовнішніх обставин, у яких живе й діє людина, так і ступінь та способи її активності, індивідуальні якості [19].

У процесі профконсультаційної роботи психолог-консультант спочатку звертає увагу на виявлення наявних суперечностей процесу професійного самовизначення. Є. Клімов зазначав з цього приводу, що неможливо вирішити всі суперечності за одну профконсультацію. Тому профконсультативний процес має включати декілька етапів, орієнтованих на вирішення різноманітних завдань у відповідності до етапу професійного розвитку.

Так, К. Платонов у профконсультації виокремлює три основні етапи. Перший етап – підготовча профконсультація, яка

триває весь період навчання у школі та передбачає підготовку учнів до свідомого вибору професії шляхом розвитку насамперед адекватної самооцінки та позитивних якостей особистості. Профконсультація має розвивальний характер і найчастіше використовуються її групові форми роботи [18].

Мета наступного етапу – надання допомоги особистості у виборі професії у відповідності до її інтересів, здібностей. Профконсультація має рекомендаційний характер. На цьому етапі уточнюється стан здоров'я учня, йому надається довідкова інформація про зміст професій, що його цікавлять, про можливості отримання подальшої освіти та майбутнього працевлаштування.

Заключний етап, формувальний, який здійснюється в процесі подальшої освітньо-професійної діяльності. Його мета – допомогти молоді остаточно визначитися у своєму професійному виборі.

За характером вирішення завдань розрізняють первинну профконсультацію та поглиблену профконсультацію. Первинна профконсультація – це така профконсультація, в процесі якої учневі надається загальна інформація про світ професій, про професійно важливі якості особистості. Повідомляється інформація про його інтереси, схильності, результати попереднього аналізу його особистісних якостей. Результатом первинної профконсультації є підвищення ступеня усвідомленості професійного вибору старшокласника [13].

Поглиблена профконсультація базується на всебічному вивченні особистості: її інтересів, стану здоров'я й фізичного розвитку, типу мислення, особливостей темпераменту та характеру, її задатків і здібностей. Тобто проводиться комплексна оцінка всіх базових особистісних властивостей і якостей клієнта. Отримавши результати психодіагностики, профконсультант робить висновок щодо професійно-особистісних якостей учня, а також рекомендації стосовно його професій-

ного визначення [8]. Результатом такого роду профконсультування має бути формування детального плану професійно-особистісного розвитку старшокласника.

За формою проведення профконсультація може бути індивідуальною й груповою. Індивідуальна профконсультація є процесом взаємодії психолога й особистості, у процесі якої вона отримує допомогу в її самопізнанні, вирішенні психологічних проблем, які перешкоджають професійному самовизначенню, у проектуванні своєї професійної перспективи та, найголовніше, її трансформації у предмет практичного перетворення, тобто в усвідомленні та мобілізації її особистісних і духовних ресурсів для досягнення позитивних особистісних змін.

Індивідуальна профконсультація – це глибоке комплексне вивчення школяра, його інтересів, нахилів, стану здоров'я та фізичного розвитку, уваги, мислення тощо з метою виявлення індивідуальності та неповторності й формування на цій основі високого рівня розвитку здатності школяра до адекватного професійного самовизначення. Доброзичливість до школяра, наявність раніше підготовлених достатньої кількості діагностичної інформації та відповідного довідкового матеріалу про учня – умови, які позитивно впливають на конкретну допомогу учням.

Методика проведення індивідуальної профконсультації має свою специфіку і розпочинається з виявлення та аналізу причин, які заважають школярам у вирішенні проблеми вибору майбутньої професії. Наступним кроком є складання плану дій та відбір адекватних педагогічних засобів, і тільки згодом вирішення проблеми, тобто: 1) оцінка проблеми; 2) виявлення причин; 3) складання програми дій; 4) реалізація змісту та засобів профконсультації; 5) перевірка ефективності проведеної роботи.

В цілому, методика індивідуальної профконсультації визначається певними специфічними особливостями в кож-

ному конкретному випадку. Але існують загальні принципи й підходи до її організації та проведення. Виділимо серед них головні:

**Добровільність.** Відповідно до цього принципу учень самотійно звертається до психолога, оскільки суб'єктивно відчуває потребу у вирішенні проблеми професійного самовизначення. Учень при цьому сам шукає допомоги, і це провідний мотив для творчої співпраці психолога й школяра.

**Доброзичливе ставлення.** Насамперед цей принцип визначає ставлення дорослого до дитини. Це положення є необхідною умовою встановлення контакту між психологом та школярем. Означене ставлення визначає повагу психолога до норм, правил і цінностей учня.

**Конфіденційність.** Цей принцип означає, що психолог зберігає у таємниці все, що стосується дитини, її особистих проблем та життєвих обставин.

**Невтручання в близьке соціальне середовище школяра.** Під цим принципом розуміють неприйняття жодної зі сторін, які впливають на професійне самовизначення учня. Позиція психолога за такого принципу лежить у площині надання об'єктивної та необхідної інформації про ту чи іншу проблему. Згідно цього принципу психолог має підвести учня до усвідомлення об'єктивного протиріччя та на цій основі допомогти йому виробити самотійно особисті професійні наміри та побудувати перспективу професійного розвитку [9].

Під час проведення індивідуальної профконсультації можливі три варіанти ставлення психолога до учня: 1) сильний, досвідчений і мудрий психолог допомагає слабкому і недосвідченому учню; 2) взаємодія між профконсультантом та школярем будуються на взаємній згоді, відвертості, обміні особистісними проблемами; 3) психолог виступає як особа, яка більш компетентна у проблемі клієнта і допомагає учневі розібратися в ній, знайти шляхи подолання труднощів.

Серед цих позицій найбільш значуща третя позиція. Оскільки міжособові стосунки будуються без оцінок та прямого виховного тиску, у зазначеній позиції панує атмосфера довіри, доброзичливості, співчуття. Саме це суттєво впливає на ефективність профконсультаційної роботи й визначає її виховний аспект.

Під час проведення профконсультації доцільно зупинитися на специфічних характеристиках процедури консультування. До них належать, зокрема, види індивідуальної профконсультації, які можна розрізнити за: а) тривалістю профконсультації (разова профконсультація, короткострокова профконсультація, середньотривала профконсультація); б) напрямом допомоги (учні, батьки, вчителі тощо); в) характером допомоги (інформаційна, діагностична, формуюча).

Безпосередньо в практиці профконсультування виділити окремо взятий напрям профконсультації неможливо, оскільки в будь-якій ситуації ці напрями тісно пов'язані між собою. Проте в кожному конкретному випадку ми говоримо про домінуючий характер консультації.

Серед видів консультації, як свідчить наш досвід, близько 30% консультацій належать до тих, які включають одну або кілька зустрічей. До 40% – це ті профконсультації, які містять у собі до семи зустрічей. І лише в 15% випадків – профконсультації, які за тривалістю часу продовжуються впродовж року [10].

Разова профконсультація проводиться у тих випадках, коли необхідно сформулювати проблему та виявити необхідність саме у наданні допомоги з питань професійного самовизначення. Її тривалість може сягати не більше однієї академічної години. Такі профконсультації проводяться в тих випадках, коли в школярів виникає потреба з'ясувати окремі питання інформаційного та діагностичного характеру. Також разова профконсультація має місце в тих випадках, коли учень звертається до

профконсультанта за підтримкою власного рішення про вибір того чи іншого напрямку майбутньої професійної діяльності

Серед підвидів разової профконсультації останній найвідповідальніший у роботі профконсультанта, оскільки за досить незначний термін потрібно вирішити проблему надання конкретної допомоги. Як свідчить досвід, доцільно використовувати такий порядок дій:

- установлення контакту з учнем та створення відповідної атмосфери;
- спільне з учнем визначення проблеми, її формулювання й актуалізація;
- визначення мети та обговорення можливих дій;
- уточнення можливих варіантів вирішення проблеми;
- узагальнення результатів взаємодії та формування позитивної мотивації на виконання виробленого рішення [5].

В цілому варто зазначити, що разова профконсультація досить складна для фахівця й потребує певної майстерності. Але для її проведення можна виокремити певні загальні рекомендації. До них належать створення позитивного клімату консультування та повага до учня.

Короткотривалі профконсультації здійснюються впродовж трьох – п'яти зустрічей, кожна з яких триває протягом однієї академічної години. Як правило такі профконсультації проводяться зі старшокласниками, які потребують глибоких професіографічних та діагностичних заходів. Як засвідчив досвід, це переважно учні, які потребують підтримки в запланованому суб'єктом виборі або ж планів батьків стосовно професійного майбутнього дітей. За таких обставин профконсультація не обмежується тільки взаємодією з учнем. Доцільно в цьому випадку залучати також батьків, вчителів, а також інших зацікавлених осіб.

На відміну від разової профконсультації, під час короткострокової профконсультант має можливість зупинитися на

проблемі більш детально й застосувати різні форми та методи психолого-педагогічного впливу. Ефективність такої роботи підвищується за рахунок реалізації динамічно-розвивального підходу до диференціації змісту та педагогічних засобів підготовки з основ вибору старшокласниками майбутньої професії.

Середньотривалі профконсультації, як правило, проводяться в тих випадках, коли вирішення актуальної проблеми учня неможливе під час короткострокової консультації. Такий вид роботи триває 10-15 зустрічей і використовується в тих випадках, коли проблеми професійного самовизначення учнів глибші й супроводжуються іншими особистісними проблемами.

Індивідуальне профконсультування висуває певні вимоги до особистості учня – достатній рівень інтелектуального потенціалу, а також його висока вмотивованість і готовність працювати. Процес індивідуального психологічного консультування можна умовно поділити на три стадії: підготовчо-діагностичну, консультаційну й заключну. Психолог не розповідає учневі, що він повинен думати і як відчувати, не намагається приймати рішення замість нього, оскільки це зводить нанівець його спроможність бути відповідальним. Проте своєю поведінкою психолог має демонструвати, що він поважає думки й почуття учня. В процесі роботи доцільно спонукати його замислюватися над його цінностями, потребами, прагненнями. Чим більше він зрозуміє себе, тим більше він буде здатний до конструктивних дій та змін.

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

Розуміння – також важливий момент у роботі з клієнтом. Існує три шляхи досягнення розуміння, проте не всі вони рівнозначні за своєю ефективністю. Розуміння ґрунтується на непрямій інформації від посередника, наприклад, шкільного

вчителя. Психолог прагне зрозуміти учня – свого клієнта через свої власні відчуття та знання, намагається зрозуміти, як останній думає, відчуває, сприймає навколишній світ. І справа полягає не в тому, погодитися, чи не погодитися з ним, а в розумінні того, що це все означає для самого учня. Під час профконсультації психолог має бути активним у своїх намаганнях глибоко зрозуміти клієнта, його внутрішній світ, всіляко виявляти свою зацікавленість до проблем учня. Демонстрацією цього на практиці є:

- надання можливості учневі висловитися, не перебивати його й не намагатися «витягнути» з нього необхідну інформацію;
- обговорення з учнем думок, які його непокоять, наприклад, щодо майбутньої професії або проблем у розвитку професійно-важливих якостей.

Такі думки необхідно збагачувати та розвивати для того, щоб розширити професійну перспективу учня; надати йому необхідну для нього інформацію, коли він звертається з таким проханням до вас, або коли ви бачите, що він потребує її. Разом з тим, через брак часу краще порадити йому, до яких джерел інформації йому потрібно звернутися.

До основних методів індивідуальної профконсультації належать **метод бесіди** та **метод інтерв'ю**. Бесіда та інтерв'ю – основа будь-якого консультативного або психотерапевтичного процесу, а спілкування між психологом і клієнтом, що виникає при цьому, є передумовою його успішності. Зазначені вище методи використовуються не тільки у профконсультаванні, вони є одним з можливих способів міжсуб'єктної взаємодії, пізнання особистості учня та його проблеми незалежно від консультативного контексту. Часто ці поняття заміняють одне одним, вважають їх рівнозначними, оскільки і бесіда, і інтерв'ю – це методи отримання інформації в процесі вербальної комунікації.



Тому необхідно зазначити, що бесіда є взаємною розмовою, в її основі – обмін думками. Інтерв'ю – це метод отримання соціально-психологічної інформації за допомогою усного опитування. Учасники бесіди – рівні співрозмовники, позиції учасників інтерв'ю різні: опитуваний виступає як об'єкт, а психолог як суб'єкт.

Профконсультаційна бесіда як метод консультування – це специфічний діалог між консультантом й учнем, з якого починається профконсультація. Вона спрямована на встановлення контакту, налагодження співробітництва з учнем, створення та підсилення позитивної мотивації цього співробітництва, отримання та перевірка первинних даних про індивідуально-особистісні особливості учня, його життєвий шлях.

Бесіда в процесі індивідуальної профконсультації виконує декілька функцій: ознайомчу, діагностичну, контролюючу та корегувальну.

Ознайомча функція полягає у встановленні доброзичливих партнерських взаємостосунків психолога з учнем та уточненні первинних відомостей про нього.

Діагностична функція передбачає виявлення готовності учня до обговорення питань, пов'язаних з його професійним самовизначенням. Так, наприклад, під час профконсультаційної бесіди з учнем школи збирається інформація про його професійні наміри, інтереси, уявлення про майбутню професію, мотиви її вибору, встановлюється відповідність особистісних якостей вимогам вибраної професії. Для здійснення цієї функції психолог використовує дублюючі та непрямі запитання, які дозволяють перевірити точність отриманої інформації.

Контролююча функція – психологом уточнюються дані, що отримані під час попереднього вивчення особистості.

Корегувальна функція виконується тільки у випадку необхідності, наприклад, у випадку невідповідності якостей особистості учня вимогам професії. Під час цього пояснюються

помилки учня, разом з ним вирішуються проблеми його професійного самовизначення. Також надається інформація про зміст професійної праці, про можливості отримання професії, шляхи працевлаштування тощо. При цьому можна надати інформацію про необхідну довідкову літературу.

Бесіда може бути стандартизована (проходить за попередньо визначеними запитаннями) та нестандартизована (запитання ставляться у довільній формі). Основними вимогами до проведення профконсультаційної бесіди є:

- наявність мети й гнучкого плану проведення бесіди;
- врахування вікових та індивідуальних особливостей особистості учня, умов проведення профконсультації;
- попереднє визначення кола питань, порядок їхньої значущості, виходячи з потреб, інтересів учня як співрозмовника;
- створення атмосфери взаємодовіри та підтримки;
- неупереджене ставлення до співрозмовника.

Саме ці чинники створюють оптимальні умови для бесіди і є провідними інструментами вирішення завдань, що стоять перед психологом під час проведення бесіди. Використання методу бесіди потребує від нього високої кваліфікації, великого терпіння, спостережливості, винахідливості. Він має вміти швидко налагодити контакт із учнем, надати йому можливість вільно висловлюватися, а також абстрагуватися від особистого ставлення до клієнта.

Під час проведення бесіди можуть виникати помилки. Типовими помилками у проведенні профконсультаційної бесіди є такі, як:

- авторитарна поведінка консультанта;
- стійка прихильність до власних уявлень щодо клієнта;
- ідентифікація з клієнтом.

У процесі профконсультаційної бесіди психологу важливо брати до уваги такі моменти, як: попереднє складання плану зустрічі з учнем; ознайомлення учня з етичними принципами

роботи; створення спокійної доброзичливої атмосфери, яка викликає довіру учня до психолога; відкрите привітне спілкування без використання спеціальних термінів; гнучкість у розмові з учнем, разом із тим необхідно дотримуватися й тем, зазначених у плані зустрічі. А також психолог має звертати увагу на певні «сигнали» з боку учня (вербальні та невербальні), у разі необхідності задати уточнюючі питання й реорганізувати роботу з ним.

Під час бесіди необхідно залучити учня до активної розповіді про його інтереси, проблеми, з метою визначення того, що його хвилює найбільше. Для цього краще розпочинати із запитань, які цікаві співрозмовнику, можуть викликати емоційний відгук (випадки з життя учня, значущі для нього події тощо). Ні в якому разі не можна починати бесіду з питань, які можуть викликати негативні переживання особистості. Пасивність учня під час бесіди можна пояснити тим, що психолог задає невдалі запитання. У процесі вислуховування повинна зберігатися рівновага між заохочуванням учня до діалогу, до розповіді та концентрації на важливих моментах. Психолог користується такими вміннями, як вміння активного слухання, перефразування та узагальнення для перевірки того, що в розповіді учня є головним.

Також під час бесіди доцільне використання таких прийомів, як: «висловлювання своїх почуттів», «підбадьорювання та заспокоєння», «заохочення та підтримка», «відкриті та закриті запитання». Психолог має цікавитися не тільки явним змістом відповіді учня (факти, думки, почуття), а і його поведінкою під час бесіди (тон висловлювань, жести, міміка тощо). Під час бесіди обов'язково слід звертати увагу на суперечності в розповіді учня, його поглядах, у тому, як він діє. А згодом, у подальшій роботі необхідно визначити причини такої поведінки. Впродовж розмови краще не робити нотаток, оскільки це може викликати додаткову увагу учня до того, про

що він розповідає, спеціально замислюватися, що і як краще сказати, про що не варто розповідати, і тоді втрачається спонтанність відповідей.

Взаємовідносини, які виникають як результат бесіди, коли учень знаходить розуміння та відчуває довіру до психолога, його підтримку – це та основа, на якій будується в подальшому весь профконсультативний процес.

Таким чином, метод бесіди застосовується у профконсультуванні для збору первинних даних щодо особистості здобувача освіти, встановлення доброзичливих взаємостосунків та співробітництва на початку консультативного процесу, перевірки гіпотез, а також використовується як метод психологічної допомоги учневі в професійному самовизначенні шляхом усвідомлення ним своїх внутрішніх проблем, прихованих мотивів поведінки тощо.

Метод інтерв'ю в профконсультуванні може мати різні види та форми. Найпоширеним у практиці є метод дослідницького інтерв'ю. Зазвичай інтерв'ю розуміють як опитування з метою кількісної оцінки розподілу думок за попередньо сформульованими запитаннями. Дослідницьке ж інтерв'ю передбачає проникнення у смисловий зміст внутрішнього світу особистості учня. Відповідно до способу організації запитань дослідницьке інтерв'ю може бути неструктурованим (коли запитання задаються без встановленої наперед послідовності, й психолог при цьому покладається на свою інтуїцію та професійний досвід), структурованим (коли використовується певний «сценарій» або план інтерв'ю, якого суворо дотримуються в процесі роботи з учнем), змішаним або напівструктурованим (є чіткий план роботи, проте психолог може відхилятися від нього та досліджувати й інші аспекти особистості учня). Психологам з невеликим досвідом роботи рекомендується використовувати у своїй роботі структуроване інтерв'ю.

Залежно від етапу профконсультативного процесу в дослідницькому інтерв'ю розрізняють попереднє та основне інтерв'ю. Попереднє інтерв'ю триває не більше 50-60 хвилин, під час чого досягаються дві важливі мети: по-перше, психолог збирає необхідну загальну інформацію, і це є першим кроком до прийняття і розуміння особистості учня; по-друге, встановлюються позитивні взаємовідносини між психологом й учнем. Попереднє інтерв'ю – суттєвий елемент підвищення ефективності профконсультування. Воно передбачає збір загальної інформації про учня, а саме: особисті дані, відомості про сім'ю, спосіб життя, стан здоров'я, актуальні особистісні проблеми, відомості про попереднє життя тощо.

Головна мета основного інтерв'ю – одержання якісної змістовної інформації про життєвий світ учня. Основне інтерв'ю має свою структуру:

- 1) визначення теми, предмета інтерв'ю та його завдань;
- 2) планування питань відповідно до предмета та завдань інтерв'ю;
- 3) саме інтерв'ю;
- 4) аналіз відповідей;
- 5) узагальнення й висновки.

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

Таким чином, професійне застосування методу дослідницького інтерв'ю створює необхідні умови для подальшої профконсультативної роботи, а також одночасно сприяє набуттю

учнем досвіду співпраці з психологом, що в подальшому забезпечує конструктивні зміни його як особистості: зміни у сприйнятті себе та інших, зміни у поглядах на важливі для нього питання у професійному самовизначенні, зростання активності й відповідальності за власні дії тощо.

У профконсультуванні метод інтерв'ю – наріжний камінь всього процесу роботи зі здобувачами освіти: неможливо уявити собі інший інструмент, який був би спроможний його замінити. Саме на нього припадає значна частина часу роботи з учнями. Проте в нього є і певні недоліки. На думку деяких дослідників, існує висока суб'єктивність методу інтерв'ю: трапляється так, що різні психологи приходять до різних висновків, навіть коли працюють за одним і тим же планом. Це призводить до того, що деякі психологи відмовляються від методу інтерв'ю на користь тестування, яке вважають більш науковим та об'єктивним методом оцінки. Проте цю суб'єктивність зменшує досвід психолога, структурування процесу інтерв'ю та виконання на високому професійному рівні, на рівні майстерності. Тоді можна говорити про неупередженість цього методу. Показником об'єктивності методу інтерв'ю може бути й інтерсуб'єктна згода між психологом й учнем, яка досягається шляхом раціонального обговорення. Метод інтерв'ю вносить суттєвий вклад у пізнання буття людини, у змінення самої особистості та умов її існування, оскільки він надзвичайно чутливий до людської ситуації: через розповідь досліджуваного фіксуються переживання та життєво важливі смисли внутрішнього світу особистості.

Специфічним різновидом є відбірне інтерв'ю або співбесіда, що зазвичай використовується під час вступної кампанії у закладах вищої освіти. За формою проведення інтерв'ю може бути індивідуальним і груповим.

Одним із найдієвіших способів вирішення проблем професійного самовизначення особистості є групова профкон-

сультація. Перевага групового профконсультування полягає в тому, що в процесі його здійснення створюється можливість для учасників групи сприймати себе як суб'єкта власних змін. Кожний член групи відчуває на собі вплив інших учасників і в той же час впливає на групу. Безпосереднє спілкування збільшує ефект консультування у порівнянні з індивідуальною консультацією. Дуже часто групова профконсультація – це єдина можливість для особистості, де вона завдяки атмосфері безпеки й захищеності може вільно спілкуватися, висловлювати свої думки, сподіватися, що її почують. Група допомагає учням вирішувати завдання, розвивати соціальні навички (комунікативні, узгодженої взаємодії з іншими, толерантності до оточуючих). У них є можливість пробувати нові моделі поведінки. Перевагою групової роботи є те, що кожний учасник отримує інформацію стосовно себе від багатьох інших, а не тільки від психолога. До того ж учень отримує емоційну підтримку, що є стимулом для позитивних змін у його професійному розвитку. Груповий процес, що розгортається, дозволяє учасникам визначити та проаналізувати власні професійні проблеми, здійснити адекватну самооцінку, набути та розвинути вміння приймати рішення стосовно власного професійного самовизначення. Шляхом активної участі в груповій роботі індивід збагачує свої знання, розвиває компетенції, що допоможуть йому в подальшому житті досягнути визначеної мети. Поступово він набуває якостей активного суб'єкта, отримує досвід самостійного вирішення своїх проблем.

Під час проведення групових профконсультацій психологу необхідно враховувати можливість виникнення певних психологічних ризиків. Насамперед це пов'язано з неможливістю забезпечити повну конфіденційність: деякі члени групи дозволяють собі розповідати про окремих членів групи за її межами. Один із членів групи може виявитися мішенню для інших. У випадку, коли консультант неспроможний припинити такі

агресивні дії з боку учасників групи, це призводить до втрати учнями почуття захищеності, оскільки група – це потужний метод втручання. До роботи з групою підходять не всі учні: так, підозрілі, слабкі, з лабільною нервовою системою, які легко піддаються маніпулятивному впливу, а також вороже настроєні відносно інших, які не готові дотримуватись групових норм, навряд чи отримають користь від групової роботи.

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

- принцип безоцінності дій та особистості учасників (полягає в уникненні будь-яких оцінних суджень, висловлювань щодо учасників та стосовно один одного);

- принцип пріоритету процесу діяльності над її формальним результатом (важливо, щоб усі учасники виконували вправи, мали певні переживання, проходили свій шлях розвитку, який відповідно є психологічним, а не формальним результатом);

- принцип активності (тобто залучення суб'єктів у «проживання» ситуацій, виконання вправ, спостереження та аналіз поведінки інших);

- принцип дослідження творчої позиції (полягає у суб'єктивному відкритті учасниками психологічних закономірностей, а також власних особливостей, властивостей, творчих ресурсів);

- принцип усвідомлення поведінки (передбачає переведення імпульсивних, малоусвідомлених вчинків особистості у сферу розуміння за допомогою механізмів зворотного зв'язку, що здійснюються у процесі групової роботи);

- принцип партнерського спілкування (тобто врахування інтересів, почуттів, переживань усіх суб'єктів групового процесу в їхніх міжособистісних стосунках).

У процесі групової профконсультації переважно використовуються активні методи й техніки роботи. Їхнє завдання –



активізація та розвиток позиції особистості, вміння опанувати різні життєві та професійні ситуації, а також розвиток навичок взаємодії з іншими.

**Інтеграційні або об'єднуючі методи.** Ця група методів використовується на початку роботи групи, оскільки вони допомагають налагодити контакти як між учасниками, так і між учасниками й профконсультантом. Сутність цих методів полягає в заохоченні, спонуканні, а не наказі та змушуванні. Вони допомагають учням у спілкуванні, у налагодженні взаємовідносин, об'єднують групу. Ці методи й техніки призначені для релаксації, підвищення настрою, створення доброзичливої атмосфери, викликають відчуття безпеки та готують учасників до подальшої роботи. Станом на сьогодні створено велику кількість тренінгових вправ цієї категорії, вони широко популяризуються в літературі та їх завжди можна підібрати відповідно до поставленої мети. Слід зауважити, що тренінгові вправи об'єднують у певні групи відповідно до їх призначення: 1) вправи для створення працездатної групи; 2) вправи, спрямовані на самосприйняття та організацію особистістю зворотного зв'язку; 3) вправи для розвитку міжособистісної чутливості та взаєморозуміння; 4) вправи для розвитку групової взаємодії; 5) комунікативні вправи; 6) медитаційно-релаксаційні вправи; 7) вправи для саморегуляції тощо.

Базовим методом групової профконсультації є ігри в різних їх модифікаціях. Ділові ігри – це особлива діяльність в умовних ситуаціях, що спрямована на відтворення й засвоєння людського досвіду, і яка надає можливість діяти тим або іншим способом, виявляти мотиви, цілі, індивідуально-психологічні особливості особистості тощо. Цей метод професійної консультації: дозволяє оволодівати досвідом діяльності, що потрібний із досвідом дійсності; створює широкі можливості переносу знань і досвіду діяльності з ігрової ситуації у реальну; актуалізує пізнавальні, інтелектуальні та творчі потреби

особистості; формує та розвиває комунікативні навички та навички ефективної взаємодії з людьми; сприяє встановленню відносин співробітництва між учасниками групи; переносить центр впливу з психолога на колектив; посилює самостійність особистості; активізує самонавчання та взаємонавчання учасників групи; приносить задоволення та позитивні емоції від групової діяльності; безпечний для особистості на відміну від реальності. І хоча гра має деякі негативні аспекти, такі як: недостатня кількість часу, яка учаснику, можливо, необхідна, і він вимушений підкорятися ритму гри; у грі особистість часто має великі психічні та енергетичні навантаження; не має можливості спокійно роздумувати та приймати рішення, але все ж таки гра дає великі можливості для розвитку особистості.

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

## **ОСНОВНІ ПРОФЕСІЙНО-ЕТИЧНІ ПРИНЦИПИ ПРОФДІАГНОСТИКИ ТА ПРОФКОНСУЛЬТАЦІЇ ЗДОБУВАЧІВ ОСВІТИ**

Успішність профдіагностичної та профконсультаційної діяльності психолога залежить не тільки від рівня його фахових знань й умінь, а й від особистісних якостей, його духовної культури й відповідальності [38]. Психолог реалізує свою професійну діяльність у процесі суб'єкт-суб'єктних відносин, він «втручається» у психічне життя людини, що може мати не тільки позитивні, а й негативні наслідки. Якщо психолог не усвідомлює свою моральну, етичну відповідальність перед учнем, він може нанести шкоду, незважаючи на всі свої добрі наміри. Отже, профдіагностична та профконсультаційна діяльність психолога має підпорядковуватися певним етичним нормам, що визначаються базовими принципами моралі, які регулюють поведінку людей. Психолог повинен бути добре обізнаний з етичними принципами та стандартами своєї професійної діяльності. Етичні принципи регулюють взаємовідносини між ним та учнями, а також зі своїми колегами. Традиційні етичні принципи діяльності психолога (тобто ті, що найчастіше використовуються в етичних системах різних країн) такі:

- Принцип сприятливого впливу. Психолог всіляко підтримує зростання та розвиток особистості учня таким чином, щоб поліпшувалось його психологічне благополуччя та

збагачувались його інтереси. Під час профдіагностичної та профконсультаційної роботи з учнями психологу важливо виявляти та підкреслювати їхні сильні сторони, здібності й можливості. Він має інформувати учнів про всі особливості такої роботи з метою попередження виникнення таких уявлень, які можуть знизити готовність учнів до співпраці з психологом. Висновки щодо проведеної роботи не мають бути категоричними за своїм характером. Психолог спілкується з учнями доступною для них мовою, уникаючи вживання незрозумілої професійної термінології. Якщо психолог надає учневі певні рекомендації, то вони мають бути чіткими й такими, які можна виконати [31].

- Принцип ненанесення шкоди. Процес профдіагностичної та профконсультаційної роботи психолога з учнями, а також її результат не повинні наносити шкоду здоров'ю учнів, їхньому соціальному статусу, викликати фізичний та психічний дискомфорт. Психолог застосовує такі методи та методи роботи, які відповідають сучасним науковим стандартам. Вони повинні бути адекватні щодо мети обстеження, віку, статі, освіти й стану досліджуваного учня.

- Принцип автономії. Цей принцип передбачає, що між людьми існують певні межі: людина розуміє, де закінчується вона та її права, і де починається інша людина, яка має такі ж самі права. Отже, відповідно до цього принципу, психолог не нав'язує учневі свої погляди, думки, почуття. Він має поважати гідність учнів, визнавати цінність їхнього буття як особистостей, з розумінням ставитися до їхніх культуральних особливостей, цінностей і переконань. Робота з учнем починається тільки за його згодою [37].

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

ся б від його дійсної кваліфікації. Психолог має здійснювати профдіагностичну та профконсультаційну роботу з учнями в межах отриманої професійної підготовки. Відповідальність та чесність психолога проявляється і в тому, що він не повинен викликати необґрунтованих очікувань та сподівань з боку учнів та колег.

- Дотримання професійної таємниці. Отримана інформація не має передаватися психологом третім особам, підлягати відкритому обговоренню. На матеріалах, отриманих від учня, не вказуються прізвище, ім'я, по-батькові, а ставиться спеціальний код, який відомий тільки психологу. Психолог має тримати у таємниці все, що відбувається в процесі роботи з учнем-клієнтом. Дотримання цього принципу викликає довіру з боку останнього та сприяє встановленню продуктивних робочих взаємовідносин. Проте, існують деякі виключення з цього правила, наприклад, коли отримана інформація свідчить про загрозу життю та здоров'ю учня або інших осіб і психолог має вжити попереджувальні заходи. Також у практиці шкільного психолога необхідно повідомляти про деякі результати своєї роботи, наприклад, адміністрації закладу освіти, проте категорично забороняється надавати інформацію, яка може нашкодити особистості, травмувати її, ускладнити життєву ситуацію.

- Компетентність. Психолог у своїй професійній діяльності вирішує тільки ті питання, з яких він отримав професійну підготовку й має відповідні права та повноваження. Він повинен володіти методами профдіагностичного обстеження, профконсультаційної бесіди на такому рівні, який дозволяє ефективно вирішувати завдання професійної діяльності, а в здобувачів освіти – викликати задоволення від спілкування з психологом.

- Неупереджене ставлення до особистості. Цей принцип пов'язаний зі ставленням до інших людей, прийняттям їх та-

кими, якими вони є (але це не означає схвалення їхньої поведінки). Завдання психолога – допомагати учням в особистісно-професійному розвитку, а не оцінювати їх [37].

Профдіагностична та профконсультаційна робота психолога в закладі освіти – це процес партнерської взаємодії, який організовується з метою допомогти учням у професійному самовизначенні, досягнути більшої гнучкості у поведінці та діяльності, набуті нових знань, навичок, умінь. Специфічні особливості такої роботи залежать від того, якими теоретичними підходами оперує психолог, наскільки гнучко він вміє інтерпретувати інформацію про особистість і швидко підбирати адекватні методи профдіагностичного обстеження та профконсультаційної допомоги, зміст яких пов'язаний з такими проблемами здобувачів освіти, як: професійний вибір, професійне самовизначення, питання вибору життєвого і професійного шляху, прогнозування освітньо-професійної діяльності, розвиток професійних здібностей та компетенцій, входження на ринок праці, морально-емоційна підтримка; планування професійної кар'єри [13]. Тобто діяльність психолога спрямована на: виявлення проблем особистості у професійному самовизначенні та їх можливих причин; надання особистості об'єктивної інформації про її можливості й обмеження; допомогу у визначенні варіантів професійної самореалізації, їхніх переваг і можливих перешкод; виявлення тих якостей і умінь, які необхідні для успішного досягнення визначеної мети. Всі ці функції профдіагностики та профконсультації психолог реалізує у взаємодії з учнем, що ґрунтується на взаємоповазі, розумінні та відкритості між ними.

## МЕТОДИКИ ДЛЯ ПРОФДІАГНОСТИЧНОГО ОБСТЕЖЕННЯ ЗДОБУВАЧІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

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

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

#### **Холеричний темперамент:**

1. Ви непосидючі та метушливі.
2. Нестримні й запальні.
3. Нетерплячі.
4. Різкі та прямолінійні у стосунках із людьми.
5. Рішучі та ініціативні.
6. Вперті.
7. Спритні та влучні в суперечках.
8. Ви працюєте ривками.
9. Ви схильні до ризику.
10. Ви незлопам'ятні.
11. Ви маєте швидку, пристрасну мову.
12. Ви неврівноважені та схильні до гарячкування.
13. Вас можна назвати агресивною забіякою.
14. Ви нетерпимі до недоліків інших людей.
15. Ви маєте виразну міміку.

16. Ви здатні швидко діяти та приймати рішення.
17. Ви невпинно прагнете до нового.
18. Ви маєте різкі та рвучкі рухи.
19. Ви наполегливі в досягненні поставленої мети.
20. Ви схильні до різких змін настрою.

**Сангвінічний темперамент:**

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



**Флегматичний темперамент:**

1. Ви спокійні та холоднокровні.
2. Послідовні й детальні у справах.
3. Обережні й розважливі.
4. Ви вмієте чекати/вичікувати.
5. Ви мовчазні, не любите зайвих балачок.
6. Ви маєте спокійну та врівноважену мову.
7. Ви стримані й терплячі.
8. Доводите розпочату справу до кінця.
9. Ви не розтрачуєте даремно сил.
10. Суворо дотримуєтесь встановленого розпорядку життя та системи в роботі.
11. Ви легко стримуєте пориви.
12. Не берете близько до серця похвалу чи осуд.
13. Незлобливі, поблажливо ставитеся до критики.
14. Ви постійні у своїх стосунках та інтересах.
15. Повільно включаєтесь в роботу та переключаєтесь з однієї справи на іншу.
16. Емоційно рівні в стосунках із людьми.
17. Любите охайність і порядок у всьому.
18. Ви важко пристосовуєтесь до нових обставин.
19. Маєте витримку.
20. Ви дещо повільні, інертні.

**Меланхолічний темперамент:**

1. Ви сором'язливі.
2. Губитеся в нових обставинах.
3. Ви важко встановлюєте контакт з незнайомими людьми.
4. Вам важко повірити у свої сили.
5. Легко переносите самотність/усамітненість.
6. Почуваєте пригніченість та розгубленість при невдачах.
7. Схильні заглиблюватися в собі.
8. Ви швидко втомлюєтесь.
9. Ви маєте тиху, неспішну мову.

10. Ви мимоволі пристосовуєтесь до характеру співрозмовника (підпадаєте під його вплив).

11. Ви вразливі та співчутливі до сліз.

12. Висуваєте високі вимоги до себе та оточуючих.

13. Надзвичайно сприйнятливі до похвали чи осуду.

14. Схильні до самоаналізу/постійно передумуєте те, що вже відбулося.

15. Болісно чутливі, легковразливі.

16. Надмірно образливі.

17. Потайні та нетовариські, не ділитеся ні з ким своїми думками.

18. Малоактивні та боязкі.

19. Вас легко переконати, ви схильні до покірності.

20. Прагнете викликати співчуття та допомогу оточуючих.

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

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

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

**Інтерпретація результатів:**

- домінуюча виразність темпераменту – 40% і вище;
- досить яскрава виразність темпераменту – 30-39%;

- середня виразність темпераменту – 20-29%;
- низька виразність темпераменту – 10-19%;
- дуже низька виразність темпераменту – 1-9%.

**Сангвінік** – людина із сильною, врівноваженою, жвавою нервовою системою. Він має високу швидкість реакції. Завдяки життєрадісності сангвініку властива висока опірність труднощам життя. Він любить жарти, часто стає організатором, душею компанії. Жвавість нервової системи обумовлює мінливість його почуттів, прихильностей, інтересів, поглядів, високу пристосовуваність до змін умов життя. Це товариська людина, що легко вступає в контакт із новими людьми, і тому в неї широке коло знайомств, хоча вона і не відрізняється сталістю в спілкуванні і прихильностях. Сангвінік – продуктивний діяч, але лише тоді, коли в нього є цікава йому справа, тобто при постійному збудженні. У протилежному випадку він стає нудним, млявим, відволікається. Сангвінік легко переключається з однієї справи на іншу. У стресовій ситуації діє активно, зберігає самовладання. Сангвініки найпродуктивніші в роботі, яка потребує швидкої реакції й водночас врівноваженості.

**Флегматик** – людина з сильною, врівноваженою, але інертною нервовою системою. Внаслідок цього на зовнішні впливи реагує повільно, неговіркий. Емоційно врівноважений, його важко розсердити, розвеселити. Настрій стабільний, рівний. Навіть при серйозних неприємностях флегматик залишається зовні спокійним. Флегматик має високу працездатність, добре опирається сильним і тривалим подразникам, але не здатний швидко реагувати в несподіваних важких ситуаціях. Він воліє закінчити одну справу й тільки потім братися за іншу. Флегматик є стратегом, і тому він постійно звіряє свої дії з перспективою. Флегматик не любить змінювати звички, розклад життя, роботу і друзів. Він важко і повільно пристосовується до нових умов; нерідко довго коливається, приймаючи рішен-

ня, але, на відміну від меланхоліка, обходиться без сторонньої допомоги. Флегматикам підходить робота, яка вимагає методичності, тривалої працездатності й холонокровності.

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

**Меланхолік** – людина зі слабкою нервовою системою, яка має підвищену чутливість навіть до слабких подразників, а сильний подразник може викликати в неї зрив, розгубленість. Саме тому в стресових ситуаціях (іспит, змагання, небезпека) результати діяльності меланхоліка можуть погіршуватися в порівнянні зі спокійною звичною обстановкою. Його підвищена чутливість призводить до швидкої втоми й падіння працездатності, а для відновлення сил йому потрібний досить тривалий відпочинок. Навіть незначна подія може викликати в нього образ, сльози. Він часто буває пригніченим, невпевненим у собі, тривожним; у нього можуть виникнути невротичні розлади. У звичних обставинах меланхолік може бути контактним, успішно виконувати доручену справу, але він

замкнений при зустрічі з новими людьми, нерішучий у нових ситуаціях. Володіючи високою чутливістю нервової системи, меланхоліки нерідко мають яскраво виражені художні й інтелектуальні здібності.

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

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

1. Не відчуваю у собі впевненості.
2. Часто через дрібниці червонію.
3. Сон мій неспокійний.
4. Легко засмучуюсь.
5. Хвилююсь через уявні неприємності.
6. Мене лякають труднощі.
7. Люблю копатися у своїх недоліках.
8. Мене легко переконати.
9. Я довго вагаюся.
10. Важко перенешу очікування.
11. Часто мені здається безвихідним становище, з якого можна знайти вихід.
12. Неприємності мене засмучують, я впадаю у розпач.
13. При значних негараздах я схильний звинувачувати себе без достатніх підстав.
14. Нещастя та невдачі нічому мене не вчать.
15. Я часто відмовляюся від боротьби, бо вважаю її непотрібною.
16. Я нерідко відчуваю себе беззахисним.
17. Іноді я перебуваю в стані відчаю.
18. Відчуваю розгубленість через труднощі.
19. У важкі хвилини життя інколи поводжусь по-дитячому, хочу, щоб мене пожаліли.
20. Вважаю недоліки свого характеру непоправними.
21. Залишаю за собою останнє слово.
22. Під час розмови часто перебиваю співрозмовника.
23. Мене легко розсердити.
24. Мені подобається робити зауваження іншим людям.

25. Хочу бути авторитетом для оточуючих.
26. Я не задовольняюсь малим, хочу більшого.
27. Коли розлючений, я не можу себе стримати.
28. Вбачаю себе у ролі керівника, а не підлеглого.
29. У мене різка та груба жестикуляція.
30. Я мстивий.
31. Мені важко змінювати звички.
32. Мені важко переключати увагу.
33. Дуже насторожено ставлюсь до усього нового.
34. Я не змінюю своїх переконань.
35. У мене часто присутні думки, від яких краще було б позбутися.
36. Мені важко знаходити спільну мову з людьми.
37. Мене засмучують незначні порушення планів.
38. Я часто проявляю впертість.
39. Намагаюся не ризикувати.
40. Будь-які відхилення від запланованого режиму викликають у мене переживання.

### **Обробка результатів:**

Підсумуйте кількість балів за кожною з чотирьох груп запитань:

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

### **Тривожність**

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

**Фрустрація (стійкість до труднощів, перепонам та невдачам)**

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

**Агресивність**

0-7 балів	ви спокійні, стримані
8-14 балів	середній рівень
15-20 балів	ви агресивні та нестримні, є труднощі в роботі та стосунках із людьми

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

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



**Агресивність** (від лат. *aggressio* – нападати) – це стійка характеристика суб'єкта, схильність до імпульсивної поведінки та афективних переживань (гнів, злість). Причинами агресивності можуть виступати різного роду конфлікти, зокрема внутрішні, при цьому такі психологічні процеси як емпатія, ідентифікація, децентрація – стримують агресію, оскільки є ключем до розуміння інших й усвідомлення їх самостійної цінності.

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

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

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

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

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

**Текст опитувальника:**

1. У Вас часто буває веселий та безтурботний настрій?
2. Ви чуттєві до образ?
3. Чи буває так, що у Вас на очі навертаються сльози в кіно, театрі, у бесіді тощо?
4. Зробивши щось, Ви сумніваєтеся, чи все зроблено правильно доти, доки ще раз не переконаєтеся в тім, що усе зроблено правильно?
5. У дитинстві Ви були таким же відчайдухом та сміливцем, як усі Ваші однолітки?
6. Чи часто у Вас міняється настрій від стану байдужості до відрази до життя?
7. Чи є Ви центром уваги в колективі, у компанії?
8. Чи буває так, що Ви безпричинно знаходитеся в такому буркотливому настрої, що з Вами краще не розмовляти?
9. Ви серйозна людина?
10. Чи здатні Ви піднесено виражати захоплення чим-небудь?
11. Чи підприємливі Ви?
12. Ви швидко забуваєте, якщо Вас хтось образить?
13. Чи м'якосердечні Ви?
14. Опускаючи лист у поштову скриньку, чи перевіряєте Ви, проводячи рукою по щілині шухляди, що лист повністю упав?
15. Чи прагнете Ви бути серед кращих співробітників?
16. Чи бувало Вам страшно в дитинстві під час грози або при зустрічі з незнайомим собакою, а може таке почуття буває і тепер?

17. Чи прагнете Ви в усьому й усюди зберігати порядок?
18. Чи залежить Ваш настрій від зовнішніх обставин?
19. Чи люблять Вас Ваші знайомі?
20. Чи часто у Вас буває почуття сильного внутрішнього занепокоєння, відчуття можливого лиха, неприємності?
21. У Вас часто буває трохи пригнічений настрій?
22. Чи бували у Вас хоча б один раз істерики або нервові зриви?
23. Чи важко Вам усидіти на одному місці?
24. Якщо стосовно Вас несправедливо вчинили, чи енергійно Ви відстоюєте свої інтереси?
25. Чи можете Ви зарізати курку чи вівцю?
26. Чи дратує Вас, якщо вдома штора або скатертина висять нерівно? Чи відразу Ви поправите їх?
27. У дитинстві Ви боялися залишатися один у будинку?
28. Чи часто у Вас безпричинно міняється настрій?
29. Чи завжди Ви прагнете бути досить сильним фахівцем у своїй справі?
30. Чи швидко Ви починаєте злитися або впадати в гнів?
31. Чи можете Ви бути зовсім веселим?
32. Чи буває так, що відчуття повного щастя буквально пролизує Вас?
33. Як Ви вважаєте, чи вийшов би з Вас ведучий концерту, конференсьє?
34. Ви зазвичай висловлюєте свою думку досить відверто та недвозначно?
35. Вам важко переносити вид крові? Чи не викликає це у Вас неприємного відчуття?
36. Чи любите Ви роботу, де необхідна висока особиста відповідальність?
37. Чи схильні Ви захищати тих, стосовно кого вчинили, на Ваш погляд, несправедливо?
38. Вам важко, страшно спускатися в темний підвал?

39. Чи любите Ви роботу, де необхідно діяти швидко, але не потрібно високої якості її виконання?
40. Чи комунікативна Ви людина?
41. У школі Ви охоче декламували вірші?
42. Чи тікали Ви в дитинстві з дому?
43. Чи здається Вам життя важким?
44. Чи буває так, що після конфлікту або образи Ви були настільки розбурхані, що займатися справою здавалося просто неможливо?
45. Чи можна сказати, що при невдачі Ви не втрачаєте почуття гумору?
46. Чи починаєте Ви першим кроки до примирення, якщо Вас хто-небудь скривдив?
47. Ви дуже любите тварин?
48. Чи повертаєтеся Ви, щоб переконатися, що залишили будинок або робоче місце в порядку?
49. Чи переслідують Вас думки про те, що з Вами або Вашими близькими може статися щось страшне?
50. Чи вважаєте Ви, що Ваш настрій дуже мінливий?
51. Чи важко Вам доповідати, виступати перед аудиторією?
52. Чи можете Ви вдарити кривдника, якщо він Вас образить?
53. У Вас велика потреба в спілкуванні з іншими людьми?
54. Ви відноситеся до тих, хто при розчаруванні вдається до глибокого відчаю?
55. Вам подобається робота, що вимагає енергійної організаторської діяльності?
56. Чи наполегливо Ви досягаєте поставленої мети, якщо на шляху до неї доводиться переборювати масу перешкод?
57. Чи може трагічний фільм схвилювати Вас так, що на Ваших очах виступлять сльози?
58. Чи часто Вам важко заснути через те, що проблеми попереднього або майбутнього дня увесь час крутяться у Вас в голові?

59. У школі Ви іноді підказували своїм товаришам або давали їм списувати?
60. Чи страшно Вам уночі пройти через цвинтар?
61. Чи ретельно Ви стежите за тим, щоб кожна річ у Вашій квартирі була точно на своєму місці?
62. Чи буває так, що перед сном у Вас гарний настрій, а вранці Ви встаєте похмурим?
63. Чи легко Ви звикаєте до нових ситуацій?
64. Чи бувають у Вас головні болі?
65. Ви часто смієтеся?
66. Чи можете Ви бути привітним з тими, кого явно не цінуєте, не любите, не поважаєте?
67. Ви рухлива людина?
68. Ви дуже переживаєте через несправедливість?
69. Ви настільки любите природу, що можете назвати себе її другом?
70. Ідучи з будинку або лягаючи спати, Ви перевіряєте чи вимкнене скрізь світло, чи замкнені двері?
71. Ви дуже боязкі?
72. Чи зміниться Ваш настрій при вживанні алкоголю?
73. Раніше Ви охоче брали участь у гуртках художньої самодіяльності, а може й зараз берете участь?
74. Ви розцінюєте життя скоріше песимістично, ніж радісно?
75. Чи часто Вас тягне у мандрівку?
76. Чи може Ваш настрій змінитися так різко, що стан радості раптом змінюється похмурою пригніченістю?
77. Чи легко Вам вдається підняти настрій іншим?
78. Чи довго Ви переживаєте образу?
79. Чи переживаєте Ви довгий час прикrostі, які сталися з іншими людьми?
80. Чи часто школярем Ви переписували сторінки у Вашому зошиті, якщо в ньому допускали виправлення?
81. Ви ставитеся до людей скоріше з недовірою та обережністю, ніж довіряєте людям?

82. Чи часто Ви бачите страшні сни?
83. Чи буває так, що Ви остерігаєтеся того, що можете кинути під колеса потяга?
84. У веселій компанії Ви зазвичай веселі?
85. Чи здатні Ви відволіктися від важкої проблеми, що вимагає обов'язкового вирішення?
86. Ви стаєте менш стриманим та почуваете себе більш вільно, якщо приймете алкоголь?
87. У бесіді Ви скупі на слова?
88. Якби Вам необхідно було грати на сцені, Ви змогли б так увійти в роль, що забули б про те, що це тільки гра?

**Ключ:**

1. **Гіпертимні** (значення шкали помножити на 3). «+» (відповідь «так») – № 1, 11, 23, 33, 45, 55, 67, 77.

2. **Застряваючі** (значення шкали помножити на 2). «+» (відповідь «так») – № 2, 15, 24, 34, 37, 56, 68, 78, 81. «-» (відповідь «ні») – № 12, 46, 59.

3. **Емотивні** (значення шкали помножити на 3). «+» (відповідь «так») – № 3, 13, 35, 47, 57, 69, 79. «-» (відповідь «ні») – № 25.

4. **Педантичні** (значення шкали помножити на 2). «+» (відповідь «так») – № 4, 14, 17, 26, 39, 48, 58, 61, 70, 80, 83. «-» (відповідь «ні») – № 36.

5. **Тривожні** (значення шкали помножити на 3). «+» (відповідь «так») – № 16, 27, 38, 49, 60, 71, 82. «-» (відповідь «ні») – № 5.

6. **Циклотимний** (значення шкали помножити на 3). «+» (відповідь «так») – № 6, 18, 28, 40, 50, 62, 72, 84.

7. **Демонстративні** (значення шкали помножити на 2). «+» (відповідь «так») – № 7, 19, 22, 29, 41, 44, 63, 66, 73, 85, 88. «-» (відповідь «ні») – № 51.

8. **Збудливі** (значення шкали помножити на 3). «+» (відповідь «так») – № 8, 20, 30, 42, 52, 64, 74, 86.

9. **Дистимічні** (значення шкали помножити на 3). «+»

(відповідь «так») – № 9, 21, 43, 75, 87; «-» (відповідь «ні») – № 31, 53, 65.

10. **Екзальтовані** (значення шкали помножити на 6). «+» (відповідь «так») – № 10, 32, 54, 76.

### **Обробка і оцінка результатів.**

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

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

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

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

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

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

17-20 балів – виражена акцентуація, проявляється часто.

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

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

При спілкуванні гіпертимні особистості також проявляють активність, вони – цікаві співрозмовники, і часто знаходяться в центрі уваги. Як правило, вони мають прекрасне почуття гумору, люблять жартувати та повеселитися. У таких особистостей здебільшого гарний настрій, гарне самопочуття і високий життєвий тонус. Такі люди енергійні, діяльні, активні, винахідливі, мають достатній рівень самооцінки.

У взаємостосунках з оточуючими гіпертимні натури схильні займати лідерські позиції, командувати оточуючими. Вели-

ке прагнення таких людей до самостійності може провокувати конфлікти з оточуючими. Інколи їм притаманні вибухи гніву, роздратування, особливо коли вони зустрічаються з сильною протидією, при невдачах.

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

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

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

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

Педант часто перебуває у стані сумнівів та тривоги, що може знижувати ефективність його діяльності. Але такі риси його особистості як акуратність, старанність, добросовісність, наполегливість певною мірою можуть компенсувати означені недоліки та робити з них хороших спеціалістів.



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

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

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

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

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

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

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

**Демонстративний тип.** Сутність демонстративного типу полягає в проявах демонстративних рис поведінки. Демонстративні натури – великі актори, вони легко й повністю вживаються у роль і не мають потреби у тривалому пристосуванні своєї поведінки до несподіваних змін у ситуації. Такі люди реагують

повністю на ту роль, яку вони грають, дуже природно й невимушено, і можуть настільки вжитися в неї, що забувають про реальність.

Саме артистичні здібності, легкість та невимушеність контактів із оточуючими і є головною позитивною рисою демонстративних людей. Демонстративним натурам у значній мірі притаманні природність, жвавість та невимушеність поведінки, багата уява і фантазія, артистизм, а також, в певній мірі, егоцентризм, авантюризм, самовпевненість та самозакоханість, схильність до обману.

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

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

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

**Афективно-екзальтований тип.** Головною ознакою цього типу (а також відмінністю від циклоїдного) є надмірність

емоційних коливань – від бурхливої радості й захоплення до повного безутішного відчаю.

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

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

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

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

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

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

Збудливі люди часто мають такі характерні риси, як: грубість, схильність до гніву, дратівливість, конфліктність, «занудливість», агресивність, нестриманість, імпульсивність. Такі особистості часто самі провокують конфлікти й відкрито виражають своє незадоволення оточуючими. Вони схильні сперечатися з найменшого приводу як із колегами по роботі,

так і з керівництвом. Тому в них часто виникають непорозуміння в міжособистісних стосунках з оточуючими їх людьми на роботі й в побуті, вони не вживаються в колективі й тому часто змінюють місце роботи.

При незначній акцентуації такі особистості здатні контролювати свою імпульсивність. Але несприятливі умови або події, занепад духу можуть спровокувати збудливих людей на необдумані, імпульсивні вчинки.

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

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

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

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

Емотивні натури дуже люблять природу, рослин і тварин.

**Дистимічний тип.** Люди цього типу занадто серйозні, схильні до пригніченого настрою. Вони звертають увагу на сумні явища життя набагато більше, ніж на радісні події. Характерними ознаками є песимістичність, безрадісність, стурбованість. Дистимічні люди уникають веселих компаній,

ведуть тихий, замкнений спосіб життя, за характером вони домосіди та індивідуалісти. Їм притаманні мовчазність та занижена самооцінка. Такі особистості більше за інших схильні до депресивних станів.

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

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

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

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

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

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

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

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

Вік досліджуваного: з 14 років.

**Інструкція.** Перед Вами ряд запитань, які допоможуть визначити деякі властивості Вашої особистості. Тут не може бути «правильних» чи «неправильних» відповідей. Люди різні, і кожен може висловити свою думку. Намагайтеся відповідати щиро й точно.

Відповідаючи на кожне запитання, Ви повинні обрати одну з трьох запропонованих відповідей – ту, яка найбільшою мірою відповідає Вашим поглядам, Вашій думці про себе. Відповідати необхідно таким чином: у відповідній клітинці в бланку відповідей поставте «+» (ліва клітинка відповідає відповіді «а», середня – «в», а клітинка справа – відповіді «с»).

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

- 1) не потрібно багато часу витратити на обдумування відповідей. Давайте ту відповідь, яка першою спаде Вам на думку;
- 2) намагайтеся не дуже часто давати проміжні, невизначені відповіді типу «не знаю», «дещо середнє» тощо;
- 3) обов'язково відповідайте на всі запитання по черзі, нічого не пропускаючи;
- 4) відповідайте чесно і щиро.

#### **Тестовий матеріал**

1. Я думаю, що моя пам'ять зараз краща, ніж була раніше.  
а) так; в) важко відповісти; с) ні.

2. Я б цілком міг жити один, далеко від людей.  
а) так; в) іноді; с) ні.
3. Якби я сказав, що небо знаходиться «знизу» і що зимою «спекотно», я мусив би назвати злочинця:  
а) бандитом; в) святим; с) хмарою.
4. Коли я лягаю спати, я:  
а) засинаю швидко; в) засинаю не дуже швидко; с) засинаю з труднощами.
5. Якщо б я їхав у автомобілі по дорозі, де багато інших машин, я волів би:  
а) пропустити вперед більшість машин; в) не знаю; с) обігнати всі машини, які їдуть попереду.
6. У компанії я дозволяю іншим жартувати й розповідати будь-які історії.  
а) так; в) іноді; с) ні.
7. Мені важливо, щоб у всьому, що мене оточує, не було безладу.  
а) вірно; в) важко сказати; с) невірно.
8. Більшість людей, з якими я буваю в компаніях, без сумніву, раді мене бачити.  
а) так; в) іноді; с) ні.
9. Я б скоріш за все займався:  
а) фехтуванням і танцями; в) важко сказати; с) боротьбою і баскетболом.
10. Мене тішить, що те, що люди роблять, зовсім не схоже на те, що вони потім розповідають про це.  
а) так; в) іноді; с) ні.
11. Читаючи про яку-небудь подію, я цікавлюся всіма подорожцями.  
а) завжди; в) іноді; с) рідко.

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

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

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

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

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

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

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

а) вірно; в) іноді; с) ні.

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

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

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

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

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

а) так; в) не знаю; с) ні.

19. Я скоріше розкрив би свої таємні думки:

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

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

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

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

а) так; в) важко сказати; с) ні.



22. Мене більше дратують люди, які:  
а) своїми грубими жартами змушують людей червоніти; в) важко відповісти; с) створюють незручності для мене, запізнюючися на домовлену зустріч.
23. Мені дуже подобається запрошувати гостей і розважати їх.  
а) вірно; в) не знаю; с) невірно.
24. Я думаю, що:  
а) не все треба робити однаково ретельно; в) важко сказати; с) будь-яку роботу необхідно виконувати ретельно, якщо ви за неї взялися.
25. Мені завжди доводиться долати ніяковість (хвилювання).  
а) так; в) можливо; с) ні.
26. Мої друзі частіше:  
а) радяться зі мною; в) роблять те й інше порівну; с) дають мені поради.
27. Якщо приятель обманює мене в дрібницях, я скоріше волію зробити вигляд, що не помітив цього, ніж викрити його.  
а) так; в) іноді; с) ні.
28. Мені подобається товариш:  
а) інтереси якого мають діловий і практичний характер; в) не знаю; с) який відрізняється глибоко продуманими поглядами на життя.
29. Я не можу байдуже слухати, як інші люди висловлюють ідеї, протилежні тим, в які твердо вірили.  
а) вірно; в) важко відповісти; с) невірно.
30. Мене хвилюють мої колишні вчинки й помилки.  
а) так; в) не знаю; с) ні.

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

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

32. Мені подобаються комунікабельні, компанійські люди.

а) так; в) не знаю; с) ні.

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

а) так; в) важко сказати; с) ні.

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

а) так; в) іноді; с) ні.

35. Мені буває важко визнати, що я неправий.

а) так; в) іноді; с) ні.

36. На підприємстві мені було б цікавіше:

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

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

а) кішка; в) близько; с) сонце.

38. Те, що деякою мірою відволікає мою увагу:

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

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

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

40. Найгірше покарання для мене:

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

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

а) так; в) іноді; с) ні.

42. Мені говорили, що в дитинстві я був:

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

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

а) так; в) не знаю; с) ні.

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

а) так; в) важко сказати; с) ні.

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

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

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

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

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

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

48. У музиці я насолоджуюся:

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

49. Я б скоріше волів провести два літні місяці:

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

50. Зусилля, витрачені на складання планів:

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

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

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

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

а) завжди; в) іноді; с) рідко.

53. Я волів би скоріше працювати:

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

54. Будинок так відноситься до кімнати, як дерево:

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

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

а) рідко; в) іноді; с) часто.

56. В більшості справ я:

а) надам перевагу ризику; в) не знаю; с) волю діяти напевно.

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

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

58. Мені більше подобається людина:

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

59. Я приймаю рішення:

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

60. На мене велике враження справляють:

а) майстерність та витонченість; в) важко сказати; с) сила й міць.

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

а) так; в) інколи; с) ні.

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

а) так; в) не знаю; с) ні.

63. Я волію:

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

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

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

65. У шкільні роки я здебільшого отримував знання:

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

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

а) вірно; в) іноді; с) невірно.

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

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

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

а) так; в) іноді; с) ні.

69. Іноді я розмірковую гірше, ніж завжди.

а) вірно; в) не знаю; с) невірно.

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

а) так; в) іноді; с) ні.

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

а) 10; в) 5; с) 7.

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

а) так; в) не знаю; с) ні.

73. Я волію скоріше відмовитися від свого замовлення, ніж завдати офіціанту або офіціантці зайве занепокоєння.

а) так; в) іноді; с) ні.

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

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

75. На вечірці мені подобається:

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

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

а) так; в) іноді; с) ні.

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

а) Колумбом; в) не знаю; с) Пушкіним.

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

а) так; в) іноді; с) ні.

79. Працюючи в магазині, я волів би:

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

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

а) так; в) важко сказати; с) ні.

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

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

82. Всі нещастя трапляються через людей:  
а) які намагаються до всього внести зміни, хоча вже існують задовільні способи вирішення цих питань; в) не знаю; с) які відкидають нові, багатообіцяючі пропозиції.
83. Я отримую велике задоволення, розповідаючи місцеві новини.  
а) так; в) іноді; с) ні.
84. Акуратні, вимогливі люди не вживаються зі мною.  
а) вірно; в) іноді; с) невірно.
85. Мені здається, що я менш дратівливий, ніж більшість людей.  
а) вірно; в) не знаю; с) невірно.
86. Я легше можу не рахуватися з іншими людьми, ніж вони зі мною.  
а) вірно; в) іноді; с) невірно.
87. Буває, що вранці я не хочу ні з ким розмовляти.  
а) часто; в) іноді; с) ніколи.
88. Якщо стрілки годинника зустрічаються рівно через кожні 65 хв, відміряних на точних годинниках, то цей годинник:  
а) відстає; в) іде правильно; с) спішить.
89. Мені буває нудно:  
а) часто; в) іноді; с) рідко.
90. Люди кажуть, що мені подобається робити все своїм оригінальним способом.  
а) вірно; в) іноді; с) невірно.
91. Я вважаю, що необхідно уникати зайвих хвилювань, тому що вони стомлюють.  
а) так; в) іноді; с) ні.
92. Вдома у вільний час я:  
а) розмовляю і відпочиваю; в) важко відповісти; с) займаюся цікавими справами.

93. Я невпевнено і обережно ставлюся до зав'язування дружніх стосунків із новими людьми.

а) так; в) іноді; с) ні.

94. Я вважаю, що те, що люди говорять віршами, можна так само виразити прозою:

а) так; в) іноді; с) ні.

95. Я підозрюю, що люди, з якими я перебуваю в дружніх стосунках, можуть виявитися зовсім не друзями за моєю спиною.

а) так, у більшості випадків; в) іноді; с) ні, рідко.

96. Я думаю, що навіть найдраматичніші події уже через рік не залишать у моїй душі ніякого сліду.

а) так; в) іноді; с) ні.

97. Я думаю, що було б цікавіше стати:

а) натуралістом і працювати з рослинами; в) не знаю; с) страховим агентом.

98. Я схильний до безпричинного страху й відрази щодо деяких речей, наприклад певних тварин, місць і т. д.

а) так; в) іноді; с) ні.

99. Я люблю міркувати про те, як можна було б покращити світ.

а) так; в) важко сказати; с) ні.

100. Я надаю перевагу іграм:

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

101. Вночі мені сняться фантастичні або абсурдні сни.

а) так; в) іноді; с) ні.

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

а) так; в) іноді; с) ні.



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

а) так; в) іноді; с) ні.

104. Яке слово не співвідноситься з двома іншими?

а) думати; в) бачити; с) слухати.

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

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

### **Інтерпретація факторів:**

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

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

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

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

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

**Фактор С – «емоційна нестійкість – емоційна стійкість».** При низьких оцінках виражені низька толерантність

до фрустрації, підвладність почуттям, мінливість інтересів, схильність до лабільності настрою, роздратованість, утомлюваність, невротичні симптоми, іпохондрія.

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

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

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

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

При високих оцінках людина життєрадісна, імпульсивна, безпечна, весела, говірка. Енергійна, соціальні контакти для неї емоційно значимі. Вона експансивна, щира у стосунках з людьми. Емоційність, динамічність спілкування сприяють тому, що вона часто стає лідером і ентузіастом групової діяльності, вірить в удачу.

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

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

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

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

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

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

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

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

При високих оцінках спостерігається м'якість, залежність, спрямованість на заступництво, схильність до романтизму,

артистичність натури, жіночність, художнє сприйняття світу. Можна говорити про розвинуту здатність до емпатії, співчуття, співпереживання й розуміння інших людей.

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

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

У цілому фактор свідчить про емоційне ставлення до людей.

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

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

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

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

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

При високих оцінках людині властива тривожність, депресивність, вразливість.

**Фактор Q1 – «консерватизм – радикалізм».** При низьких оцінках людина характеризується консервативністю, стійкістю

до традиційних труднощів. Вона знає, у що повинна вірити, і, незважаючи на непереконливість деяких принципів, не шукає нових. Така людина із сумнівом ставиться до нових ідей, схильна до моралізаторства і повчань. Не погоджується зі змінами і не цікавиться аналітичними й інтелектуальними міркуваннями.

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

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

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

Не можна казати, що вона не любить людей, вона просто не має потреби в їхній підтримці й схваленні.

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

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

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

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

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

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

### **Оцінювання і аналіз результатів**

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

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

- інтелектуальні особливості: фактори В, М, Q1;
- емоційно-вольові особливості: фактори С, G, I, O, Q3, Q4;
- комунікативні властивості й особливості міжособистісної взаємодії: фактори F, H, F, E, Q2, N, L.

#### **Симптомо-комплекси:**

- I+D+C — афективна поведінка;
- E+ — схильність до агресії;
- G– — асоціальна, аморальна поведінка;
- J+ — схильність до правопорушень групового характеру;
- O+Q+C–F — схильність до алкоголізації.

### **Ключ до тесту:**

**1. Фактор MD:** 1. В-1 а-2; 18. В-1 с-2; 35. В-1 с-2; 52. В-1 а-2; 69. В-1 с-2; 86. В-1 с-2; 103. В-1 с-2.

**2. Фактор А:** 2. В-1 с-2; 19. В-1 а-2; 36. В-1 с-2; 53. В-1 а-2; 70. В-1 а-2; 87. В-1 с-2.

**3. Фактор В:** 3. В-1; 20. с-1; 37. В-1; 54. с-1; 71. а-1; 88. с-1; 104. а-1; 105. В-1.

**4. Фактор С:** 4. В-1 а-2; 21. В-1 а-2; 38. В-1 с-2; 55. В-1 а-2; 72. В-1 с-2; 89. В-1 с-2.

**5. Фактор Е:** 5. В-1 с-2; 22. В-1 с-2; 39. В-1 с-2; 56. В-1 а-2; 73. В-1 с-2; 90. В-1 а-2.

**6. Фактор F:** 6. В-1 с-2; 23. В-1 а-2; 40. В-1 с-2; 57. В-1 а-2; 74. В-1 а-2; 91. В-1 с-2.

**7. Фактор G:** 7. В-1 а-2; 24. В-1 с-2; 41. В-1 а-2; 58. В-1 с-2; 75. В-1 а-2; 92. В-1 с-2.

**8. Фактор H:** 8. В-1 а-2; 25. В-1 с-2; 42. В-1 с-2; 59. В-1 а-2; 76. В-1 а-2; 93. В-1 с-2.

**9. Фактор I:** 9. В-1 а-2; 26. В-1 а-2; 43. В-1 с-2; 60. В-1 а-2; 77. В-1 с-2; 94. В-1 с-2.

**10. Фактор L:** 10. В-1 а-2; 27. В-1 с-2; 44. В-1 с-2; 61. В-1 с-2; 78. В-1 а-2; 95. В-1 а-2.

**11. Фактор M:** 11. В-1 с-2; 28. В-1 с-2; 45. В-1 а-2; 62. В-1 а-2; 79. В-1 а-2; 96. В-1 с-2.

**12. Фактор N:** 12. В-1 с-2; 29. В-1 с-2; 46. В-1 а-2; 63. В-1 а-2; 80. В-1 с-2; 97. В-1 с-2.

**13. Фактор О:** 13. В-1 с-2; 30. В-1 а-2; 47. В-1 с-2; 64. В-1 а-2; 81. В-1 с-2; 98. В-1 а-2.

**14. Фактор Q1:** 14. В-1 а-2; 31. В-1 а-2; 48. В-1 с-2; 65. В-1 с-2; 82. В-1 с-2; 99. В-1 а-2.

**15. Фактор Q2:** 15. В-1 а-2; 32. В-1 с-2; 49. В-1 а-2; 66. В-1 а-2; 83. В-1 с-2; 100. В-1 с-2.

**16. Фактор Q3:** 16. В-1 а-2; 33. В-1 а-2; 50. В-1 а-2; 67. В-1 а-2; 84. В-1 с-2; 101. В-1 с-2.

**17. Фактор Q4:** 17. В-1 а-2; 34. В-1 с-2; 51. В-1 с-2; 68. В-1 а-2; 85. В-1 с-2; 102. В-1.



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

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

<b>1а</b> Доглядати за тваринами.	або	<b>1б</b> Обслуговувати машини, прилади (спостерігати, регулювати).
<b>2а</b> Допомогати хворим людям, лікувати їх.	або	<b>2б</b> Складати таблиці, схеми, комп’ютерні програми.
<b>3а</b> Стежити за якістю виготовлення книжкових ілюстрацій, плакатів, листівок.	або	<b>3б</b> Спостерігати за станом рослин, вивчати особливості їхнього розвитку.
<b>4а</b> Обробляти матеріали (дерево, тканину, метал, пластмасу тощо).	або	<b>4б</b> Рекламувати, продавати товари споживачам.
<b>5а</b> Обговорювати теми науково-популярного напрямку.	або	<b>5б</b> Обговорювати художні твори, концерти, вистави.
<b>6а</b> Вирощувати різних тварин.	або	<b>6б</b> Тренувати товаришів (чи молодших) у виконанні якихось дій (трудових, навчальних, спортивних).
<b>7а</b> Копіювати малюнки, ілюстрації (чи настроювати музичні інструменти).	або	<b>7б</b> Керувати будь-яким вантажним засобом (підйомним краном, вантажівкою).

<b>8а</b> Розшукувати, надавати та роз'яснювати людям необхідну інформацію, відомості.	або	<b>8б</b> Оформлювати виставки, вітрини, брати участь у підготовці концертів.
<b>9а</b> Ремонтувати різні речі, вироби (одяг, техніку), житло.	або	<b>9б</b> Шукати й виправляти помилки у текстах, таблицях, схемах.
<b>10а</b> Лікувати тварин, надавати їм допомогу.	або	<b>10б</b> Виконувати обчислення, розрахунки.
<b>11а</b> Вирощувати різні сорти рослин, підбирати нові види.	або	<b>11б</b> Конструювати, проектувати, створювати нові види машин, одягу, будівель.
<b>12а</b> Розв'язувати суперечки між людьми, переконувати, заохочувати їх, пояснювати їм незрозуміле.	або	<b>12б</b> Розбиратися в схемах, кресленнях, таблицях (перевіряти, уточнювати, приводити до ладу, вдосконалювати).
<b>13а</b> Брати участь в організації свят, виступати перед публікою на сцені.	або	<b>13б</b> Спостерігати, вивчати життя мікробів або інших організмів.
<b>14а</b> Обслуговувати, налагоджувати медичні прилади, апарати.	або	<b>14б</b> Надавати людям медичну допомогу в разі їх травмування.
<b>15а</b> Складати точні описи звіти про явища, події, що відбуваються, вимірювати об'єкти, проводити статистичну роботу тощо.	або	<b>15б</b> Описувати та художньо зображувати реальні чи уявні події.

<b>16a</b> Робити лабораторні аналізи в лікарні.	або	<b>16б</b> Приймати та оглядати хворих, проводити з ними бесіди, призначати лікування.
<b>17a</b> Фарбувати чи розписувати стіни приміщень, поверхні виробів.	або	<b>17б</b> Здійснювати монтаж чи зборку споруд, приладів, машин.
<b>18a</b> Організувати відвідини театрів, музеїв, виставок, проводити екскурсії тощо.	або	<b>18б</b> Грати на сцені, брати участь у концертах, самодіяльних виставах, сценках.
<b>19a</b> Виготовляти за кресленнями деталі, виробити (машини, одяг), будувати будівлі.	або	<b>19б</b> Займатися кресленням, копіювати схеми, графіки, таблиці, карти тощо.
<b>20a</b> Вести боротьбу з хворобами рослин та шкідниками саду, лісу.	або	<b>20б</b> Працювати за комп'ютером.

**Обробка результатів.** Після отримання відповідей на всі запитання в кожному з 5-ти вертикальних стовпчиків підраховується кількість проставлених плюсів. В нижніх клітинах таблиці виводяться суми, які є показниками вираження інтересів до певної сфери діяльності. Максимальна сума балів у кожному стовпчику становить 8. Найбільша сума балів в одному зі стовпчиків вказує на переважання інтересів, а можливо і нахил до певного типу професій, тієї чи іншої сфери діяльності.

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

<b>Людина-природа</b>	<b>Людина-техніка</b>	<b>Людина-людина</b>	<b>Людина-знакова система</b>	<b>Людина-художній образ</b>
1а	1б	2а	2б	3а
3б	4а	4б	5а	5б
6а	7б	6б	9б	7а
10а	9а	8а	10б	8б
11а	11б	12а	12б	13а
13б	14а	14б	15а	15б
16а	17б	16б	19б	17а
20а	19а	18а	20б	18б
$\Sigma \llcorner + \gg =$	$\Sigma \llcorner + \gg =$	$\Sigma \llcorner + \gg =$	$\Sigma \llcorner + \gg =$	$\Sigma \llcorner + \gg =$

**Тип «людина-людина».** Головний, провідний предмет праці – люди, вид діяльності – спілкування, допомога іншим, надання послуг. Серед цього типу професій можна виділити професії, пов’язані з:

- управлінням та керівництвом людьми;
- інформаційним обслуговуванням;
- навчанням і вихованням людей;
- юридичними послугами;
- побутовим, торговим обслуговуванням;
- медичним обслуговуванням.

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

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

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

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

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

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

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

**Тип «людина-природа».** До професій типу «людина-природа» можна віднести професії, що пов'язані з:

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

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

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

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

До професій типу «людина-знакова система» можна віднести професії, які пов'язані з:

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

**Тип «людина-художній образ».** До професій цього типу можна віднести професії, що пов'язані зі:

- створенням, проектуванням, моделюванням нового образу (дизайнер, художник, ілюстратор, архітектор, композитор, літератор, режисер);
- відтворенням та виготовленням виробів за зразком (реставратор, майстер народних промислів);

- виконанням творчої діяльності (актор, співак, музикант, танцівник).

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

Професії типу «людина-художній образ» включають професії, пов'язані з:

- образотворчою діяльністю;
- музичною діяльністю;
- літературно-художньою діяльністю;
- акторсько-сценічною діяльністю.

Одна з особливостей професій типу «людина-художній образ» полягає в тому, що значна частина трудових витрат залишається прихованою від стороннього спостерігача. Більше того, нерідко докладаються спеціальні зусилля для створення ефекту легкості, невимушеності кінцевого результату праці. Приклади професій: дизайнер, художник, архітектор, композитор, письменник, режисер, актор, музикант тощо.



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

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

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

№ пари	Професія	Код	Професія	Код
1	Будівельник	Р	Політолог	І
2	Перукар	Р	Консультант	
3	Мерчендайзер	Р	Оператор зв'язку	К
4	Режисер	А	Директор магазину	П
5	Перекладач текстів	К	Дизайнер	А
6	Лінгвіст	І	Програміст	К
7	Вчений	І	Бухгалтер	К
8	Генетик	І	Адвокат	С
9	Інженер-технолог	Р	Флорист	А
10	Страховий агент	С	Ландшафтний дизайнер	А
11	Офіціант	С	Менеджер з реклами	П
12	Менеджер з персоналу	С	Журналіст	А
13	Нотаріус	К	Підприємець	П

<b>№ пари</b>	<b>Професія</b>	<b>Код</b>	<b>Професія</b>	<b>Код</b>
14	Спеціаліст ІТ-технологій	К	Артист	А
15	Політичний діяч	П	Письменник	А
16	Садівник	Р	Синоптик	К
17	Водій	Р	Медична сестра	С
18	Електрозварник	Р	Фізик-ядерник	І
19	Фахівець з ремонту приміщень	Р	Декоратор	А
20	Біолог/мікробіолог	І	Екскурсовод	С
21	Продюсер	П	Фотограф	С
22	Брокер (посередник між продавцем та покупцем)	П	Фармацевт	А
23	Лікар	І	Менеджер з маркетингу	П
24	Мистецтвознавець	І	Архітектор	А
25	Поліцейський	С	Аудитор (ревізія бухгалт. документів)	К
26	Учитель	С	Спеціаліст з управління проектами	П
27	Вихователь дитячого садку	С	Художник	А
28	Менеджер по туризму	П	Економіст	К

<b>№ пари</b>	<b>Професія</b>	<b>Код</b>	<b>Професія</b>	<b>Код</b>
29	Бізнес-тренер/ коуч	I	Системний ад- міністратор (комп.мережа)	K
30	Бренд-менеджер	I	Музикант	A
31	Автослюсар	P	Секретар	K
32	Еколог	P	Фахівець з нанотехнологій	I
33	Кухар	P	Фермер	П
34	Закрійник	P	Організатор заходів (свят)	A
35	Археолог	I	Директор театру	П
36	Спеціаліст музейної справи	I	Продавець- консультант	C
37	Аналітик	I	Ювелір	A
38	Працівник соціальної служби	C	Коректор	K
39	Соціолог	C	Дипломат	П
40	Банківський працівник	K	Треjder (торги на біржєвих ринках)	П
41	Енергетик (теплове та енергетичне о бладнання)	P	Психолог	C
42	Механік (ремонт технічних засобів)	P	Логістик (упр. по- токами на основі оптимізації)	П

## **Обробка і оцінка результатів:**

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

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

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

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

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

Ви – організатор, орієнтований на активну творчу діяльність. Ви віддаєте перевагу роботі, яка дає відносну свободу, самостійність, що забезпечує положення в суспільстві, перевагу над іншими, матеріальне благополуччя; роботу азартну та ризикову, що вимагає ініціативності, заповзятливості, волі, вміння брати відповідальність на себе. Важливо вміти розбиратися в мотивах поведінки різних людей. При спілкуванні з представниками різних типів і в різних ситуаціях важливі комунікабельність та промовистість. Результат роботи не завжди

передбачуваний, але реалістичний. Приклади професій: менеджер (управлінець), підприємець, комерційний директор, менеджер з реклами, менеджер з туризму тощо.

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

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

**Соціальний тип.** Цей тип характеризується високим рівнем комунікативних здібностей. Соціальні професії пов'язані з різними видами соціальної роботи, сферою обслуговування, педагогікою, психологією, медициною. Робота з людьми вимагає постійного міжособистісного спілкування, вміння контактувати з людьми, переконувати, вислуховувати, виховувати, допомагати, конструктивно вирішувати конфліктні ситуації, потребує стресостійкості. Соціальний тип передбачає наявність вмінь розбиратися у поведінці людей, організовувати та навчати інших. Характер знань різноманітний. Результат праці не завжди можна передбачити. Характер роботи: соціально-психологічна допомога та підтримка, турбота про розвиток людини. Сфери: соціальна робота, педагогіка та виховання, інформаційно-комунікаційна сфера, психологія, соціологія, сфера обслуговування. Приклади професій: педагог, викладач, психолог, соціолог, юрист, консультант, працівник інформаційної служби тощо.

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

## *Методика «Карта інтересів» (А. Голомиток)*

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

*Чи любите Ви (чи подобається Вам, хотіли б Ви)...*

1. Знайомитися з життям рослин або тварин?
2. Уроки географії, читання підручника з географії?
3. Читати художню або науково-популярну літературу про геологічні експедиції?
4. Уроки й підручник анатомії й фізіології людини?
5. Уроки домоведення або ведення домашнього господарства?
6. Читати науково-популярну літературу про фізичні відкриття, про життя й діяльність видатних фізиків?
7. Читати про відкриття в хімії або про життя й діяльність видатних хіміків?
8. Читати технічні журнали («Техніка – молоді», «Юний технік» та ін.)?
9. Читати статті в науково-популярних журналах про досягнення в області електротехніки й радіоелектроніки?
10. Знайомитися з різними металами та їхніми властивостями?
11. Дізнаватися про різні породи деревини й про їхнє практичне застосування?
12. Дізнаватися про досягнення в області будівництва?
13. Читати книги, дивитися фільми про водіїв різних видів транспорту (автомобільного, залізничного та ін.)?

14. Читати книги, дивитися фільми про льотчиків, космонавтів?
15. Знайомитися з військовою технікою, зустрічатися з учасниками Великої Вітчизняної війни?
16. Читати книги про історичні події та історичних діячів?
17. Читати класиків вітчизняної та зарубіжної літератури?
18. Читати й обговорювати газетно-журнальні статті та нарис?
19. Обговорювати поточні справи, події в класі та в навчальному закладі?
20. Читати книги про життя школи (про роботу вихователя, вчителя)?
21. Читати книги, дивитися фільми про роботу поліції?
22. Стежити за порядком в речах, гарним виглядом приміщення, в якому вчитеся, живете, працюєте?
23. Читати книги типу «Цікава математика» або «Математичне дозвілля»?
24. Вивчати економічну географію?
25. Заняття іноземною мовою?
26. Знайомитися з життям видатних художників, з історією розвитку образотворчого мистецтва?
27. Знайомитися з життям видатних майстрів сцени й кіно, зустрічатися з артистами, колекціонувати їхні фотографії?
28. Знайомитися з життям і творчістю видатних музикантів, з питаннями теорії музичного мистецтва?
29. Читати спортивні газети, журнали, книги про спорт і видатних спортсменів?
30. Вивчати ботаніку, зоологію, біологію?
31. Знайомитися з різними країнами по описах і географічних картах?
32. Читати про життя й діяльність знаменитих геологів?
33. Читати про те, як люди навчилися боротися з хворобами, про лікарів і про досягнення в області медицини?



34. Побувати на екскурсії на підприємстві легкої промисловості (швейне, взуттєве, текстильне та ін.)?
35. Читати книги типу «Цікава фізика», «Фізика жартують»?
36. Знаходити хімічні явища в природі, проводити досліди з хімії, стежити за ходом хімічних явищ?
37. Знайомитися з новітніми досягненнями сучасної техніки (слухати й дивитися радіо- і телепередачі, читати статті в газетах)?
38. Відвідувати радіотехнічний гурток або знайомитися з роботою електрика?
39. Знайомитися з різними вимірювальними інструментами (для металообробки) й працювати з ними?
40. Спостерігати за виготовленням виробів з дерева, розглядати нові зразки меблів?
41. Зустрічатися з будівельниками, спостерігати за їхньою роботою?
42. Читати популярну літературу про транспортні засоби й правила пересування?
43. Читати книги, дивитися фільми про річковиків, моряків?
44. Читати книги, дивитися фільми на військові теми, знайомитися з історією воєн, великих битв і долею видатних полководців?
45. Обговорювати поточні політичні події в країні й за кордоном?
46. Читати літературно-критичні статті?
47. Слухати радіо- й теленовини, дивитися тематичні телепередачі?
48. Дізнаватися про події, що відбуваються в місті, області, країні?
49. Давати пояснення товаришам, як виконувати навчальне завдання, якщо вони не можуть його зробити?
50. Справедливо розсудити вчинок друга, знайомого або літературного героя?

51. Забезпечувати сім'ю продуктами, організувати харчування всіх під час походу?
52. Читати науково-популярну літературу про відкриття в математиці, про життя й діяльність видатних математиків?
53. Читати в пресі про економічні показники роботи підприємств?
54. Читати художню літературу іноземною мовою?
55. Бути членом редколегії, займатися художнім оформленням газет?
56. Відвідувати драматичний театр або театр юного глядача?
57. Слухати оперну чи симфонічну музику?
58. Відвідувати спортивні змагання, слухати й дивитися радіо- й телепередачі?
59. Відвідувати гурток з біології?
60. Займатися в географічному гурткові, вивчати природу й життя рідного краю?
61. Складати і збирати описи, зображення геологічних об'єктів (мінералів, шарів землі і т. п.)?
62. Вивчати функції організму людини, причини виникнення хвороб і шляхи їх лікування?
63. Відвідувати гурток кулінарії, готувати їжу вдома?
64. Проводити досліди з фізики?
65. Готувати розчини, зважувати реактиви?
66. Розбирати й ремонтувати, збирати різні механізми (годинник, праску, велосипед, швейну машинку та ін.)?
67. Користуватися точними вимірвальними приладами (вольтметром, амперметром, осцилографом та ін.) і проводити розрахунки?
68. Майструвати різні деталі й предмети з металу?
69. Збирати різні зразки деревини або художньо обробляти дерево (випилювати, випалювати, вирізувати, полірувати та ін.)?
70. Робити будівельний ескіз або виконувати креслення різних споруд?

71. Відвідувати гурток юних залізничників, юних автоаматорів?
72. Відвідувати секцію парашутистів, гурток авіамоделістів або брати участь у роботі авіаклубу?
73. Займатися в стрілецькій секції?
74. Вивчати історію виникнення різних народів і держав?
75. Писати класні або домашні твори з літератури?
76. Спостерігати за вчинками, поведінкою, життям інших людей, аналізувати явища й події життя?
77. Виконувати суспільну роботу (організовувати, об'єднувати товаришів на яку-небудь справу)?
78. Проводити час з маленькими дітьми (читати їм книги, що-небудь їм розповідати, допомагати їм в чому-небудь)?
79. Встановлювати дисципліну серед однолітків або молодших?
80. Спостерігати за роботою продавця, кухаря, офіціанта?
81. Займатися в математичному гуртку?
82. Вивчати питання розвитку промисловості, дізнаватися про нові досягнення в області планування й обліку на промисловому підприємстві?
83. Працювати з іноземними словниками, розбиратися в зворотах малознайомої мови?
84. Відвідувати музеї, художні виставки?
85. Виступати на сцені перед глядачами?
86. Грати на одному з музичних інструментів?
87. Грати в спортивні ігри?
88. Спостерігати за ростом і розвитком тварин та рослин, вести записи спостережень.
89. Самостійно складати географічні карти, збирати різні географічні матеріали?
90. Збирати колекції мінералів, експонати для геологічного музею?
91. Знайомитися з роботою медсестри, лікаря або фармацевта?

92. Відвідувати гурток крою і шиття, шити одяг собі й членам сім'ї?
93. Займатися у гуртку з фізики або відвідувати факультативні заняття з фізики?
94. Займатися в хімічному гурткові або відвідувати факультативні заняття з хімії?
95. Займатися в одному з технічних гуртків (моделювати літаки, кораблі, машини та ін.)?
96. Знайомитися з будовою електроприладів, електроапаратури й електричних машин; збирати, конструювати, ремонтувати радіоприлади (підсилювачі, осцилографи та ін.)?
97. Уроки праці в шкільних слюсарних-верстатних майстернях?
98. Відвідувати гурток «Умілі руки» або столярний гурток?
99. Бувати на будівництві, спостерігати за ходом будівництва, за оздоблювальними роботами?
100. Спостерігати за дотриманням правил пересування пішоходами й водіями транспортних засобів?
101. Брати участь в секції веслярів, аквалангістів, у вітрильній секції, в загоні з порятунку потопуючих?
102. Брати участь у воєнізованих іграх?
103. Відвідувати історичні музеї, знайомитися з пам'ятниками культури народу?
104. Займатися в літературному гуртку, відвідувати факультативні заняття з літератури або мови?
105. Вести особистий щоденник?
106. Виступати в класі з повідомленнями про міжнародне положення, з бесідами й доповідями на різні теми?
107. Виконувати роботу вожатого?
108. З'ясовувати причини поведінки й вчинків людей, які вони хотіли б приховати?
109. Допомогати покупцеві в магазині вибирати товар?

110. Розв'язувати складні математичні задачі?
111. Точно вести підрахунки своїх грошових доходів і витрат?
112. Займатися в гуртку іноземної мови або вести факультативні заняття?
113. Займатися в художньому гуртку?
114. Брати участь в оглядах художньої самодіяльності?
115. Займатися в хорі або відвідувати один з музичних гуртків?
116. Займатися в якій-небудь спортивній секції?
117. Брати участь у біологічних олімпіадах або готувати виставки рослин чи тварин?
118. Брати участь в географічних експедиціях?
119. Брати участь в геологічній експедиції?
120. Спостерігати й доглядати за хворими, надавати їм допомогу?
121. Брати участь у виставках кулінарних або кондитерських виробів (або відвідувати їх)?
122. Брати участь у фізичних олімпіадах?
123. Вирішувати складні задачі з хімії? Брати участь в хімічних олімпіадах?
124. Розбиратися в технічних кресленнях і схемах, креслити або складати креслення самому?
125. Розбиратися в складних радіосхемах?
126. Відвідувати з екскурсією промислові підприємства, знайомитися з новими типами верстатів, спостерігати за роботою на них або за їх ремонтом?
127. Майструвати що-небудь з дерева своїми руками?
128. Брати посильну участь у будівельних роботах?
129. Брати посильну участь в обслуговуванні й ремонті автомобіля, тролейбуса і т.п.?
130. Керувати літаками цивільної авіації?
131. Жити по жорстко встановленому режиму, суворо дотримуючися розпорядку дня?

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

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

## Обробка та інтерпретація результатів

Обробка листа відповідей полягає в підрахунку кількості позитивних і негативних відповідей по кожному з 29 рядків. Рядки, що одержали максимальну кількість плюсів, указують на сфери діяльності, яким віддається перевага. Якщо кількість плюсів в декількох рядках однакова, то переважаючим інтересам обстежуваного відповідають ті з них, які містять меншу кількість мінусів.

### БЛАНК відповідей до методики «Карта інтересів»

1	2	3	4	5	6
1	30	59	88	117	146
2	31	60	89	118	147
3	32	61	90	119	148
4	33	62	91	120	149
5	34	63	92	121	150
6	35	64	93	122	151
7	36	65	94	123	152
8	37	66	95	124	153
9	38	67	96	125	154
10	39	68	97	126	155
11	40	69	98	127	156
12	41	70	99	128	157
13	42	71	100	129	158
14	43	72	101	130	159
15	44	73	102	131	160
16	45	74	103	132	161
17	46	75	104	133	162
18	47	76	105	134	163
19	48	77	106	135	164



1	2	3	4	5	6
20	49	78	107	136	165
21	50	79	108	137	166
22	51	80	109	138	167
23	52	81	110	139	168
24	53	82	111	140	169
25	54	83	112	141	170
26	55	84	113	142	171
27	56	85	114	143	172
28	57	86	115	144	173
29	58	87	116	145	174

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

*29 рядків листа відповідей відповідають наступним інтересам:*

1	біологія
2	географія
3	геологія
4	медицина
5	легка і харчова промисловість
6	фізика
7	хімія
8	техніка
9	електрорадіотехніка
10	металообробка

11	деревообробка
12	будівництво
13	транспорт
14	авіація, морська справа
15	військова служба
16	історія
17	література
18	журналістика
19	суспільна діяльність
20	педагогіка
21	право, юриспруденція
22	сфера обслуговування, торгівля
23	математика
24	економіка
25	іноземна мова
26	образотворче мистецтво
27	сценічне мистецтво
28	музика
29	фізкультура, спорт

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

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

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

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

**Текст опитувальника**

1. Вам часто говорять, що Ви більше думаєте про інших, аніж про себе?
2. Вам легше просити за інших, аніж за себе?
3. Вам важко відмовити людям, коли вони Вас про щось просять?
4. Ви часто намагаєтеся зробити людям послугу, якщо вони зазнали лиха або неприємностей?
5. Для себе Ви робите щось із більшим задоволенням, аніж для інших?
6. Ви прагнете зробити якнайбільше для інших людей?
7. Ви переконані, що найбільша цінність у житті – жити заради інших людей?
8. Вам важко змусити себе зробити щось для інших?
9. Ваша визначальна риса – безкорисливість?
10. Ви переконані, що турбота про інших часто шкодить Вам?
11. Ви засуджуєте людей, які не вмюють подбати про себе?
12. Ви часто просите людей зробити щось через корисливі спонукання?
13. Ваша характерна риса – прагнення допомогти іншим людям?
14. Ви вважаєте, що спочатку людина повинна дбати про себе, а потім про інших?
15. Ви зазвичай багато часу приділяєте самому собі?

16. Ви переконані, що заради інших не потрібно напружуватися?

17. Для себе у Вас зазвичай бракує сил та часу?

18. Вільний час Ви використовуєте тільки для своїх захоплень?

19. Ви можете назвати себе егоїстом?

20. Ви здатні докласти максимум зусиль лише за гарну винагороду?

### **Обробка результатів**

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

### **Висновки**

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

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

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

#### **Інструкція**

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

#### **Текст опитувальника**

1. Сам процес виконуваної роботи захоплює Вас більше, аніж її завершення?

2. Для досягнення мети Ви здебільшого не шкодуєте сил?

3. Ви зазвичай тривалий час не зважуєтеся розпочати нецікаву справу, навіть якщо це необхідно?

4. Ви певні, що у вас вистачить наполегливості для завершення будь-якої справи?

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

### **Обробка результатів**

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

**Методика «Матриця професійного вибору»  
(Г. Резакіна)**

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

***Який предмет праці Вам подобається?***

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

***Який вид діяльності Вам подобається?***

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

9. Захист (охорона).

10. Контроль (перевірка та спостереження).

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

***Обрані варіанти пар:***

**I варіант:**

предмет праці – №

вид діяльності – №

**II варіант:**

предмет праці – №

вид діяльності – №

**III варіант:**

предмет праці – №

вид діяльності – №



## Матриця вибору професії

		<i>Предмети праці</i>			
		<i>1. Людина (діти, учні, студенти, дорослі, клієнти, покупці)</i>	<i>2. Інформація (тексти, схеми, іноземні мови, мови програмування)</i>	<i>3. Фінанси (гроші, акції, фонди, кредити)</i>	<i>4. Техніка (механізми, конструкції, прибори, машини)</i>
<u>Види діяльності</u>	<i>1. Управління (керівництво діяльністю)</i>	Державне та муніципальне управління Менеджмент організації Управління персоналом Адміністрування	Інформац. менеджмент Маркетинг, маркетолог Диспетчер, статистик Зв'язки з громадськістю, забезпечення та адміністрування інформаційних систем	Економіст Аудитор Аналітик Світова економіка Національна економіка	Технолог, диспетчер Системний аналіз та управління, інженер Системи управління рухом та навігація Автоматизація та управління
	<i>2. Обслуговування (надання різних послуг)</i>	Соціальна робота Продавець Офіціант Працівник салону краси	Перекладач Екскурсовод Бібліотекар Журналістика Лінгвістика Філологія Книжкова справа	Бухгалтер Касир Інкасатор Математичні методи в економіці	Експлуатація транспорту та транспортного устаткування Водій Слюсар Майстер

5. Мистецтво (література, музика, театр, кіно, живопис)	6. Тварини (дикі, домашні, промислові)	7. Рослини (декоративні, садові, дикі)	8. Продукти харчування (м'ясні, рибні, молочні, конд. виробы, овочі)	9. Вироби (метал, тканини, деревина, ліки)	10. Природні ресурси (земля, ліс, водойми, корисні копалини)
Режисер Продюсер Диригент	Кінолог Зоотехнік Генний інженер Управління тваринним комплексом	Агроном Фермер Селекціонер Управління аграрним комплексом	Товарознавець Менеджер з реклами продукції Технологія та дизайн продукції	Менеджер з продажу Логістик Товарознавець	Енергетик Кадастровий інженер
Гример-візажист Іміджмейкер Стиліст-костюмер Перукар Технологія художнього оформлення Кінооператорство Звукорежисур	Агрохімія Агроземлезнавство Агрономія Тваринництво Птаство Бджільництво	Садівник Овочезнавець Працівник тепличного господарства Працівник рослинного відділу	Експедитор Пакувальник Продавець	Продавець Пакувальник Експедитор	Картографія Меліорація та рекультивація земель

<b>Предмети праці</b>				
	<b>1. Людина (діти, учні, студенти, дорослі, клієнти, покупці)</b>	<b>2. Інформація (тексти, схеми, іноземні мови, мови програмування)</b>	<b>3. Фінанси (гроші, акції, фонди, кредити)</b>	<b>4. Техніка (механізми, конструкції, прилади, машини)</b>
<b>3. Освіта (виховання, навчання, розвиток іншої особистості)</b>	Вихователь Викладач Соціальний педагог Педагогіка та психологія освіти Соціальна педагогіка	Теорія та методика викладання Інформаційні ресурси Викладач Ведучий телебачення	Консультант, викладач економічних дисциплін Економічна теорія Соціально-економічна освіта	Технологічна освіта Фізико-математична освіта Майстер виробничої справи
<b>4. Оздоровлення (профілактика та лікування)</b>	Лікар, медсестра Тренер, інструктор з фітнесу Спеціальна педагогіка і психологія (інклюзія)	Лікар-діагност Рентгенолог Комп'ютерний діагност	Антикризовий менеджер Антикризове управління	Фізіотерапевт Біомедична інженерія Біомедична техніка Майстер автосервісу
<b>5. Творчість (створення оригінальних продуктів)</b>	Режисер Артист Музикант	Програміст Редактор Вебдизайнер	Продюсер Менеджер по проєктах	Конструктор Дизайнер Художник

<b>5. Мистецтво (література, музика, театр, кіно, живопис)</b>	<b>6. Тварини (дикі, домашні, промислові)</b>	<b>7. Рослини (декоративні, садові, дикі)</b>	<b>8. Продукти харчування (м'ясні, рибні, молочні, конд. вироби, овочі)</b>	<b>9. Вироби (метал, тканини, деревина, ліки)</b>	<b>10. Природні ресурси (земля, ліс, водойми, корисні копалини)</b>
Художня освіта Викладання хореографії Викладач музики Викладач живопису Хореограф	Кінолог Біолог Зоолог Мікробіолог	Викладач біології, ботаніки Еколог Ботанік	Майстер виробничої справи	Майстер виробничої справи	Викладач природничо-екологічних дисциплін: геології, географії, геодезії, океанографії, геоморфології, геоекології Еколог
Пластичний хірург Косметолог Реставрація та реконструкція архітектурної спадщини	Ветеринар Лаборант Зоопсихолог	Захисник рослин Фітотерапевт Гомеопат Травник	Дієтолог Косметолог Санітарний інспектор	Фармацевт Ортопед Протезист	Епідеміолог Лаборант Меліорація, рекультивація земель
Художник Письменник Композитор	Дресура тварин у розважальних програмах	Фітодизайнер Озеленювач Флорист-оформлювач	Кондитер Повар Кулінар	Скульптор	Архітектор Майстер-квітник Декоратор

<i>Предмети праці</i>				
	<i>1. Людина (діти, учні, студенти, дорослі, клієнти, покупці)</i>	<i>2. Інформація (тексти, схеми, іноземні мови, мови програмування)</i>	<i>3. Фінанси (гроші, акції, фонди, кредити)</i>	<i>4. Техніка (механізми, конструкції, прибори, машини)</i>
<i>6. Промисловість (виготовлення продукції, продуктів)</i>	Майстер виробничої справи	Коректор Журналіст Поліграфіст	Економіст Бухгалтер Касир	Станочник Машиніст Апаратчик
<i>7. Конструювання (проектування деталей, об'єктів)</i>	Стиліст Пластичний хірург Генетика Геронтологія	Картограф Програміст Вебмайстер Комп'ютерні науки Інформаційні технології Математичне забезпечення та адміністрування інформаційних систем	Планування Менеджер проєктів Економіка Математичні методи в економіці	Інженер-конструктор Архітектура Будівництво Прикладна механіка Машинобудування Електроніка

<i>5. Мистецтво (література, музика, театр, кіно, живопис)</i>	<i>6. Тварини (дикі, домашні, промислові)</i>	<i>7. Рослини (декоративні, садові, дикі)</i>	<i>8. Продукти харчування (м'ясні, рибні, молочні, конд. вироби, овочі)</i>	<i>9. Вироби (метал, тканини, деревина, ліки)</i>	<i>10. Природні ресурси (земля, ліс, водойми, корисні копалини)</i>
Ювелір Графік Кераміст	Тваринознавець Птахознавець Рибовод	Овочезнавець Квітникар Садівник	Технолог Повар Калькулятор	Швачка Столяр Коваль	Технік Інженер
Архітектор, дизайнер Режисер Музичне та художнє мистецтво Кіномистецтво Літературна творчість Акторське мистецтво Дизайн інтер'єру Художнє проектування	Селекціонер Генетик Біотехнолог Біоінженер	Ландшафтне будівництво Селекціонер Флорист	Інженер-технолог Кулінар	Модельєр Закрійник	Теплоенергетика Ландшафтна архітектура Водні ресурси та водовикористання Інженер

<i>Предмети праці</i>				
	<i>1. Людина (діти, учні, студенти, дорослі, клієнти, покупці)</i>	<i>2. Інформація (тексти, схеми, іноземні мови, мови програмування)</i>	<i>3. Фінанси (гроші, акції, фонди, кредити)</i>	<i>4. Техніка (механізми, конструкції, прибори, машини)</i>
<b>8. Дослідження (наукове дослідження)</b>	Психолог Лаборант Слідчий Криміналістика	Соціолог Математик, аналітик Прикладна інформатика Лінгвістика, філологія Історико-архівознавство	Аудит Економіст Аналітик Фінанси та кредит	Технічна фізика Математика Інформатика Нанотехнології
<b>9. Захист (охорона)</b>	Поліцейський Адвокат Юриспруденція Безпека життєдіяльності Захист у надзвичайних ситуаціях	Арбітр Юрист Комп'ютерна безпека Безпека телекомунікацій	Інкасатор Охоронець Антикризове управління	Пожежний Сапер Інженер Випробування та експлуатація техніки Зброя та системи озброєння

<i>5. Мистецтво (література, музика, театр, кіно, живопис)</i>	<i>6. Тварини (дикі, домашні, промислові)</i>	<i>7. Рослини (декоративні, садові, дикі)</i>	<i>8. Продукти харчування (м'ясні, рибні, молочні, конд. виробы, овочі)</i>	<i>9. Вироби (метал, тканини, деревина, ліки)</i>	<i>10. Природні ресурси (земля, ліс, водойми, корисні копалини)</i>
Мистецтвознавець Журналіст, критик Театрознавство Мистецтвознавство Кінознавство Музикознавство Музейна справа Культурологія	Зоопсихолог Орнітолог Іхтіолог Біолог Зоолог Мікробіолог	Біолог Ботанік Мікробіолог	Лаборант Дегустатор Санітарний лікар	Ергономік Контролер Лаборант	Геодезія Геологія Біолог Агроном Прикладна геодезія Технології геодезичної розвідки Гідрометорологія
Постановник трюків Дублер Музейна справа та охорона пам'яток Реставрація Реконструкція	Інспектор з нагляду за природними ресурсами Агроекологія Захист рослин Захист лісів	Еколог Міколог Мікробіолог	Санітарна інспекція Лаборант Мікробіолог	Інспектор Охоронець	Охорона ресурсів Природо-використання Інженерний захист навколишнього середовища Екологія



<i>Предмети праці</i>				
	<i>1. Людина (діти, учні, студенти, дорослі, клієнти, покупці)</i>	<i>2. Інформація (тексти, схеми, іноземні мови, мови програмування)</i>	<i>3. Фінанси (гроші, акції, фонди, кредити)</i>	<i>4. Техніка (механізми, конструкції, прибори, машини)</i>
<i>10. Контроль та оцінка (перевірка та спостереження)</i>	Митник Прокурор Юриспруденція Сертифікація	Коректор Системний програміст Статистика Редагування Документознавство	Податковий інспектор Ревізор Бухгалтерський облік Аналіз і аудит	Випробування та експлуатація техніки Технік-контролер

<i>5. Мистецтво (література, музика, театр, кіно, живопис)</i>	<i>6. Тварини (дикі, домашні, промислові)</i>	<i>7. Рослини (декоративні, садові, дикі)</i>	<i>8. Продукти харчування (м'ясні, рибні, молочні, конд. вироби, овочі)</i>	<i>9. Вироби (метал, тканини, деревина, ліки)</i>	<i>10. Природні ресурси (земля, ліс, водойми, корисні копалини)</i>
Консультант Випускаючий редактор Театрознавство Мистецтвознавство Кінознавство Музикознавство Музейна справа Культурологія	Консультант, експерт Санітарно-ветеринарна експертиза Управління якістю	Селекціонер Агроном Лаборант	Дегустатор Лаборант Санітарний лікар	Контролер Оцінювач Приймальник	Землеустрій та земельний кадастр Експерт Радіолог

## *Психологічна діагностика мотивів навчальної діяльності студентів*

Для вивчення мотивів навчальної діяльності студентів зручною є методика, що запропонована А. Реаном і В. Якуніним. Згідно інструкції опитуваному необхідно вибрати з наведеного списку мотивів п'ять найбільш значущих. Список складається з 16 мотивів:

1. Стати висококваліфікованим фахівцем.
2. Отримати диплом.
3. Успішно продовжити навчання на подальших курсах.
4. Успішно вчитися, скласти іспити на «добре» і «відмінно».
5. Постійно отримувати стипендію.
6. Отримати глибокі й міцні знання.
7. Бути постійно готовим до чергових занять.
8. Не запускати вивчення предметів навчального циклу.
9. Не відставати від однокурсників.
10. Забезпечити успішність майбутньої професійної діяльності.
11. Виконувати педагогічні вимоги.
12. Досягти пошани викладачів.
13. Бути прикладом для однокурсників.
14. Досягти схвалення батьків й оточуючих.
15. Уникнути засудження й покарання за погане навчання.
16. Отримати інтелектуальне задоволення.

Для кожного студента проводиться якісний аналіз провідних мотивів навчальної діяльності. Стосовно всієї вибірки визначається частота вибору того або іншого мотиву.

## ***Морфологічний тест життєвих цінностей МТЖЦ (В. Сопов, Л. Карпушина)***

Методика «Морфологічний тест життєвих цінностей» є анкетною і налічує 112 тверджень (таблиця 2.).

Опитуваним пропонується оцінити твердження за наступною схемою:

- якщо для Вас сенс твердження не має ніякого значення, то воно оцінюється як 1;

- якщо має невелике значення – як 2;

- якщо має певне значення – як 3;

- якщо для Вас це важливо – як 4;

- якщо для Вас це дуже важливо – як 5.

Відповіді заносяться в бланк тесту. Обробка результатів відбувається наступним чином. Отримані дані підсумовуються в таблицю-дешифратор відповідно до ключа. Таким чином, утворюються первинні тестові результати. Загальні бали за шкалами згідно з нормами переводяться у стени. Отримані результати у стенах заносяться в таблицю-профіль. Отриманий профіль відображає спрямованість життєдіяльності особистості: морально-ділової або егоїстично-престижної, а також вказує на переважання тих чи інших цінностей і життєвих сфер для індивіда. Пріоритетними цінностями та життєвими сферами вважаються ті, оцінки за якими розташовані в діапазоні 8–10 стенив. До відторгнених цінностей і життєвих сфер відносяться ті з них, оцінки за якими потрапляють у діапазон 1–3 стенив.

### *Опитувальник МТЖЦ*

1. Постійно підвищувати свою професійну кваліфікацію.
2. Вчитися, щоб дізнаватися щось нове в досліджуваній галузі знань.
3. Щоб вигляд мого житла постійно змінювався.
4. Спілкуватися з різними людьми, активно беручи участь у громадській діяльності.

5. Щоб люди, з якими я проводжу вільний час, захоплювалися тим же, що і я.
6. Щоб участь у спортивних змаганнях допомагала мені у встановленні особистих рекордів.
7. Відчувати антипатії до інших.
8. Мати цікаву роботу, яка повністю поглинає мене.
9. Створювати щось нове у досліджуваній мною галузі знань.
10. Бути лідером у моїй родині.
11. Не відставати від часу, цікавитися суспільно-політичним життям.
12. У своєму захопленні швидко досягати поставлених цілей.
13. Щоб фізична підготовленість дозволяла надійно виконувати роботу, що дає хороший заробіток.
14. Позлословити, коли у людей неприємності.
15. Вчитися, щоб «не заривати свій талант у землю».
16. Разом з родиною відвідувати концерти, театри, виставки.
17. Застосовувати власні методи в суспільній діяльності.
18. Бути членом якого-небудь клубу за інтересами.
19. Щоб оточуючі помічали мою спортивну підтягнутість.
20. Не відчувати почуття досади, коли висловлюють думку, протилежну моїй.
21. Винаходити, удосконалювати, придумувати нове у своїй професії.
22. Щоб рівень моєї освіченості дозволяв відчувати себе впевнено в спілкуванні з різними людьми.
23. Вести такий образ сімейного життя, який цінується суспільством.
24. Досягати конкретних цілей, займаючись громадською діяльністю.
25. Щоб моє захоплення допомагало зміцнити моє матеріальне становище.
26. Щоб фізична підготовленість робила мене незалежним

у будь-яких ситуаціях.

27. Щоб сімейне життя виправило деякі недоліки моєї натури.

28. Знаходити внутрішнє задоволення від активного суспільного життя.

29. У вільний час створювати щось нове, раніше неіснуюче.

30. Щоб моя фізична форма дозволяла мені впевнено спілкуватися в будь-якій компанії.

31. Не відчувати сумнівів, коли комусь потрібно допомогти в біді.

32. Мати дружні стосунки з колегами по роботі.

33. Вчитися, щоб бути на рівні з людьми із мого оточення.

34. Щоб мої діти випереджали у своєму розвитку однолітків.

35. Отримувати винагороду за громадську діяльність.

36. Щоб моє захоплення підкреслювало мою індивідуальність.

37. Розвивати свої організаторські здібності, займаючись громадською діяльністю.

38. Повністю зосередитися на своєму захопленні, проводячи вільний час за хобі.

39. Придумувати нові вправи для фізичної розминки.

40. Перед тривалою поїздкою завжди продумувати, що взяти з собою.

41. Яке враження моя робота викликає в інших людей.

42. Отримати вищу освіту або вступити до аспірантури, отримати вчений ступінь.

43. Щоб моя сім'я мала дуже високий рівень матеріального добробуту.

44. Твердо відстоювати певну точку зору в суспільно-політичних питаннях.

45. Знати свої здібності у сфері хобі.

46. Отримувати задоволення навіть від важкого фізичного

навантаження.

47. Уважно слухати співрозмовника, хто б він не був.
48. В роботі швидко досягати поставлених цілей.
49. Щоб рівень освіти допоміг би мені зміцнити моє матеріальне становище.
50. Зберігати повну свободу й незалежність від членів моєї сім'ї.
51. Щоб активна фізична діяльність дозволяла змінювати мій характер.
52. Не думати, коли у людей неприємності, що вони отримали по заслугах.
53. Щоб на роботі була можливість отримання додаткових матеріальних благ (премії, путівки, вигідні відрядження тощо).
54. Вчитися, щоб «не загубитися в натовпі».
55. Перестати щось робити, коли не впевнений у своїх силах.
56. Щоб моя професія підкреслювала індивідуальність.
57. Займатися вивченням нових віянь у моїй професійній діяльності.
58. Вчитися, отримуючи при цьому задоволення.
59. Постійно цікавитися новими методами навчання й виховання дітей в родині.
60. Беручи участь у суспільному житті, взаємодіяти з досвідченими людьми.
61. Завоювати повагу у людей завдяки своєму захопленню.
62. Завжди досягати намічених спортивних розрядів і звань.
63. Не кидати щось робити, якщо немає впевненості у своїх силах.
64. Отримувати задоволення не від результатів роботи, а від самого процесу.
65. Підвищувати рівень своєї освіти, щоб зробити внесок у

дисципліну.

66. Щоб для мене не мало значення, що лідер у сім'ї – хтось інший.

67. Щоб мої суспільно-політичні погляди збігалися з думкою авторитетних для мене людей.

68. Займаючись на дозвіллі улюбленою справою, детально продумувати свої дії.

69. Беручи участь в різних змаганнях, завоювати якийсь приз, винагороду.

70. Не говорити з умислом неприємних речей.

71. Знати, якого рівня освіти можна досягти з моїми здібностями, щоб їх удосконалювати.

72. В шлюбі бути абсолютно надійним.

73. Щоб життя мого оточення постійно змінювалася.

74. Захоплюватися чимось у вільний час, спілкуючись з людьми, які захоплюються тим же.

75. Брати участь у спортивних змаганнях, щоб продемонструвати свою перевагу.

76. Не відчувати внутрішнього протесту, коли мене просять надати послугу.

77. Щоб прийоми моєї роботи змінювалися.

78. Підвищувати рівень своєї освіти, щоб входити до кола розумних і цікавих людей.

79. Мати чоловіка (дружину) з сім'ї з високим соціальним статусом.

80. Досягати поставленої мети у своїй громадській діяльності.

81. У своєму захопленні створювати необхідні в житті речі (одяг, меблі, техніку і т. п.)

82. Щоб фізична підготовка, даючи свободу в рухах, створювала й відчуття особистої свободи.

83. Навчитися розуміти характер моєї дружини (чоловіка), щоб уникнути сімейних конфліктів.



84. Бути корисним для суспільства.
85. Вносити різні вдосконалення у сферу мого хобі.
86. Щоб серед членів моєї спортивної секції (клубу, команди) було багато друзів.
87. Уважно стежити за тим, як я одягнений.
88. Щоб під час роботи постійно була можливість спілкуватися з товаришами по службі.
89. Щоб рівень моєї освіти відповідав рівню освіти людини, думку якої я ціную.
90. Ретельно планувати своє сімейне життя.
91. Займати таке місце в суспільстві, яке зміцнювало б моє матеріальне становище.
92. Щоб мої погляди на життя проявлялися в моєму захопленні.
93. Займаючись громадською діяльністю, вчитися переконувати людей у слушності моєї думки.
94. Щоб захоплення займало більшу частину мого вільного часу.
95. Щоб моя вигадка проявлялася навіть у ранковій зарядці.
96. Завжди охоче визнавати свої помилки.
97. Щоб моя робота була на рівні й навіть краще, ніж у інших.
98. Щоб рівень моєї освіти допоміг мені обіймати бажану посаду.
99. Щоб чоловік (дружина) отримувала високу зарплату.
100. Мати власні політичні переконання.
101. Щоб коло моїх захоплень постійно розширювався.
102. Мати, насамперед, моральне задоволення від досягнутих успіхів у спорті.
103. Не придумувати вагому причину, щоби виправдатися.
104. Перед початком роботи чітко її розпланувати.
105. Щоб моя освіта давала можливість отримання додат-

кових матеріальних благ (гонорари, пільги).

106. У сімейному житті спиратися лише на власні погляди, навіть якщо вони суперечать громадській думці.

107. Витратити багато часу на читання літератури, перегляд передач і фільмів про спорт.

108. Не заздрити успіху інших.

109. Мати високооплачувану роботу.

110. Вибрати рідкісну, унікальну спеціальність для навчання, щоб краще проявити свою індивідуальність.

111. Вести себе за столом вдома так само, як і на людях.

112. Щоб моя робота не суперечила моїм життєвим принципам.

### **Бланк відповідей для «Морфологічного тесту життєвих цінностей»**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72

73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84
85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96
97	98	99	100	101	102	103	104	105	106	107	108
109	110	111	112								

**Дешифратор до «Морфологічного тесту  
життєвих цінностей»**

Сфери Цінності	Сфера проф. життя		Сфера навчання та освіти		Сфера сімейного життя		Сфера суспільного життя		Сфера захоплень		Сфера фізичної активності		Загальний бал
Розвиток себе													
Духовне задоволення													
Креативність													
Активні соціальні контакти													
Власний престиж													
Досягнення													
Матеріальне становище													
Збереження власної індивідуальності													
Загальний бал													

Сфери Цінності	Сфера проф. життя		Сфера навчання та освіти		Сфера сімейного життя		Сфера суспільного життя		Сфера захоплень		Сфера фізичної активності		Загальний бал
Розвиток себе	1		15		27		37		45		51		
	57		71		83		93		101		107		
Духовне задоволення	8		2		16		28		38		46		
	64		58		72		84		94		102		
Креативність	21		9		3		17		29		39		
	77		65		59		73		85		95		
Активні соціальні контакти	32		22		10		4		18		30		
	88		78		66		60		74		86		
Власний престиж	41		33		23		11		5		19		
	97		89		79		67		61		75		
Досягнення	48		42		34		24		12		6		
	104		98		90		80		68		62		
Матеріальне становище	53		49		43		35		25		13		
	109		105		99		91		81		69		
Збереження власної індивідуальності	56		54		50		44		36		26		
	112		110		106		100		92		82		
Загальний бал													

**Ключ до «Морфологічного тесту життєвих цінностей»**

**Орієнтовні норми для шкал життєвих цінностей  
(чоловіки 18 – 60 років)**

Норми у стенах	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Саморозвиток	25 та менше	26-28	29-31	32-34	35-37	38-40	41-43	44-46	47-49	50 та більше
Духовне задоволення	28 та менше	29-31	32-34	35-37	38-40	41-43	44-46	47-49	50-52	53 та більше
Креативність	25 та менше	26-28	29-31	32-34	35-36	37-39	40-42	43-45	46-47	48 та більше
Активні соціальні контакти	24 та менше	25-27	28-30	31-33	34-36	37-39	40-42	43-45	46-48	49 та більше
Власний престиж	22 та менше	23-25	26-28	29-31	32-34	35-37	38-40	41-43	44-46	47 та більше
Досягнення	27 та менше	28-30	31-33	34-36	37-39	40-42	43-45	46-48	49-50	51 та більше
Високе матеріальне становище	28 та менше	29-31	32-34	35-37	38-40	41-43	44-46	47-49	50-52	53 та більше
Збереження власної індивідуальності	23 та менше	24-27	28-30	31-34	35-37	38-41	42-44	45-48	49-51	52 та більше

**Орієнтовні норми для шкал життєвих цінностей  
(чоловіки 18 – 60 років)**

Норми у стенах	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Професій- не життя	43 та мен- ше	44- 47	48- 50	51- 54	55- 57	58- 61	62- 64	65- 68	69- 72	73 та біль- ше
Навчання та освіта	35 та мен- ше	36- 40	41- 46	47- 51	52- 56	57- 61	62- 66	67- 72	73- 77	78 та біль- ше
Сімейне життя	36 та мен- ше	37- 40	41- 43	44- 47	48- 51	52- 54	55- 58	59- 61	62- 65	66 та біль- ше
Суспільне життя	30 та мен- ше	31- 35	36- 39	40- 43	44- 48	49- 52	53- 57	58- 61	62- 66	67 та біль- ше
Захоплен- ня	29 та мен- ше	30- 34	35- 38	39- 42	43- 47	48- 51	52- 55	59- 60	61- 64	65 та біль- ше
Фізична активність	17 та мен- ше	18- 23	24- 28	29- 34	35- 40	41- 46	47- 52	53- 58	59- 64	65 та біль- ше

**Орієнтовні норми для шкал життєвих цінностей  
(жінки 18 – 55 років)**

Норми у стенах	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Саморозвиток	24 та менше	25-26	27-29	30-32	33-35	36-37	38-40	41-43	45-45	46 та більше
Духовне задоволення	27 та менше	28-31	32-34	35-37	38-40	41-44	45-47	48-50	51-53	54 та більше
Креативність	21 та менше	22-24	25-28	29-31	32-34	35-37	38-41	42-44	45-47	48 та більше
Активні соціальні контакти	25 та менше	26-28	29-31	32-35	36-38	39-41	42-44	45-47	46-48	51 та більше
Власний престиж	20 та менше	21-23	24-27	28-30	31-34	35-37	38-41	42-45	44-46	49 та більше
Досягнення	24 та менше	25-27	28-30	31-32	33-35	36-38	39-41	42-43	44-46	47 та більше
Високе матеріальне становище	26 та менше	27-30	31-33	34-37	38-40	41-44	45-47	48-51	52-54	55 та більше
Збереження власної індивідуальності	20 та менше	21-23	24-27	28-30	31-33	34-37	38-40	41-44	45-47	48 та більше



**Орієнтовні норми для шкал життєвих сфер  
(жінки 18 – 55 років)**

Норми у стенах	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Професій- не життя	45 та мен- ше	46- 48	49- 51	52- 54	55- 57	58- 60	64- 66	64- 66	67- 69	70 та біль- ше
Навчання та освіта	35 та мен- ше	36- 40	41- 45	46- 50	51- 55	56- 60	67- 71	67- 71	72- 76	77 та біль- ше
Сімейне життя	40 та мен- ше	41- 44	45- 47	48- 50	51- 53	54- 56	57- 59	60- 63	64- 66	67 та біль- ше
Суспільне життя	25 та мен- ше	26- 30	31- 34	35- 39	40- 43	44- 48	49- 52	53- 57	58- 61	62 та біль- ше
Захоплен- ня	24 та мен- ше	25- 29	30- 34	35- 40	41- 45	46- 50	51- 56	57- 61	62- 66	67 та біль- ше
Фізична активність	13 та мен- ше	14- 19	20- 25	26- 30	31- 36	37- 42	43- 47	48- 53	54- 59	60 та біль- ше

## Індивідуальний профіль цінностей та сфер

		10																		
		9																		
		8																		
		7																		
		6																		
		5																		
		4																		
		3																		
		2																		
		1																		
Розвиток себе																				
Духовне задоволення																				
Креативність																				
Активні соціальні контакти																				
Власний престиж																				
Досягнення																				
Матеріальне положення																				
Збереження власної індивідуальності																				
Термінальні цінності																				
<u>Морально-ділові</u>	<u>Егоїстично-престижні</u>																			
		Сфера проф.життя																		
		Сфера навчання та освіти																		
		Сфера сімейного життя																		
		Сфера сусп. життя																		
		Сфера захоплень																		
		Сфера фізичної активності																		
Життєві сфери																				

*Методика самооцінки кар'єрного розвитку учнівської  
молоді «СКРУМ» (О. Ігнатович)*

**Інструкція:** Оцініть Вашу згоду з наведеними твердженнями від 1 до 10 балів.

1. Ви визначилися стосовно того, чим будете займатись у майбутньому, яку професію оберете.
2. Ви спрогнозували те, як і де отримати професійну освіту відповідно визначеної для себе професії.
3. Маєте чітке уявлення про обрану професію та знаєте її вимоги та умови.
4. Маєте чітке уявлення про свої інтереси, здібності та усвідомлюєте їх узгодженість із професійними вимогами.
5. Знаєте можливості працевлаштування за обраною професією.
6. Ви склали і маєте поетапний план реалізації майбутньої професійної кар'єри.
7. Обов'язково дотримуєтеся складеного плану майбутньої професійної кар'єри.
8. Ви змінюєте чи переглядаєте цілі своєї майбутньої професійної кар'єри відповідно до актуальної життєвої ситуації.
9. Ви докладаете багато зусиль для досягнення цілей Вашої майбутньої професійної кар'єри.
10. Для Вас важливі власні здібності та якості, які вимагає від особистості професія.
11. Ви постійно працюєте над визначенням смислів майбутньої професії.
12. Для Вас важливо як оцінюють Ваш професійний вибір батьки.
13. Для Вас важливо як оцінюють Ваш професійний вибір вчителі, викладачі.
14. Для Вас важливо як оцінюють Ваш професійний вибір друзі.
15. Самостійність – Ваша яскраво виражена якість.

16. Для Вас важливо досягати успіху у навчально-професійній діяльності.

17. Для Вас важливо реалізовувати заплановані етапи кар'єрного розвитку.

18. Зовнішні умови дозволяють Вам реалізувати заплановану професійну кар'єру.

19. Ви готові зробити максимально можливе для реалізації цілей стосовно кар'єрного розвитку.

20. Для Вас важливо мати максимум свободи й автономії у виборі професії.

### **Інтерпретація результатів обробки анкети самооцінки рівня кар'єрного розвитку учнівської молоді**

<b>Рівень кар'єрного розвитку</b>		
<b>базовий</b>	<b>середній</b>	<b>високий</b>
<b>1–66,66</b>	<b>66,67–133,33</b>	<b>133,34–200</b>

*Базовий рівень* кар'єрного розвитку характерний для учнів, які недостатньо ефективно використовують свої особистісні ресурси, мають неадекватні (занижені чи завищені) кар'єрні очікування, не засвоїли елементарні знання про професію.

*Середній рівень* кар'єрного розвитку характерний для учнів, які частково прогнозують кар'єрні перспективи, мають уявлення про професійно-важливі якості; готові працювати і підвищувати професійні можливості, але не виявляють ініціативи; не завжди легко адаптуються до змінюваного середовища.

*Високий рівень* кар'єрного розвитку характерний для учнів, які реально оцінюють свої кар'єрні перспективи, усвідомлюють свої сильні та слабкі сторони стосовно майбутньої професії; готові працювати з максимальною віддачою для досягнення цілей кар'єрного розвитку [11].

## *Методика виявлення й оцінки комунікативних і організаторських схильностей (КОС-2)»*

### **Значення виявлення комунікативних і організаторських схильностей особистості**

У будь-якій людській діяльності можна побачити реалізацію сукупності динамічно взаємопов'язаних властивостей та індивідуальних якостей особистості, що забезпечують успішне досягнення поставленої мети. В кожному конкретному виді діяльності проявляються здібності й уміння особистості, якими визначається успішність цієї діяльності та внутрішня, психологічна ціна, яку платить особистість за результати своєї роботи [24; 25].

У професіях, що за своїм змістом пов'язані з активною взаємодією людини з людиною (або з окремою людиною, або з малими чи великими групами людей), провідними професійно значущими якостями виступають комунікативні й організаторські здібності. Без них не може бути забезпеченим успіх та психологічний комфорт особистості, що виконує такий вид роботи. Основним змістом праці в цих видах професійної діяльності є: керівництво колективами людей; навчальна, виховна, культурно-просвітницька робота; побутове обслуговування людей тощо.

В житті досить часто можна спостерігати, що, незважаючи на майже однакові умови виховання, навчання, матеріального та культурного побуту, люди проявляють різні за своєю результативністю здібності до: створення міжособистісних стосунків; управління колективною працею; організації навчальних, спортивних, ігрових видів діяльності; зацікавлення людей змістом, процесом та результатами праці. І ці відмінності багато в чому визначаються різними рівнями розвитку в людей комунікативних та організаторських здібностей.

До професій, що вимагають високого рівня прояву цих якостей, відносяться професії вчителя, майстра професійно-

технічного училища, тренера, вихователя, лікаря, керівників різних виробничих, творчих, наукових підрозділів тощо. Успішність професійної діяльності таких працівників залежить від рівня розвитку їх комунікативних і організаторських здібностей та від сформованості на цій основі вмінь встановлювати взаємостосунки з людьми, організувати їх задля виконання поставлених завдань.

Отже, комунікативні й організаторські здібності особистості виступають важливими факторами професіоналізації особистості та є передумовами досягнення її успіху в професіях типу «людина – людина». Тому для вирішення завдань професійної консультації потрібні розробки й використання діагностичних і прогностичних методик виявлення та оцінки психологічних передумов формування комунікативних і організаторських здібностей. Потрібні методики, які були б, з одного боку, зручними у користуванні, а з другого, визначали не лише якісні, а й кількісні параметри обстежуваних психологічних явищ.

Але які саме передумови розвитку даних здібностей мають на увазі?

Йдеться про комунікативні й організаторські схильності особистості.

Професійна консультація за своєю сутністю не в змозі виявляти й оцінювати саме професійні здібності за їхніми якісними й кількісними параметрами, оскільки її об'єктом є не професіонал, а особистість у допрофесійному періоді її життєдіяльності та розвитку.

Виявлення тих чи інших схильностей особистості є важливим не лише для порад щодо професійного самовизначення учня, але й для покращення виховного процесу в колективі, в групі тощо.

## *Психологічні та конструктивні особливості методики КОС-2*

Аналіз комунікативних та організаторських здібностей особистості дозволяє виявити їхню психологічну структуру, вичленити такі їхні компоненти, які можуть виступати індикаторами відповідних здібностей.

Так, наприклад, комунікативні здібності особистості характеризуються її вмінням легко й швидко встановлювати ділові й товариські контакти з людьми, прагненням до розширення сфери спілкування, до участі в громадських, групових заходах, що можуть задовольнити потреби особистості у широкому й інтенсивному спілкуванні.

Розглядаючи з цих позицій організаторські здібності, не важко виділити в їхній структурі вміння впливати на людей з метою успішного вирішення ними певних завдань і досягнення певних цілей, уміння оперативно розібратися в ситуативній взаємодії людей і направити цю взаємодію в потрібне русло, прагнення до прояву ініціативи, до виконання громадської роботи і так далі.

Структурний аналіз комунікативних і організаторських здібностей здійснюється через опис та аналіз процесів, форм і методів діяльності людини. І для цього є вагомні підстави, оскільки здібності не існують поза реальною діяльністю. Вони в ній формуються, проявляються та реалізуються. В діяльності формуються також необхідні умови для подальшого розвитку здібностей.

Інший важливий аспект аналізу здібностей пов'язується з виявленням й оцінкою психологічних і психофізіологічних (природних) передумов виникнення та розвитку здібностей. Суттєвою психологічною передумовою виникнення, прояву й розвитку здібності є потреби особистості в тих чи інших видах діяльності. Такими потребами пов'язуються між собою об'єктивні й суб'єктивні фактори формування та розвитку здібностей.

У роботі з професійної консультації відсутня можливість спостереження за будь-яким видом діяльності учня з метою виявлення його здібностей. Це зауваження цілком стосується до проблеми виявлення й оцінки комунікативних й організаторських здібностей. Так, якщо для виявлення конструктивно-технічних здібностей учнів в умовах лабораторної професійної консультації можна використати засоби моделювання конструктивно-технічної діяльності, то для виявлення й оцінки комунікативних і організаторських здібностей подібні засоби неприйнятні.

Враховуючи, що здібності дуже тісно пов'язані з потребами особистості, її інтересами і ставленнями, а також з емоційно-вольовою сферою особистості в проекції всього цього психологічного комплексу на реальні ситуації діяльності, можна побудувати психодіагностичну методику виявлення основних психологічних передумов формування даних професійних здібностей – комунікативних і організаторських схильностей особистості. Такі схильності за своїм змістом і за своєю природою є не що інше, як прототипи цих здібностей або просто їх аналоги. Більше того, фактично ці схильності також є здібностями, але такими, які ще не отримали професійного змісту, а реалізуються в повсякденному житті. Але саме вони і є тим психологічним ґрунтом, на якому формуються здібності до активного професійного спілкування та організаторської роботи. Отже, через виявлення схильностей та їхню оцінку діагностуються потенційні можливості особистості в розвитку відповідних здібностей. І це, зрозуміло, має певне значення для роботи в галузі професійної консультації.

Для практичного вирішення цих питань було розроблено психодіагностичну профконсультаційну методику КОС-2. В аббревіатурній назві методики відображено її функціональне призначення: перші літери – від слів «Комунікативні і організаторські схильності». Цифра 2 означає, що це є другий



варіант методики. Автором цієї методики є український психолог Борис Федоришин.

В основу розробки цієї методики покладено відомі проєктивні рефлексивні методики анкетного типу. Щодо змісту її матеріалу, структурного розміщення цього матеріалу, форми і способів обробки емпіричного результату тестового дослідження, то вони виконані відповідно до умов і потреб професійної консультації.

Психологічний аспект методики КОС-2 передбачає здатність обстежуваного зробити самооцінку своєї поведінки і свого психологічного стану в тій чи іншій ситуації, яка знайома учню з його власного життєвого досвіду. Отже, оцінка ситуації та власної поведінки в такій ситуації базується в обстежуваного на відтворенні ним своєї реальної поведінки й реального, пережитого в досвіді ставлення до подібної ситуації, а також на самооцінці себе в такій або подібній ситуації.

Виходячи з цього, створено проєктивний опитувальник, що дозволяє виявити сталі показники комунікативних й організаторських схильностей. Особливість даного проєктивного методу виявляється в тому, що обстежуваний проєктує свої властивості, особливості своєї поведінки в ситуації, запропонованій консультантом у даній методиці.

Анкетна частина методики КОС-2 пропонує обстежуваному серію запитань, на які можна дати або позитивні, або негативні відповіді, тобто «так» або «ні». Як вже було сказано, відповіді обстежуваного будуються на самоаналізі досвіду своєї поведінки в тій чи іншій ситуації.

Можливості виявлення комунікативних й організаторських схильностей закладено у відповідних групах запитань, сукупність яких подана в бланку «Перелік тверджень». Спектр опитування в ньому досить широкий для того, щоб за результатами відповідей обстежуваного можна було виявити якісні та кількісні параметри його комунікативних й організаторських схильностей.

При побудові опитувальника були враховані різні форми ставлень обстежуваних до самої постановки запитань. Мається на увазі те, що одні обстежувані можуть бути більш схильними до стверджувальних форм відповідей, інші ж до негативних. Тому запитання в бланку сформульовані так, щоб стверджувальна відповідь на одне запитання мала таке ж саме смислове значення, як і негативна відповідь на інше запитання (див. «Перелік тверджень»).

В програму вивчення комунікативних схильностей введено групу запитань такого змісту:

- а) чи прагне учень до спілкування з людьми;
- б) чи має він багато друзів або добрих товаришів;
- в) чи подобається йому знаходитися найчастіше в колі своїх друзів (товаришів) чи він воліє до проведення часу на самоті;
- г) чи швидко зникає він до нових осіб у своєму оточенні, до нового колективу;
- д) як швидко й чи позитивно реагує на прохання друзів, добрих знайомих;
- е) чи подобається йому громадська робота;
- ж) чи легко встановлює контакти з незнайомими людьми;
- з) чи не відчуває дискомфорту під час виступів перед аудиторіями слухачів.

Відповідно до цього було розроблено двадцять спеціальних запитань.

Програма виявлення організаторських схильностей учнів включає запитання іншого змісту:

- а) швидкість орієнтації в складних ситуаціях;
- б) спритність, ініціативність, наполегливість, вимогливість;
- в) схильність саме до організаторської діяльності;
- г) самостійність, самокритичність;
- д) витримка;
- е) ставлення до громадської роботи;
- ж) товариськість.

На цій основі розроблено також двадцять запитань. Кожне

з них певною мірою характеризує організаторські схильності учня.

Було розроблено опитувальник із сорока запитань, розташованих у певному порядку, який визначено психологічними, методичними, а звідси й відповідними конструктивними особливостями побудови методики. Так, наприклад, обстежуваному пропонується кілька запитань, в яких відображено одну й ту ж саму ситуацію. Щоб не привертати увагу учня до дублювання запитань, уникнути переносу відповідей із одних запитань на інші, дубльовані запитання розташовано по всьому бланку, а між ними включено запитання іншого характеру. До того ж варіюється граматична форма запитань – позитивна форма систематично змінюється (трансформується) на негативну. Запитання, що спрямовані на виявлення комунікативних якостей особистості, чергуються із запитаннями, що спрямовані на виявлення організаторських схильностей. У такій самій черговості розташовані запитання позитивного й негативного модулів, тобто за запрограмованими ідеальними відповідями «так» або «ні». Схема такого розміщення запитань наочно представлена у двох дешифраторах методики КОС-2.

Така конструктивна побудова методики забезпечує психологічну рівномірність у роботі учня, бо не надає йому приводу для вичленовування у бланку груп однотипних запитань. Разом з тим, така конструкція методики надає профконсультанту можливість легко, швидко й безпомилково обробляти результати дослідження.

В процесі дослідження видається бланк запитань методики КОС-2 та протокольний бланк – лист відповідей. Після цього надається відповідна інструкція про роботу.

**Інструкція до методики КОС-2.** Вам потрібно дати відповідь на сорок тверджень, що представлені в листі запитань. Увага, всі запитання сформульовані у вигляді тверджень. Але ці твердження потрібно розуміти як запитання для Вас особисто.

Придивіться до першого твердження-запитання: «У мене є багато друзів, з якими я часто спілкуюсь». Перенесіть це твердження на себе і дайте відповідь на запитання, яке стоїть за цим твердженням: чи не правда, що у Вас є багато друзів? Якщо це правда, якщо Ви вважаєте, що у Вас дійсно є багато друзів, то у бланку відповідей Ви поставите знак «+». А якщо Ви вважаєте, що це твердження не про Вас, що воно Вас не характеризує, Ви не можете погодитись з тим, що у Вас дійсно є багато друзів, то Ви відповісте знаком «-». Плюс – це відповідь «так», а мінус означає відповідь «ні».

Всі твердження пронумеровані, їх 40. Номер клітинки бланку відповідей співвідноситься з номером твердження, тому результати Ваших відповідей («+» або «-») уважно проставляйте у клітинки бланку відповідей. Отже, відповідь на перше запитання треба проставити в клітинку з номером «01», відповідь на друге запитання – в клітинку «02» і так далі.

### ***Перелік тверджень до методики КОС-2***

1. В мене є багато друзів, з якими я часто спілкуюсь.
2. У більшості випадків я здатен переконати своїх товаришів у своїй правоті.
3. У більшості випадків я дуже довго переживаю заподіяну мені образу.
4. Мені дуже часто буває не під силу розібратися у складних ситуаціях, що виникають серед моїх знайомих (наприклад, у причинах погіршення стосунків між ними, сварках тощо).
5. Я відчуваю в собі прагнення до встановлення знайомств з різними цікавими для мене людьми.
6. Мені подобається виконувати громадську роботу, вона мене майже не обтяжує.
7. Мені простіше й приємніше проводити час за будь-якими особистими заняттями, ніж серед людей.
8. Я досить легко відмовляюся від своїх намірів, якщо трапляються перешкоди для їх здійснення.

9. Мені не важко спілкуватися з людьми, які набагато старші за мене.

10. Буває, що саме я організую різні ігри або розваги зі своїми товаришами.

11. Трапляється, що я відчуваю в собі деякі незручності, труднощі, коли мені доводиться увійти в нову для мене компанію.

12. Я часто відкладаю виконання своїх справ на потім.

13. Мені зовсім не важко спілкуватись з незнайомими мені людьми.

14. У більшості випадків я намагаюся, щоб мої товариші діяли так, як я вважаю за потрібне.

15. Мені не так просто включитися в нову, не зовсім знайому для мене групу людей.

16. В мене дуже рідко виникають конфлікти з товаришами, якщо вони (або хтось з них) не виконують своїх обіцянок або обов'язків.

17. Буває, що в мене виникає прагнення познайомитися та порозмовляти з новою для мене людиною.

18. При вирішенні різних питань я досить часто беру ініціативу на себе.

19. Досить часто мені хочеться побути на самоті.

20. У більшості випадків я відчуваю себе не дуже добре у незнайомій мені обстановці (серед незнайомих мені людей тощо).

21. Мені подобається бути серед людей.

22. Мене трохи турбує те, що мені не вдається завершити розпочату справу.

23. Я почуваю себе не дуже впевнено, якщо потрібно познайомитися з новою людиною.

24. Мене трохи стомлює часте спілкування з товаришами.

25. Мені подобається брати участь у групових іграх.

26. Я досить часто виявляю ініціативу, коли доводиться вирішувати питання, що стосуються інтересів моїх товаришів.

27. Я відчуваю себе невпевнено серед малознайомих мені людей.

28. Я рідко прагну до доведення моєї правоти будь-кому з моїх знайомих.

29. Я відчуваю себе зовсім вільно у будь-якій, навіть у незнайомій мені компанії.

30. Я займаюся (можу займатися) громадською роботою.

31. Я прагну до обмеження кола моїх знайомих.

32. У більшості випадків я не прагну відстоювати свою думку, своє рішення.

33. Я почуваю себе добре у будь-якій компанії.

34. Я із задоволенням організую різні заходи для своїх товаришів.

35. Я почуваю себе трохи ніяково, якщо доводиться виступати перед великою групою людей.

36. Я досить часто запізнююся на заплановані зустрічі.

37. У мене багато друзів.

38. Я часто потрапляю в центр уваги моїх товаришів.

39. Під час спілкування із малознайомими мені людьми я відчуваю себе незручно.

40. Я почуваю себе не зовсім впевнено, не зовсім вільно, коли опиняюсь у великій групі своїх товаришів.

### ***Бланк відповідей до методики КОС-2***

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40

$$K = 0,05 \times M$$

$$M_{\text{ком.}} = \quad K_{\text{ком.}} = 0,05 \times M_{\text{ком.}} = \quad Q_{\text{ком.}} =$$

$$M_{\text{орг.}} = \quad K_{\text{орг.}} = 0,05 \times M_{\text{орг.}} = \quad Q_{\text{орг.}} =$$

### Обробка й оцінювання результатів тестування

Вам потрібно підрахувати кількість співпадінь Ваших відповідей з тими відповідями, що зазначені у дешифраторі, це число записати у формулу  $K = 0,05 \times M$ , де «М» – кількість співпадінь Ваших відповідей з відповідями (знаками), зазначеними у дешифраторі. Зробивши певні підрахунки, Ви отримujete величину оцінного коефіцієнта – «К».

#### Дешифратор: Комунікативні схильності КОС-2

1	+	4	-	6	+	7	-	9	+
11	-	13	+	15	-	17	+	19	-
21	+	23	-	25	+	27	-	29	+
31	-	33	+	35	-	37	+	39	-

#### Дешифратор: Організаційні схильності КОС-2

2	+	4	-	6	+	8	-	10	+
12	-	14	+	16	-	18	+	20	-
22	+	24	-	26	+	28	-	30	+
32	-	34	+	36	-	38	+	40	-

Наприклад, Ваші відповіді на 18 запитань комунікативного підрозділу методики співпали з відповідями, що проставлені у комунікативному дешифраторі. За організаторським підрозділом методики (лист відповідей і організаторський дешифратор) таких співпадінь налічується 15. У цьому разі оцінний коефіцієнт комунікативних схильностей дорівнює 0,9 ( $K_{\text{ком.}} = 0,05 \times 18 = 0,9$ ); коефіцієнт організаторських схильностей за цією ж формулою дорівнює 0,75 ( $K_{\text{орг.}} = 0,05 \times 15 = 0,75$ ).

Кількісні оцінні показники, одержані за цією методикою, можуть варіювати від 0 до 1. Показники, ближчі до одиниці, свідчать про *високий рівень* виявлення комунікативних або організаторських схильностей, ближчі до 0 – про *низький рівень*.

Оцінний коефіцієнт К – це первинна кількісна характеристика виявлених схильностей. Для якісної стандартизації результатів іспиту потрібно використати спеціальні шкали оцінок. У них тому чи іншому діапазону кількісних показників (К) відповідає певна якісна оцінка (Q).

### *Шкала оцінок комунікативних схильностей*

<b>Кком.</b>	<b>Qком</b>	<b>Рівень прояву комунікативних схильностей</b>
0,1 – 0,45	1	Низький
0,5 – 0,55	2	Нижче середнього
0,6 – 0,65	3	Середній
0,7 – 0,75	4	Вище середнього
0,8 – 1	5	Високий

### *Шкала оцінок організаційних схильностей*

<b>Корг.</b>	<b>Qорг.</b>	<b>Рівень прояву організаційних схильностей</b>
0,2 – 0,55	1	Низький
0,6 – 0,65	2	Нижче середнього
0,7	3	Середній
0,75 – 0,8	4	Вище середнього
0,85 – 1	5	Високий

Оцінка 1 (Q = 1), характеризується вкрай низьким рівнем прояву схильностей до комунікативної або організаторської діяльності.

Оцінка 2 (Q = 2), розвиток комунікативних або організаторських схильностей знаходиться на рівні нижче середнього. Вони не прагнуть до спілкування, почувають себе скуто в новій компанії, у новому колективі, віддають перевагу перебу-



ванню на самоті, обмежують коло своїх знайомств, відчують труднощі в установленні активних контактів з людьми, погано орієнтуються в незнайомій ситуації, не відстоюють власні погляди й тяжко переживають образи. Прояви ініціативи в громадській діяльності вкрай занижені, в багатьох справах вони намагаються уникнути прийняття самостійних рішень.

Оцінка 3 ( $Q = 3$ ), характеризується середнім рівнем прояву комунікативних й організаторських схильностей. Вони прагнуть до контактів з людьми, не обмежують кола своїх знайомств, відстоюють свої думки й планують свою працю. Однак потенціал цих схильностей не відзначається високою сталістю.

Оцінка 4 ( $Q = 4$ ), відноситься до групи з високим рівнем прояву комунікативних й організаторських схильностей. Вони не розгублюються у новій обстановці, швидко знаходять собі приятелів, постійно прагнуть до розширення кола своїх знайомих, займаються громадською діяльністю, допомагають близьким, друзям, виявляють ініціативу у спілкуванні, здатні до прийняття самостійних рішень у складних ситуаціях. І все це відбувається не за примусом, а згідно зі своїм власним внутрішнім прагненням, згідно зі своїм спрямуванням.

Оцінка 5 ( $Q = 5$ ), має дуже високий рівень прояву зазначених схильностей. Відчують потребу в комунікативній і організаторській діяльності й активно, помітно прагнуть до неї. Для них є характерними: швидка орієнтація в складних ситуаціях; своєчасний вибір засобів спрощення, розрядки ситуації; невимушеність поведінки в новому колективі. Вони є ініціативними, самі будують потрібну ситуацію навколо себе, приймають самостійні рішення, відстоюють і свої думки, і свої рішення. Здатні внести пожвавлення в незнайому компанію. Їм подобається організувати різні ігри, заходи, вони вельми наполегливі в діяльності, що їх приваблює. Завдяки своїй ініціативності вони самі відшуковують ті справи, що відповідають

їх потребам у комунікативній і організаторській діяльності.

При інтерпретації результатів дослідження за методикою КОС-2 під час профконсультаційної роботи слід зважати на те, що ця методика виявляє лише наявний рівень прояву комунікативних й організаторських схильностей особистості, а не виконує безумовно функцій прогнозу розвитку або гальмування цих схильностей.

## ***Методика діагностики професійної спрямованості особистості(Б. Басс)***

Методика складається з тексту опитувальника та бланка відповідей.

Вам пропонується відповісти на запитання опитувальника, який містить 27 суджень, на кожне з яких пропонується три варіанти відповідей (а, б, в). Потрібно вибрати одну з відповідей, яка найбільше відповідає дійсності, та записати її на бланку для відповідей у стовпчику «Найбільш привабливо». Потім слід обрати одну відповідь, яка найменше відповідає реальності, та записати її на бланку для відповідей у стовпчику «Найменш привабливо».

### **Текст опитувальника**

1. Найбільше задоволення одержую від:
  - а) схвалення моєї роботи;
  - б) усвідомлення того, що робота виконана добре;
  - в) усвідомлення того, що мене оточують друзі.
2. Якби я грав у футбол (волейбол, баскетбол), то прагнув би бути:
  - а) тренером, який розробляє тактику гри;
  - б) відомим гравцем;
  - в) обраним капітаном команди.
3. На мою думку, кращим педагогом є той, хто:
  - а) цікавиться учнями та має до кожного індивідуальний підхід;
  - б) зацікавлює своїм предметом так, що учні із задоволенням вивчають цей предмет;
  - в) створює в колективі таку атмосферу, у якій кожен учень може висловити свою думку.
4. Мені подобається, коли люди:
  - а) радіють за виконану роботу;
  - б) із задоволенням працюють у колективі;

- в) прагнуть виконати свою роботу краще за інших.
5. Я бажав би, щоб мої друзі:
- а) були доброзичливими та допомагали людям, коли це необхідно;
  - б) були вірними та відданими мені;
  - в) були розумними та цікавими.
6. Кращими друзями я вважаю тих:
- а) із ким маю добрі стосунки;
  - б) на кого завжди можна покластися;
  - в) хто може багато досягнути в житті.
7. Найбільше мені не подобається:
- а) коли в мене щось не виходить;
  - б) коли розладнуються стосунки з товаришами;
  - в) коли мене критикують.
8. На мою думку, дуже погано, коли педагог:
- а) приховує свої антипатії до деяких учнів, насміхається та дразнить їх;
  - б) викликає дух суперництва в колективі;
  - в) недостатньо добре знає предмет, який викладає.
9. У дитинстві мені найбільше подобалося:
- а) проводити час із друзями;
  - б) відчуття виконаної справи;
  - в) коли мої вчинки схвалювали.
10. Я бажав би бути схожим на тих, хто:
- а) досягнув успіху в житті;
  - б) справді закоханий у свою справу;
  - в) відзначається доброзичливістю і товариськістю.
11. Школа насамперед має:
- а) навчати вирішувати завдання, які ставить життя;
  - б) розвивати індивідуальні здібності учнів;
  - в) виховувати риси, які допомагають встановлювати стосунки з людьми.

12. Якби я мав більше вільного часу, то використовував би його:

- а) для спілкування з друзями;
- б) для відпочинку;
- в) для самоосвіти та улюблених справ.

13. Найбільших успіхів я досягаю, коли:

- а) працюю з людьми, до яких відчуваю симпатію;
- б) маю цікаву роботу;
- в) отримую винагороду за свої зусилля.

14. Мені подобається, коли:

- а) інші люди поважають мене;
- б) я відчуваю задоволення від добре виконаної роботи;
- в) я маю час приємно спілкуватися з друзями.

15. Якби про мене написали в газеті, то краще було б, щоб:

- а) розповіли про якусь цікаву справу, пов'язану із навчанням, працею або спортом, у якій я брав участь;
- б) написали про мою діяльність;
- в) обов'язково розповіли про колектив, у якому я працював.

16. Найкраще я навчаюся, коли викладач:

- а) має до мене індивідуальний підхід;
- б) може зацікавити своїм предметом;
- в) колективно обговорює проблеми, що вивчаються.

17. Для мене немає нічого гіршого за:

- а) образу власної гідності;
- б) невдачу під час виконання важливої справи;
- в) втрату друзів.

18. Найбільше я ціную:

- а) успіх;
- б) можливості спільної праці;
- в) здоровий глузд та інтуїцію.

19. Я не поважаю людей, які:

- а) вважають себе гіршими за інших;

- б) часто сваряться та конфліктують;
  - в) заперечують все нове.
20. Приємно, коли:
- а) працюєш над важливою справою;
  - б) маєш багато друзів;
  - в) усім подобаєшся та викликаєш схвалення.
21. На мою думку, керівник повинен бути насамперед:
- а) доступним;
  - б) авторитетним;
  - в) вимогливим.
22. У вільний час я з цікавістю прочитав би книжки:
- а) про те, як знайти друзів та налагодити добрі стосунки з оточуючими;
  - б) про життя відомих людей;
  - в) про останні досягнення науки та техніки.
23. Якби в мене були здібності до музики, я бажав би бути:
- а) диригентом;
  - б) композитором;
  - в) солістом.
24. Я хотів би:
- а) вигадати цікавий конкурс;
  - б) перемогти в конкурсі;
  - в) організувати конкурс і керувати ним.
25. Для мене важливо знати:
- а) що я бажаю зробити;
  - б) як досягнути мети;
  - в) як організувати людей для досягнення мети.
26. Людина повинна прагнути до того, щоб:
- а) інші люди схвалювали її вчинки;
  - б) передусім виконувати свою справу;
  - в) її не можна було б критикувати за виконану роботу.

27. Найкраще я відпочиваю у вільний час, коли:

- а) спілкуюся з друзями;
- б) переглядаю цікаві фільми;
- в) займаюся своєю улюбленою справою.

### Обробка результатів

Кожна відповідь у стовпчику «Найбільш привабливо» – 2 бали, відповідь у стовпчику «Найменш привабливо» – 0 балів, відповідям, що не потрапили в жодний стовпчик – 1 бал.

Бали, набрані за всіма 27 судженнями, додаються до кожного виду спрямованості окремо за наведеним нижче ключем.

№	Я	С	Д	№	Я	С	Д
1	а	в	б	15	б	в	а
2	б	в	а	16	а	в	б
3	а	в	б	17	а	в	б
4	в	б	а	18	а	б	в
5	б	а	в	19	а	в	б
6	в	а	б	20	в	б	а
7	в	б	а	21	б	а	в
8	а	б	в	22	б	а	в
9	в	а	б	23	в	а	б
10	а	и	б	24	б	в	а
11	б	и	а	25	а	в	б
12	б	а	в	26	в	а	б
13	в	а	б	27	б	а	а
14	а	в	б				

### Види спрямованості особистості

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

*Спрямованість на спілкування (С)* – прагнення підтримувати стосунки з людьми, орієнтація на спільну діяльність (не обов’язково для виконання справи, а заради самого спілкування), орієнтація на соціальне схвалення, залежність від групи, потреба в емоційних стосунках.

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

0-3 балів – дуже низький рівень (незначний)

4-7 балів – низький рівень

8-11 балів – рівень нижче середнього

12-15 балів – середній рівень

16-19 балів – рівень вище середнього

20-23 бали – високий рівень

24-27 балів – дуже високий рівень (домінуючий)

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

<b>№</b>	<b>Найбільш привабливо</b>	<b>Найменш привабливо</b>	<b>№</b>	<b>Найбільш привабливо</b>	<b>Найменш привабливо</b>
1			15		
2			16		
3			17		
4			18		
5			19		
6			20		
7			21		
8			22		
9			23		



<b>№</b>	<b>Найбільш привабли- во</b>	<b>Найменш привабли- во</b>	<b>№</b>	<b>Найбільш привабли- во</b>	<b>Найменш привабли- во</b>
10			24		
11			25		
12			26		
13			27		
14					

Я –

С –

Д –

## **Методика ПРОФІЛЬ (А. Голомшток, Г. Резанкіна)**

**Інструкція:** Ці питання стосуються Вашого ставлення до різних напрямів діяльності. Чи подобається Вам робити те, про що говориться в опитувальнику? Якщо так, то в бланку відповідей поряд з номером питання поставте плюс, якщо не подобається – мінус.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48	49	50

Мені подобається...

1. Дізнаватися про відкриття в галузі фізики й математики.
2. Дивитися передачі про життя рослин і тварин.
3. З'ясувати будову електроприладів.
4. Читати науково-популярні технічні журнали.
5. Дивитися передачі про життя людей в різних країнах.
6. Бувати на виставках, концертах, виставах.
7. Обговорювати й аналізувати події в країні та за кордоном.
8. Спостерігати за роботою медсестри, лікаря.
9. Створювати затишок і порядок в будинку, класі, школі.
10. Читати книги і дивитися фільми про війни та битви.
11. Займатися математичними розрахунками й обчисленнями.
12. Дізнаватися про відкриття в області хімії та біології.
13. Ремонтувати побутові електроприлади.
14. Відвідувати технічні виставки, знайомитися з досягненнями науки й техніки.
15. Ходити в походи, бувати в нових незвіданих місцях.
16. Читати відгуки про книги, фільми, концерти.

17. Брати участь у громадському житті школи, міста.
18. Пояснювати однокласникам навчальний матеріал.
19. Самостійно виконувати роботу по господарству.
20. Дотримуватися режиму дня, вести здоровий спосіб життя.
21. Проводити досліди з фізики.
22. Доглядати за тваринами, рослинами.
23. Читати статті про електроніку та радіотехніку.
24. Збирати та ремонтувати годинники, замки, велосипеди.
25. Колекціонувати камені, мінерали.
26. Вести щоденник, складати вірші та оповідання.
27. Читати біографії відомих політиків, книги з історії.
28. Грати з дітьми, допомагати робити уроки молодшим школярам.
29. Закуповувати продукти для будинку, вести облік витрат.
30. Брати участь у військових іграх, походах.
31. Додатково займатися фізикою та математикою.
32. Помічати і пояснювати природні явища.
33. Збирати й ремонтувати комп'ютери.
34. Будувати креслення, схеми, графіки, в тому числі на комп'ютері.
35. Брати участь у географічних, геологічних експедиціях.
36. Розповідати про прочитані книги, побачені фільми й вистави.
37. Стежити за політичним життям в країні та за кордоном.
38. Доглядати за друзями й родичами, якщо вони захворіли.
39. Шукати і знаходити способи заробітку грошей.
40. Займатися фізичною культурою й спортом.
41. Брати участь у фізико-математичних олімпіадах.
42. Виконувати лабораторні досліди з хімії та біології.
43. Розбиратися у принципах роботи електроприладів.
44. Розбиратися у принципах роботи різних механізмів.
45. «Читати» географічні і геологічні карти.

46. Брати участь у виставах, концертах.
47. Вивчати політику й економіку інших країн.
48. Вивчати причини поведінки людей, будову людського організму.
49. Вкладати зароблені гроші у домашній бюджет.
50. Брати участь у спортивних змаганнях.

### **Обробка результатів**

Підрахуйте число плюсів у кожній з десяти колонок. Десять колонок – це десять видів професійної діяльності:

1. фізика й математика;
2. хімія й біологія;
3. радіотехніка й електроніка;
4. механіка й конструювання;
5. географія й геологія;
6. література й мистецтво;
7. історія й політика;
8. педагогіка й медицина;
9. підприємництво й домоведення;
10. спорт і військова справа.

Чим вищий бал в колонці, тим більший Ваш інтерес до предмету або виду діяльності. Максимальний бал – п'ять – говорить про яскраво виражений інтерес. Чим менше балів, тим слабкіший інтерес. Якщо сума балів ні в одному стовпці не перевищує два бали, значить Ваші професійні інтереси ще несформовані.

### ***Методика ОДАНІ-2 (С. Карпіловська, Б. Федоришин)***

Виявляти мотиваційну готовність учня до профільного навчання можна за допомогою різних методик. Одна з них – орієнтаційно-діагностична анкета інтересів (ОДАНІ-2) – створена С. Карпіловською і Б. Федоришиним на основі модифікації анкети інтересів А. Голомштока і О. Мешковської [34].

Для зручності, методика ОДАНІ-2 складається з трьох частин – бланку запитань, бланку відповідей та бланку дешифратора.

#### **Інструкція**

Уважно прочитайте кожне запитання та зрозумійте його. Свою відповідь проставляйте у клітинках бланку. При цьому потрібно стежити, щоб номер клітинки збігався з номером запитання. Таким чином почергово дайте відповіді на всі запитання.

Якщо Вам дуже подобається робити те, про що йдеться у запитанні, то поставте у відповідній клітинці два плюси (++), а якщо просто подобається – то один плюс (+). Може статися так, що Ви ніяк не можете визначити, чи подобається Вам це робити, чи ні. Тоді поставте у відповідну клітинку нуль (0). Коли ж Ви визначили, що Вам зовсім не подобається робити те, про що йдеться у запитанні, то у відповідній клітинці поставте один мінус (-), а коли це Вам дуже не подобається, то два мінуси (- -). Якщо на якесь запитання у Вас виникне одразу дві протилежні відповіді, або відповідь, що залежить від якоїсь додаткової умови, наприклад: «Якби це було вдома, то мені подобається, а якщо в іншому місці, то зовсім не подобається», то у такому разі самостійно й швидко визначте самі, яка з цих позначок – плюс, мінус чи нуль – є, на Вашу думку, найближчою до істини, і поставте її у відповідну клітинку.

Коли відповісте на всі запитання, підрахуйте, будь-ласка, скільки всього плюсів і мінусів Ви поставили у кожній вертикальній колонці та запишіть результати внизу під кожною

колонкою. На нулі не звертайте уваги, їх підраховувати не потрібно. Якщо зрозуміли завдання, то починайте роботу.

### **Бланк запитань**

*«Чи подобається Вам?»:*

1. Читати популярну літературу з фізики.
2. Читати популярні нариси, статті або книжки з математики.
3. Читати науково-популярні журнали, статті з радіотехніки.
4. Читати науково-популярні технічні журнали й статті.
5. Читати науково-популярну літературу з хімії.
6. Читати літературу про рослини або про тварин.
7. Читати популярні статті, нариси з медичних питань.
8. Читати літературу з географії.
9. Читати літературу про історичні події або про відомих історичних діячів.
10. Читати твори класиків світової художньої літератури.
11. Читати літературу з питань мистецтва.
12. Читати літературу з питань педагогіки (про роботу школи, вчителя, вихователя тощо).
13. Читати літературу з питань філософії або психології.
14. Читати літературу (статті, нариси) з питань економіки або фінансів.
15. Читати літературу з питань кулінарії або моделювання одягу, або ведення домашнього господарства.
16. Читати літературу з військової тематики.
17. Читати нариси або статті, або книжки з питань спорту.
18. Вивчати фізичні явища, знайомитися з відкриттями в галузі фізики.
19. Знайомитися з науковими розробками в математиці.
20. Знайомитися з принциповими схемами радіотелевізійної або автоматичної апаратури.
21. Знайомитися з новинами техніки.

22. Знайомитися з питаннями хімічного виробництва або експериментальної хімії.
23. Знайомитися з питаннями біології, рослинного або тваринного світу.
24. Знайомитися з питаннями анатомії та фізіології людини.
25. Знайомитися з питаннями географічних або геологічних, або археологічних досліджень.
26. Знайомитися з питаннями історії розвитку різних народів і держав.
27. Знайомитися з роботами літературної критики.
28. Відвідувати театральні вистави або концерти, або художні виставки.
29. Знайомитись із новими досягненнями (новими методами) педагогічної праці.
30. Знайомитись із новими оригінальними філософськими або психологічними концепціями, теоріями.
31. Знайомитись із рекламно-довідковими матеріалами нової техніки або побутових товарів.
32. Знайомитись із довідками і різними порадами щодо ремонту домашньої техніки, меблів, одягу, виготовлення саморобок або про будь-яку іншу ручну працю вдома.
33. Знайомитись із військовою технікою.
34. Спостерігати за спортивними змаганнями.
35. Проводити досліди з фізики.
36. Розв'язувати математичні задачі.
37. Розбиратися в будові радіотехнічної або електричної, або електронної апаратури.
38. Розбиратися в технічних схемах або кресленнях.
39. Проводити досліди з хімії.
40. Працювати в саду або на городі, або на фермі.
41. Знайомитись із причинами виникнення різних захворювань.

42. Збирати географічні нотатки, схеми, карти або якісь експонати (геологічні, археологічні).
43. Обговорювати політичні події в країні або за кордоном.
44. Вивчати мову (іноземну або рідну).
45. Співати або грати на музичному інструменті, або малювати, або займатись будь-яким іншим видом мистецької діяльності.
46. Піклуватися про малих дітей.
47. Знайомитися з новими теоріями загальної або практичної психології.
48. Стежити за змінами валютних обмінних курсів.
49. Піклуватися про порядок і комфорт у своєму домі.
50. Брати участь у військовій підготовці
51. Брати участь у спортивних іграх.
52. Працювати у фізичному гуртку або займатися самоосвітою з фізики.
53. Працювати у математичному гуртку або займатися самоосвітою з математики.
54. Ремонтувати або налагоджувати радіотехнічну або електронну апаратуру, або електроприлади.
55. Складати або ремонтувати різні технічні механізми або пристрої.
56. Працювати у хімічному гуртку або займатися самоосвітою з хімії.
57. Працювати у біологічному гуртку або займатися самоосвітою з біології.
58. Доглядати за хворими.
59. Працювати з географічними картами.
60. Ознайомлюватися з історичними пам'ятками культури різних народів.
61. Вести особистий щоденник або в письмовій формі викладати свої спостереження, думки.
62. Брати участь у роботі гуртка або студії художньої самодіяльності.



63. Обговорювати питання педагогічної роботи.
64. Виявляти можливості застосування рекомендацій психологічної або філософської науки в житті людей.
65. Давати поради людям (товаришам, родичам або добрим знайомим) щодо вигідного вкладання грошей у приватні або державні заходи.
66. Надавати людям різні побутові послуги.
67. Брати участь у військових іграх або походах.
68. Брати участь у спортивних змаганнях.
69. Брати участь у конкурсах з фізики.
70. Брати участь у конкурсах з математики.
71. Складати або ремонтувати радіотехнічні прилади.
72. Робити технічні моделі (літаки, автомобілі або якісь інші конструкції).
73. Брати участь у конкурсах з хімії.
74. Брати участь у конкурсах з біології.
75. Знайомитися з роботою медичного працівника.
76. Користуватися маршрутними схемами або географічними картами.
77. Брати участь у роботі історичного гуртка або самостійно займатися питаннями історії.
78. Брати участь у роботі літературного або лінгвістичного (мовного) гуртка або самостійно займатися проблемними питаннями літератури чи мови.
79. Грати на музичних інструментах або малювати, або займатися різьбленням чи якоюсь іншою творчою практичною діяльністю.
80. Замінювати вчителя в якому-небудь з молодших класів, якщо в цьому виникає потреба.
81. Формулювати (визначати) власні погляди на життєві проблеми або на поведінку людей з позицій філософської або психологічної науки.
82. Розраховувати, передбачати, прогнозувати можливості

вигідного інвестування (вкладання) грошей у перспективні заходи або вкладання своєї власної праці в такі ж заходи з метою матеріальної або духовної вигоди.

83. Піклуватися про сімейний бюджет (його можливе підвищення або раціональне використання).

84. Брати участь в організації військових тренувань або ігор, або походів.

85. Брати участь у роботі спортивної секції або спортивної школи, або спортивного гуртка, або самостійно займатися спортом.

86. Виступати з інформаційними повідомленнями про нові досягнення у фізиці або про цікаві фізичні явища (ознайомлювати з цим своїх товаришів).

87. Брати участь у проведенні математичних ігор або ознайомлювати своїх товаришів з цікавими питаннями математики.

88. Брати участь у роботі радіотехнічного гуртка або самостійно займатися радіотехнічними розробками.

89. Брати участь у роботі з технічної творчості.

90. Брати участь в експериментальній роботі з хімії.

91. Брати участь в експериментальній роботі з біології.

92. Надавати медичну допомогу людям або тваринам.

93. Брати участь у географічних або геологічних, або археологічних експедиціях, або в туристичних походах з метою вивчення краєзнавства.

94. Брати участь у походах або екскурсіях з історичною тематикою.

95. Брати участь у літературних зустрічах або в обговореннях літературної теми, або в літературному диспуті.

96. Брати участь у конкурсах художньої самодіяльності або самостійно виступати, або демонструвати свої творчі доробки.

97. Брати участь в організації, проведенні ігор та цікавого дозвілля для дітей.

98. Використовувати свої знання з психології людини для покращення свого спілкування з людьми або для впливу на людину з метою зміни її поведінки.

99. Самостійно або разом з людиною, якій ви довіряєте, здійснювати ділові операції з метою одержання матеріальної вигоди (в торгівлі або послугах, або у виробництві тощо).

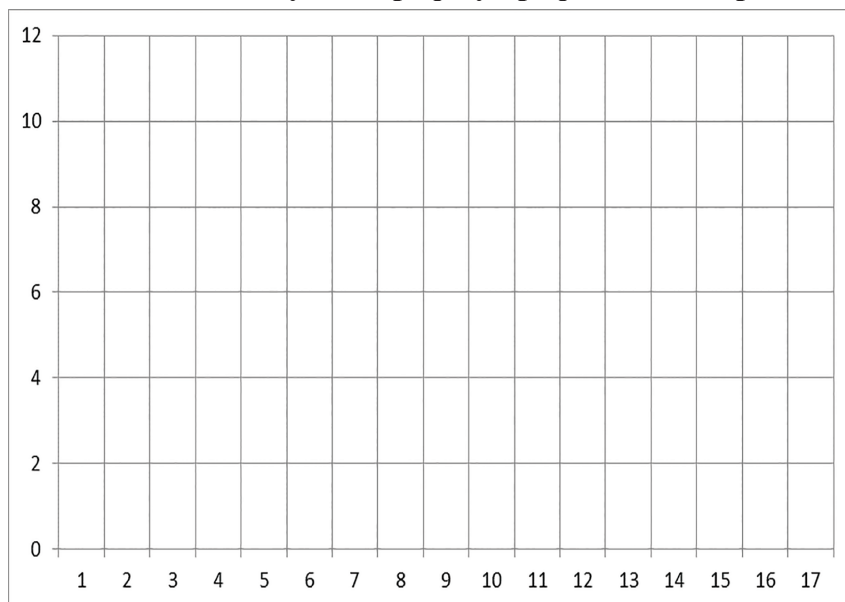
100. Піклуватися про забезпечення своїх друзів або родичів побутовими зручностями, вигодами (зробити необхідну покупку або приготувати їжу, або щось відремонтувати тощо).

101. Вивчати військову справу.

102. Вести тренерську роботу з якого-небудь виду спорту.

Після підрахунку балів відмітьте на вертикальних лініях у нижній частині бланку відповідні позитивні значення для тих дисциплін, де вони є, і побудуйте графік виявлених профільних інтересів.

### Поле для побудови графіку профільних інтересів



### Дешифратор ОДАНІ – 2

<b>Фіз</b>	<b>Ма</b>	<b>ЕР</b>	<b>Т</b>	<b>Х</b>	<b>Б</b>	<b>Ме</b>	<b>Г</b>	<b>І</b>
1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>Філ</b>	<b>Ми</b>	<b>П</b>	<b>ПФ</b>	<b>Б</b>	<b>СО</b>	<b>ВС</b>	<b>С</b>	
10	11	12	13	14	15	16	17	

**Фіз** – фізика,

**Ма** – математика,

**ЕР** – електроніка та радіотехніка,

**Т** – техніка,

**Х** – хімія,

**Б** – біологія,

**Ме** – медицина,

**Г** – географія,

**І** – історія,

**Філ** – філологія,

**Ми** – мистецтво,

**П** – педагогіка,

**ПФ** – психологія, філософія,

**Б** – бізнес,

**СО** – сфера обслуговування,

**ВС** – військова справа,

**С** – спорт.

**Методика самооцінки готовності особистості до  
вибору напряму навчально-професійної діяльності  
(О. Ігнатович)**

**Бланк опитування**

Оцініть за шкалою від 1 до 10, наскільки є властивою для Вас кожна з наведених характеристик [12].

1. Здатність до просторового уявлення.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Здатність оперувати математичними символами, числами.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Здатність оперувати словами як символами.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Здатність сприймати, розуміти, доводити закономірності природних фактів, явищ у життєвих ситуаціях.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Здатність сприймати, розуміти, доводити зв'язки фізичних сил та елементів механізмів у життєвих ситуаціях.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Здатність сприймати, розуміти, пояснювати стан інших людей, передбачувати розвиток різних життєвих ситуацій.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

7. Готовність до подолання інерції мислення.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

8. Уміння породжувати та цілеспрямовано генерувати нові ідеї.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

9. Продуктивний характер спілкування та діяльності (обмін інформацією, взаємодія і взаєморозуміння у процесі повсякденної діяльності).

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

10. Ініціативність. (П)

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

11. Креативність.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

12. Відповідальність.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

13. Ціннісне ставлення до знань про природу, суспільство.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

14. Ціннісне ставлення до фізико-математичних знань, символів, знаків, чисел, механізмів, техніки.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

15. Ціннісне ставлення до знань про людину.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

16. Ціннісне ставлення до власної діяльності у галузях географії, хімії, біології.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

17. Ціннісне ставлення до власної діяльності у галузях фізики, математики, інформатики, кібернетики.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

18. Ціннісне ставлення до власної діяльності у галузях філософії, соціології, психології, історії, культури, мистецтва, літератури, музики.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



### Бланк відповідей

I шкала		II шкала		III шкала	
Природознавець		Фізик-математик		Гуманітарій	
№	Оцінка (бал)	№	Оцінка (бал)	№	Оцінка (бал)
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
13		14		15	
16		17		18	
Природознавча сприйнятливість: 1, 4		Фізико-математична сприйнятливість: 2, 5		Гуманітарна сприйнятливість: 3, 6	
Особистісна готовність до навчально-професійної діяльності за природознавчим напрямом: 7, 10		Особистісна готовність до навчально-професійної діяльності за фізико-математичним напрямом: 8, 11		Особистісна готовність до навчально-професійної діяльності за гуманітарним напрямом: 9, 12	
Природознавча спрямованість: 13, 16.		Фізико-математична спрямованість: 14, 17		Гуманітарна спрямованість: 15, 18	

<b>Рівень розвитку</b>		<b>Рівень розвитку</b>		<b>Рівень розвитку</b>	
1-7 балів	Низький	1-7 балів	Низький	1-7 балів	Низький
8- 14 балів	Середній	8- 14 балів	Середній	8- 14 балів	Середній
15-20 балів	Високий	15-20 балів	Високий	15-20 балів	Високий
<b>Сума балів за I шкалою</b>		<b>Сума балів за II шкалою</b>		<b>Сума балів за III шкалою</b>	
<b>Рівень розвитку</b>		<b>Рівень розвитку</b>		<b>Рівень розвитку</b>	
1-20 балів	Низький	1-20 балів	Низький	1-20 балів	Низький
21-40 балів	Середній	21-40 балів	Середній	21-40 балів	Середній
41-60 балів	Високий	41-60 балів	Високий	41-60 балів	Високий
<b>Загальна сума балів за трьома шкалами</b>					
<b>Загальний рівень розвитку готовності до вибору напрямку навчально-професійної діяльності</b>					
Низький рівень		Середній рівень		Високий рівень	
1-60 балів		61-120 балів		121-180 балів	

## ПІСЛЯМОВА

У цьому посібнику автори розглянули деякі аспекти профдіагностичної та профконсультаційної діяльності шкільного психолога, уявляючи таку діяльність як систему спеціалізованих заходів з вивчення й оцінки індивідуально-психологічних особливостей, інтересів, здібностей особистості. Системна та цілісна робота психолога, що проводиться з метою надання учням кваліфікованої поради щодо професійного самовизначення, а також допомоги їм у виборі професії, плануванні особистісно-професійного розвитку, сприяє активізації процесу усвідомленого професійного самовизначення здобувачів загальної середньої освіти відповідно до їхніх індивідуальних якостей, прагнень, а також вимог діяльності та потреб суспільства.

Профдіагностика та профконсультація у своїй єдності, цілісності та системності є складною науково-практичною системою роботи, оволодіння якою дозволяє психологу:

- проводити у закладах освіти профдіагностичні обстеження особистості;
- здійснювати групові й індивідуальні профконсультації учнів старших класів, випускників та абітурієнтів з питань вибору професії та професійного самовизначення;
- у разі потреби проводити відбір учнів у профільні класи в школах із диференційованим навчанням;
- проводити роботу з питань профорієнтації серед батьків та вчителів – виступати на батьківських зборах та педагогічних нарадах.

Наявність глибоких знань та практичних умінь у галузях профдіагностичної та профконсультаційної діяльності є важливою складовою професіоналізму шкільного психолога, оскільки такі знання, уміння, навички, особистісні якості психолога складають значущий світоглядний потенціал, стають ключовими компетентностями та сприяють розвитку професійної свідомості й професійної ідентичності, забезпечують високу ефективність здійснення професійної діяльності.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Васьківська С. В. Основи психологічного консультування: навч. посіб. Київ : Четверта хвиля, 2004. 256 с.
2. Вітковська О. І. Професійне самовизначення особистості і практичні аспекти професійної консультації: монографія. Київ : Науковий світ, 2001. 91 с.
3. Гуревич К. М. Психологическая диагностика. Москва, 1981. 232 с.
4. Єгорова Є. В. Теорія та практика психологічного супроводу учнів закладів професійної освіти: навч. посіб. Київ : Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України, 2009. 80 с.
5. Професійна орієнтація: підручник / Єгорова Є. В. та ін.; за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2012. 240 с.
6. Заєць І. В. Професійна орієнтація: актуальність в наш час та перспективи майбутнього. *Профорієнтація: стан і перспективи розвитку* : зб. матеріалів Х ювілейних Всеукр. псих.-пед. читань, присв. пам'яті докт. пед. наук, проф. Федоришина Бориса Олексійовича. Київ : Ін-т пед. освіти і освіти дорослих ім. Івана Зязюна НАПН України, 2020. С. 45–50.
7. Заєць І. В. Професійна консультація як важлива складова діяльності кар'єрних радників НУШ. *Тенденції розвитку освіти дорослих в Україні та зарубіжжі* : матеріали тез доп. звітної наук.-практ. конф. Ін-ту пед. освіти і освіти дорослих ім. Івана Зязюна НАПН України за 2019 рік (25 – 26 березня). Київ : «ДСК-Центр», 2020. С.131–132.
8. Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: учеб. пособие. Москва : МПСИ. Воронеж НПО МОДЭК, 2007. 39 с.
9. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития. Москва : Академия, 2006. 240 с.
10. Кар'єрне консультування: практ. посіб. / Ігнатович О. М., Заєць І. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. ; за ред. О.

М. Ігнатович. Кропивницький : Імекс-ЛТД, 2020. 282 с.

11. Ігнатович О. М., Лящ О. П. Психологические закономерности развития эмоционального интеллекта в юношеском возрасте как условия психического здоровья личности. *Психиатрия, психотерапия и клиническая психология*. 2020. № 4, т. 11. С. 802–811.

12. Ігнатович О. М. Індивідуально-психологічні відмінності інноваційності педагогічних працівників. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. праць. Вінниця : ТОВ «Друк плюс». 2020. Вип. 57. С. 164–173. DOI: 10.31652/2412-1142-2020-57-164-173.

13. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : Постанова від 17 вересня 2008 р. № 842 / Кабінет Міністрів України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/842-2008-п> (дата звернення 07.11.21).

14. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения. Москва : Академия, 2004. 304 с.

15. Климов Е. А. Памятка профконсультанту. Ленинград : ВНИИ профтехобр., 1969. 84 с.

16. Климов Е. А. Как выбирать профессию. Москва : Просвещение, 1990. 159 с.

17. Мальцева Л. В. Профдиагностика и профконсультирование в работе психолога : учеб. пособие. Курган : Изд-во Курганского гос. ун-та, 2018. 120 с.

18. Панок В. Г. Психологічне консультування: теорія та практика: навч.-метод. посіб. Чернівці : Чернівецький нац. ун-т, 2011. 272 с.

19. Помиткін Е. О. Консультативна діяльність практичного психолога на основі духовно-особистісного підходу // Електронна бібліотека НАПН України. URL: [http://lib.iitta.gov.ua/4713/1/Дух-ос\\_підхід\\_у\\_конс.pdf](http://lib.iitta.gov.ua/4713/1/Дух-ос_підхід_у_конс.pdf) (дата звернення: 07.11.2021).

20. Профорієнтаційна робота психолога / Упоряд. Т. Гончаренко. Київ : Шкільний світ, 2007. 128 с.
21. Пряжников Н. С. Профконсультація как взаємодєйствие консультанта и оптанта. *Вєстник МГУ*. Сер. 14. Психология. 1989. № 2. С. 54–66.
22. Пряжников Н. С. Профєссиональное и личностное самоопределение. Москва : ИПП. Воронеж: МОДЭЖ, 1996. 246 с.
23. Пряжников Н. С. Теория и практика профєссионального самоопределения. Москва : МГППИ, 1999. 108 с.
24. Рибалка В. В. Особистісна орієнтація інтелектуальної праці психологів і педагогів системи профєсійно-технічної освіти // Електронна бібліотека НАПН України. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/8197/1/1.pdf> (дата звернення: 07.11.21).
25. Методи психодіагностики в системі профєсійної консультації безробітних: метод. посіб. / Синявський В. В. та ін. Київ, 2000. 314 с.
26. Методи психодіагностики в системі профєсійної консультації безробітних: метод. посіб. / Синявський В. В. та ін. Київ, 2001. 191 с.
27. Синявський В. В. Психологічні основи профєсійної консультації безробітних: навч.-метод. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ, 2011. 90 с.
28. Татаурова-Осика Г. П. Роль профорієнтації в розвитку відповідальності як провідної якості особистості майбутнього фахівця. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Вип. 1. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2008. С.291 – 301. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/163391> (дата звернення: 07.11.2021).
29. Татаурова-Осика Г. П. Технологія визначення профєсійної придатності та профєсійно важливих якостей особистості. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ ім. Івана

Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України / за ред. С. Д. Максименка, Л. А. Онуфрієвої. Вип. 6. Ч. 2. Кам'янець-Подільський: Аксіома, 2019. С. 274–283. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/164007> (дата звернення: 07.11.2021).

30. Осика Г. П. Профорієнтаційні установки учнівської молоді на шляху професійного самовизначення. *Проблеми сучасної психології* : зб. наук. праць К-ПНУ ім. Івана Огієнка, Ін-ту психології ім. Г. С. Костюка АПН України. Вип. 14. 2011. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/2227-6246/article/view/160873> (дата звернення: 07.11.2021).

31. Татаурова-Осика Г. П. Гендерна профорієнтація в системі психологічного супроводу навчання кар'єрних радників. *Osiągnięcia naukowe i perspektywę*: Mater. II Międz. Konf. Nauk.-Prakt / Pod red. M. Andrzejewskiego. Wrocław: Nowa nauka, 2020. S. 81–88. URL: <https://nowanauka.files.wordpress.com/2020/06/materiac581y-30.05.2020.pdf> (дата звернення: 07.11.2021).

32. Федоришин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації старшокласників : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня д-ра пед. наук : 13.00.04. Київ, 1996. 48 с.

33. Федоришин Б. О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації : дис. д-ра. пед. наук. : 13.00.04. Київ, 1996. 383 с.

34. Федоришин Б. О. Виявлення і оцінка загальних інтересів особистості старшокласника (методика Одані-2): метод. посіб. Київ, 1997. 24 с.

35. Федоришин Б. О. Сучасні засади професійної орієнтації школярів. *Педагогічний процес: теорія і практика*. 2002. Вип. 1. С. 226–237.

36. Федоришин Б. О. Методи психодіагностики в системі професійної консультації безробітних: метод. посіб. Київ : Наук.-метод. центр ІПК ДЗСУ, 2000. 77 с.



37. Шевенко А. М. Виявлення та активізація особистісно-професійних ресурсів вчителя. *Наукова школа академіка Івана Зязюна у працях його соратників та учнів*: матеріали VI наук.-практ. конф. 28 травня 2020 року / за заг. ред. О.Г. Романовського. Харків : НТУ «ХПІ», 2020. С. 355–362.

38. Шевенко А. М. Кар'єрний радник в школі: реалії та перспективи. *Профорієнтація: стан і перспективи розвитку* : зб. матеріалів X ювілейних Всеукр. псих.-пед. читань, присв. пам'яті Бориса Олексійовича Федоришина. Київ : Ін-т пед. освіти і освіти дорослих ім. Івана Зязюна НАПН України, 2020. С. 127–130.

39. Шевенко А. М., Білоус О. І. Виявлення та активізація особистісно-професійних ресурсів шляхом створення портфоліо педагогічного працівника. *Тенденції розвитку освіти дорослих в Україні та зарубіжжі* : матеріали тез доп. Звітної наук.-практ. конф. Ін-ту пед. освіти і освіти дорослих ім. Івана Зязюна НАПН України за 2019 рік (25 – 26 березня). Київ: «ДСК-Центр», 2020. С. 133–134.

40. Ihnatovych O. Polishchuk S. Psychological Predictors of Innovativeness of Teaching Staff. *Scientific Journal of the National Pedagogical Dragomanov University. Series 12. Psychological Sciences: collected scientific articles / at scientific edition I*. Bulakh. Kyiv : Publishing House of National Pedagogical Dragomanov University, 2020. Vol. 11 (56). 132 p. DOI: [https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11\(56\).06](https://doi.org/10.31392/NPU-nc.series12.2020.11(56).06) (дата звернення: 07.11.2021).

41. Tataurova-Osyka G. Psychological features of gender identity in preschool and young children. *Österreichisches Multiscience Journal*. 2020. Vol. 1. № 27. P. 43–47. URL: [http://aus-journal.com/wp-content/uploads/2020/05/Oster\\_27.pdf](http://aus-journal.com/wp-content/uploads/2020/05/Oster_27.pdf) (дата звернення: 07.11.2021).

Навчальне видання

Ігнатович Олена Михайлівна,  
Татаурова-Осика Галина Петрівна,  
Шевенко Алла Миколаївна

# ПСИХОЛОГІЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІАГНОСТИКИ ТА ПРОФЕСІЙНОГО КОНСУЛЬТУВАННЯ

Практичний посібник

Головний редактор — Т. С. Самиляк  
Технічний редактор — О. М. Корнілов  
Коректор — Г. М. Богомаз-Кулик  
Комп'ютерна верстка — П. А. Грім  
Обкладинка — П. А. Грім

**Видано державним коштом. Продаж заборонено.**

Формат 60x84/16. Обл.вид. арк. 8,0. Замовлення № 8151-15  
Поліграфічно-видавничий центр ТОВ «Імекс-ЛТД»  
Свідоцтво про реєстрацію серія ДК № 196 від 21.09.2000.  
25006, м. Кропивницький, вул. В. Панченка, 29  
тел./факс (0522) 32-08-32, 32-17-05  
E-mail: design@imex.kr.ua

