

**ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ
ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ УКРАЇНИ**

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ
ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ
ТА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ
НАСЕЛЕННЯ**

**Матеріали
VI Міжнародної науково-практичної конференції
(29–30 листопада 2012 року)**

Частина 1

Київ 2012

ББК 74.212
УДК 377
А 43

Рекомендовано до друку Вченою радою
Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України
28 листопада 2012 року, протокол № 9

А 43 Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення : матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції (29–30 листопада 2012 р., м. Київ): у 2 ч. – Ч. 1 / уклад.: Л.М. Капченко, С.О. Тарасюк, Л.Г. Авдєєв та ін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2012. – 293 с.

А 43 Актуальные проблемы профессиональной ориентации та профессионального обучения населения: материалы VI Международной научно-практической конференции (29–30 ноября 2012 г., г. Киев): в 2 ч. – Ч. 1 / сост. Л.Н. Капченко, С.А. Тарасюк, Л.Г. Авдеев и др. – К. : ИПК ГСЗУ, 2012. – 293 с.

ISBN 978-617-649-017-3

Збірник підготовлено за матеріалами VI Міжнародної науково-практичної конференції. У наукових статтях розглянуто теоретико-методологічні та організаційно-методичні аспекти професійної орієнтації і професійного навчання населення, а також шляхи вдосконалення профорієнтаційної роботи та професійного навчання в умовах сучасного ринку праці.

Для науковців, педагогічних працівників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, студентів, магістрантів, аспірантів, спеціалістів державної служби зайнятості та інших фахівців, які цікавляться проблемами професійної орієнтації та професійного навчання незайнятого населення.

УДК 377
ББК 74.212
А 43

ISBN 978-617-649-017-3

© Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості
України (ІПК ДСЗУ), 2012

ЗМІСТ

РОЗДІЛ І

НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ

<i>Алексєєва С.В.</i>	Сучасні технології визначення професійної придатності в системі професійної орієнтації.....	6
<i>Алексєєва А.В.</i>	Політика рівних можливостей у діяльності служби зайнятості: гендерний аспект.....	14
<i>Білінська Т.М.</i>	Дослідження окремих психофізіологічних особливостей професійного відбору водіїв тролейбусів.....	20
<i>Бондарук О.В., Тарасьян Ю.А.</i>	Тренінг спілкування та самопізнання як вид психологічної підтримки безробітних.....	33
<i>Вахніцька О.В.</i>	Формування професійної орієнтації учнів в загальноосвітніх навчальних закладах.....	40
<i>Григоровська Л.В. Череповська Н.І.</i>	Особливості поінформованості дорослих громадян України і старшокласників в ситуації вибору професії (2010-2011 роки).....	49
<i>Гуцан Л.А.</i>	Професійне самовизначення в процесі профільного навчання як важлива складова формування готовності старшокласників до свідомого вибору майбутньої трудової діяльності	56
<i>Єгорова Є.В.</i>	Метод інтерв'ю у контексті профконсультації...	63
<i>Заєць І.В.</i>	Визначення основних складових профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю в загальноосвітніх навчальних закладах.....	71
<i>Зелінська Я.Ц.</i>	Вивчення стресостійкості особистості в системі професій “людина-знакова система”.....	79
<i>Кіящук А.Й.</i>	Аспекти співпраці центру професійної орієнтації старшокласників “Вибір” і міського центру зайнятості населення.....	88
<i>Кобченко В.В.</i>	Психотерапія у професійному консультуванні безробітних.....	95
<i>Ковальська Н.М.</i>	Профорієнтаційна робота ВНЗ як складова державної стратегії працевлаштування молоді на ринку праці України.....	104

<i>Коляденко Н.В., Кадин-Фесенюк Н.В., Здоровенко Н.В.</i>	Інноваційні підходи формування мотиваційної установки до професійного самовдосконалення в професійній орієнтації безробітних.....	109
<i>Кузнецова И.В., Кузнецова М.Д.</i>	Применение компетентностного подхода в профориентации, подготовке, оценке и развитии кадров: на примере педагога.....	112
<i>Кузнецова И.В., Филина С.В.</i>	Оценка профессиональной компетентности – новый поход в профессиональной ориентации...	120
<i>Логвиненко В.П.</i>	Комунікативна компетентність безробітних як основа активності на ринку праці.....	127
<i>Матвієнко Л.І.</i>	Особливості дослідження синдрому емоційного вигорання у працівників служби зайнятості.....	139
<i>Мачуська І.М.</i>	Професійне самовизначення учнів у працях вітчизняних і зарубіжних вчених.....	149
<i>Мельник О.В.</i>	Особистісна і професійна самодостатність людини-професіонала.....	158
<i>Мороз А.В., Шелест І.І.</i>	Індивідуально-психологічні особливості гармонійної особистості.....	167
<i>Морін О.Л.</i>	Констатація стану науково-методичного забезпечення професійного самовизначення учнів старших класів в умовах профільного навчання.....	175
<i>Назаркевич В.О.</i>	Закон України “Про зайнятість населення” – правова основа удосконалення професійної орієнтації незайнятого населення в сучасних умовах ринку праці.....	184
<i>Найдьонов М. І.,</i>	Динаміка престижності професій в Україні протягом 2008-2011 років очима дорослих і школярів.....	191
<i>Попова Т.С.</i>	Основні аспекти застосування учнями засобів інформаційно-комунікаційних технологій у процесі вивчення технологій	201
<i>Рибалка В.В.</i>	Вітчизняні визначення особистості та персоніологічне мислення психолога служби зайнятості.....	208

<i>Сульженко Л.С.</i>	Емоційний інтелект – фактор успіху на ринку праці.....	228
<i>Тарасюк С.О.</i>	Смисложиттєві орієнтації безробітних: постановка проблеми.....	238
<i>Ткачук І.І.</i>	Педагогічні засоби формування спрямованості старшокласників на майбутній професійний успіх в умовах суспільно-гуманітарного напрямку профільного навчання.....	246
<i>Товстокора Ю.В., Довгенко Д.В.</i>	Аргументи та стереотипи професійного вибору: динаміка протягом 2010-2011 років.....	255
<i>Шелест І.І., Строєва К.Я.</i>	Особливості гендерної поведінки керівника.....	263
<i>Шестаковський М.М.</i>	Місце профорієнтаційної роботи МНВК у підготовці молоді людини до інтеграції у соціум.....	271
<i>Яровий І.М.</i>	Особливості реалізації програм професійної орієнтації безробітних в Україні.....	279
	ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ.....	288

РОЗДІЛ І. НАУКОВО-МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ

Алексєєва С.В.

м. Київ

СУЧАСНІ ТЕХНОЛОГІЇ ВИЗНАЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПРИДАТНОСТІ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ

Сучасні методики визначення професійної придатності складають комплексну науково обґрунтовану систему форм та засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями з врахування особистісних характеристик. На основі зіставлення вимоги професії до особистості і отриманих психодіагностичних даних виявляються як наявні, так і можливі здібності. Основною особливістю методів психодіагностики є вимірювально-випробувальна скерованість, зокрема: стандартизація, надійність та валідність інструментів обстеження з регламентацією процедури, виконання інструкції, чітко визначені способи пред'явлення стимулюючого матеріалу, невторчання в діяльність суб'єкта діагностування.

Ключові слова: професійна придатність, діагностування, професійна обдарованість, професійна спрямованість, професійна надійність, характерологічна цілісність і визначеність особистості.

Постановка проблеми. Актуальність вивчення проблеми професійної придатності зумовлена низкою чинників, спричинених динамікою і модифікацією професій на сучасному ринку праці, а саме: потребами в висококваліфікованих фахівцях, здатних працювати в умовах сучасного оновленого типу економіки; необхідністю підвищення якості професійної підготовки фахівців, що вимагається інтенсивним розвитком інформаційних технологій; зростаючим пріоритетом розвитку інтелектуального потенціалу молоді, здатної до творчості в професійній діяльності.

Професійна придатність розглядається, з одного боку, як наявність здібностей людини до опанування конкретної професії з сукупністю психологічних, фізіологічних якостей необхідних для виконання професійних завдань, а з іншого, успішністю набуття професійних знань, вмінь й навичок, які сприяють професійному удосконаленню фахівця. Відповідно до цього, поняття професійної придатності доцільно розглядати у системі взаємодії

«людина–професія», що уможливлює дослідження взаємної адаптації як особистості до професії та і впливу професійної діяльності на її формування. Трансформаційні процеси у суспільстві зумовили посилення психологічного аспекту вивчення проблеми професійної придатності. Тому сучасні технології визначення професійної придатності ґрунтуються на вивченні і діагностуванні рівня розвитку індивіда, що включає оцінювання особистісних характеристик, здібностей, схильностей, мотивацію, фізичний стан, професійну підготовленість.

Аналіз останніх досліджень. Різні аспекти проблеми відповідності особистісних якостей людини вимогам професії висвітлено в працях К. Гуревича [1], Є. Климова [2], М. Корольчука [3], А. Маркової [5] та інших вчених. Проблема психолого-педагогічної діагностики присвячені дослідження Н. Максимчука [4], Л. Собчик [6]. Аналіз останніх досліджень свідчить, що при визначенні професійної придатності особистості необхідним вважається цілісне вивчення індивідуальних особливостей загального розвитку, виявлення професійної спрямованості, ціннісних орієнтацій, мотивів, характеру, темпераменту, потреб, інтересів індивіда.

Формулювання цілей статті. Аналізування сучасних технологій визначення професійної придатності в системі професійної орієнтації.

Виклад основного матеріалу. Категорія поняття професійної придатності є багатоаспектною, зокрема відображає:

- вибір професії, яка відповідає прихильностям і здібностям конкретної людини;
- міру оцінки здатності й готовності до діяльності, ефективності, надійності, безпеки виконання професійних функцій, індивідуальну міру результативності діяльності;
- задоволення інтересів до обраної професії й задоволеністю цим процесом та результатами діяльності;
- професійне та соціальне самовизначення особистості, що уможливлює самоствердження в житті та самовдосконалення в процесі професійної діяльності;
- становлення образу «Я–професіонал» й можливість досягти еталонної моделі професіонала.

Внаслідок різних індивідуальних особливостей інтелекту, здатності переносити навантаження, придатність людей до певного виду діяльності

різна. В цілому успішність професійної діяльності забезпечується лише тоді, коли здібності й якості фахівця відповідають вимогам, що пред'являються різними видами діяльності. Ступінь злагодженості між потрібною і наявною здатністю до діяльності виражає ступінь придатності особистості до конкретного виду професії (людина може бути непридатною до одного виду діяльності, а до іншого – виявляти середні здібності).

Крім того, професійна придатність визначається сукупністю професійно важливих якостей, які необхідні для виконання певного виду професійної діяльності. З боку формування таких якостей всі професії розподіляють на два типи. До професій першого типу відносять професії, для яких професійні якості може здобути людина тільки з особливими індивідуальними рисами, а до професій другого типу – це ті, для яких з професійними вимогами може впоратися будь-яка людина.

Визначення професійної придатності постає як система заходів, що дає змогу виявити найпридатніших, за своїми індивідуальними якостями, кандидатів до навчання і професійної діяльності. Основними компонентами професійної придатності є: *професійна обдарованість* (інтелектуальні здібності, професійно-важливі якості, специфічні здібності); *професійна спрямованість* (інтереси, мотиви, потреби й нахили); *анатомо-фізіологічні особливості* (фізичний розвиток, психомоторні й сенсорні властивості, особливості нервової системи); *характерологічна цілісність і визначеність особистості* (самовдосконалення, становлення образу «Я–професіонал», професійна ідентифікація і готовність до професійної діяльності).

Визначення професійної придатності має відбуватися на засадах використання інноваційних методів діагностування особистості. Діагностування професійної придатності включає дослідження анатомо-фізіологічних особливостей людини важливих для професійної діяльності, врівноваженість нервових процесів, сенсомоторні реакції, точність і швидкість реакцій, інтелектуальних, соціальних якостей, власного життєвого досвіду.

Аналіз останніх досліджень у галузі професійного відбору свідчить про відкритість питання щодо співвідношення професійної надійності та професійної придатності. Професійна придатність є передумовою того, що у процесі професійної підготовки майбутній фахівець набуде потрібного рівня професійної надійності. Так, професійна придатність і надійність, незважаючи на всю близькість не повинні ототожнюватися. Перша

говорить про можливості, друга – про їх реалізацію. Актуальність розгляду питання щодо співвідношення професійної надійності та професійної придатності зумовлена тим фактом, що існуюча система профорієнтації і професійного відбору учнівської молоді недостатньо ефективна. Проведені дослідження констатують, що помилка молодшої людини, яка вибирає «ким стати», може і полягати в тому, що, опанувавши «модну» професію, але не знайшовши себе у ній, якщо ця професія не відповідатиме її схильностям та здібностям, не відчуватиме себе корисною у суспільстві.

Професійна придатність має кілька рівнів прояву: перший рівень відповідає вимогам нормативної діяльності, тобто, максимальній ефективності і надійності стосовно усього діапазону її можливих варіантів й умов виконання, екстремальних умов тощо; другий рівень – ефективне виконання типових штатних завдань діяльності в умовах, що виключають нештатні і екстремальні умови; третій рівень – ефективне виконання окремих завдань професійної діяльності протягом певного терміну часу.

У сучасній системі професійної орієнтації при визначенні професійної придатності використовують діагностику, яка спрямована на психологічний прогноз успішності як професійного навчання, так й реалізації професійної кар'єри. На основі зіставлення вимоги професії до особистості і отриманих психодіагностичних даних виявляються як наявні, так і можливі здібності. Оцінювання значимості різних психічних властивостей і якостей особистості для ефективного виконання професійної діяльності відбувається на основі проведеного опису професійних дій, що визначає властивості особистості і забезпечує реалізацію кожної такої дії.

Відомо, що практична реалізація процесу визначення професійної придатності вимагає дотримання ряду принципових положень, які визначаються методологією психологічного обстеження й організаційних форм його проведення. Так, діагностування професійної придатності має складати чітку систему з взаємопов'язаними і взаємодоповнюючими компонентами, які уможливлють одержання достовірної і надійної інформації щодо прогнозування успішності формування професійно важливих якостей обдарованих учнів і можливостей їх професійного розвитку.

Сучасні методи діагностування професійної придатності – це комплексна науково обґрунтована система форм та засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних

характеристик кожного індивідуума, які спрямовані на досягнення збалансованості професійних інтересів і можливостей особистості.

Виявлення індивідуальних особливостей і перспектив професійного розвитку особистості при оцінюванні професійної придатності має відбуватися за допомогою методів психодіагностики, основною особливістю яких є вимірально-випробувальна скерованість, що уможливлює досягнення кількісної й якісної результативності процесу діагностування професійної придатності. Це можливо в результаті виконання відповідних вимог, зокрема: стандартизація інструментів замірів, в основу яких покладено поняття норми, оскільки індивідуальну оцінку, наприклад, успішність виконання того чи іншого завдання можна отримати тільки шляхом зіставлення з результатами інших суб'єктів дослідження; надійність та валідність інструмента заміру, а також регламентація процедури обстеження, виконання інструкції, чітко визначені способи пред'явлення стимулюючого матеріалу, невтручання в діяльність суб'єкта діагностування.

Для прийняття правильного рішення при виборі професії необхідно враховувати ряд факторів – власні побажання особистості, психологічні особливості та можливості, не слід забувати й про потреби ринку праці. Для цього існує так звана «формула вибору професії», яка в загальному вигляді показує первинний алгоритм прийняття оптимального рішення в поєднанні наступних компонентів: «хочу» – «можу» – «треба». Розкриємо коротко суть цих компонентів.

I. «Хочу» – намагання особистості, тобто інтереси, нахили, мотиви, плани, професійні наміри. Якщо вибрана справа подобається, то особистість будеш охоче працювати, підвищувати свою кваліфікацію, користуватися авторитетом.

II. «Можу» – можливості особистості, тобто стан здоров'я, наявний досвід (знання, вміння, навички), психофізіологічні якості, здібності до різних видів діяльності.

III. «Треба» – потреби суспільства, тобто уявлення про обов'язок, моральні установки, ціннісні орієнтації, знання світу професій і про перспективні спеціальності, які користуються попитом на ринку праці, і вірогідність працевлаштування за обраною професією. Слід врахувати, що отримання статусу безробітного – невиграшний початок трудової кар'єри.

Тому, вибираючи професію, потрібно узгодити свій вибір з потребами суспільства в кадрах, кон'юнктурою ринку праці.

Правильно зроблений вибір професії приносить людині задоволення працею, забезпечує швидке професійне зростання, робить працю радісною та творчою. Одним із компонентів формули вибору професії є «хочу» - інтереси, нахили, мотиви, наміри, та «можу» - психічні якості, здібності, характерологічні риси, воля, темперамент тощо. Допоможуть в цьому методики: диференційно-діагностичний опитувальник, професійно-діагностичний опитувальник та «Карта інтересів», після виконання яких можна буде зробити висновок про наявність і розвиток власних професійних інтересів і нахилів до певного типу діяльності та провідну мету праці; методика вивчення характерологічних рис особистості та методика вивчення професійно важливих рис характеру особистості – визначають риси характеру та доцільність вибору професії за рисами характеру; методика вивчення темпераменту - визначає тип темпераменту з метою вибору професії; методика дослідження спеціальних здібностей та методика визначення загальних творчих здібностей - визначають творчий потенціал особистості з найбажанішим варіантом професійного вибору; методика дослідження вольової організації людини - визначає індивідуальні особливості особистості у плані вибору професії. Також рекомендується тест Т. Голланда для визначення професійних типів особистості, виконавши який, уможливлується визначення професійного середовища та виду діяльності при виборі професії, у відповідності з визначеним типом особистості.

Визначення професійної придатності має відбуватися ще на початкових етапах професійного відбору, що сприятиме цілеспрямованому розвитку загальних здібностей (у т.ч. і професійно необхідних). Зорієнтуватися особистості у власних інтересах й нахилах, визначити професійну придатність, зробити вибір професії більш ґрунтовним допоможуть сучасні методики психологічної діагностики. Корисними також можуть виявитися психологічні тести, а також статті й публікації з психології, які активізують самопізнання (самоспостереження, самоаналіз). Але необхідно мати на увазі, що жодні інструкції не визначають професійну придатність буквально, краще творчо підійти до справи й розробити індивідуальний власний план вибору професії, що включає: аналіз пропозицій на ринку освіти, аналіз попиту на ринку праці, об'єктивну оцінку здібностей, схильностей, знань.

Проаналізувавши сучасні технології визначення професійної придатності в системі сучасної профорієнтації, ми систематизували їх у наступній таблиці.

Таблиця 1.

Сучасні технології визначення професійної придатності в системі сучасної профорієнтації

Тести для визначення професії	Диференційно-діагностичний опитувальник Професійно-діагностичний опитувальник Тест Дж. Голланда для визначення професійних типів особистості Методика вивчення мотивів вибору професії Методика "Карта інтересів"
Тести для визначення здатності до певних професій	Методика вивчення темпераменту Г.Айзенка Методика вивчення характерологічних рис особистості Методика визначення професійно важливих рис характеру особистості
Тести для визначення здібностей до професії	Методика визначення загальних творчих здібностей людини Методика дослідження спеціальних здібностей людини Методика дослідження вольової організації особистості

Висновки з даного дослідження і подальші перспективи у даному напрямку. Наукова розробка й практична реалізація процедури визначення професійної придатності потребує впровадження ряду принципіальних положень які визначаються методологією психолого-педагогічного оцінювання майбутнього фахівця. Визначення професійної придатності має ґрунтуватися на системному, комплексному, діагностичному підходах, що сприятиме цілісному

вивченню психологічних особливостей і можливостей особистості. Висвітлені аспекти не вичерпують всіх аспектів проблеми визначення професійної придатності. Концептуальні зміни у сучасній професійній освіті, які зумовлюються основними тенденціями педагогіки компетентності передбачають вдосконалення системи визначення професійної придатності. Подальшого вивчення потребують педагогічні засади організації цього процесу, моніторинг якості діагностування професійної придатності; аналіз методик й технологій її визначення.

Список використаних літературних джерел

1. Гуревич К. М. Психологическая диагностика детей и подростков / К.М. Гуревич. – М.: ИНФРА, 2005. – 336 с.
2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. – М.: Академия, 2004. – 304 с.
3. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К.: Ніка-Центр, 2006. – 536 с.
4. Максимчук Н. П. Основи психолого-педагогічної діагностики: навч. посіб. / Н.П. Максимчук. – Кам'янець-Поділ., 2002. – 51 с.
5. Собчик Л. Н. Диагностика индивидуально-типологических свойств и межличностных отношений: практ. руководство / Л. Н. Собчик – СПб.: Речь, 2003. – 287 с.

Современные методики определения профессиональной пригодности складывают комплексную научно обоснованную систему форм и средств влияния на личность с целью оптимизации ее профессионального самоопределения, на основе достижения сбалансированности между профессиональными интересами и возможностями, а также с учетом личностных характеристик. Основной особенностью методов психодиагностики является измерительно-испытательная направленность, в частности: стандартизация и надежность инструментов обследования с регламентацией процедуры, выполнения инструкции, четко определенные способы предъявления стимулирующего материала, невмешательства в деятельность субъекта диагностирования.

Ключевые слова: профессиональная пригодность, диагностика, профессиональная одаренность, характерологическая целостность личности, профессиональная направленность, профессиональная надежность.

Modern methodologies of determination of professional suitability fold the complex scientifically reasonable system of forms and facilities of influence on personality with the aim of optimization of her professional self-determination on the basis of achievement of balanced between professional interests and possibilities from taking into account of personality descriptions. On the basis of comparison of requirement of profession to personality and obtained data appear as present so possible capabilities. The basic feature of methods of psycho activator is an instrumentation-proof-of-concept orientation, in particular: standardization, reliability instruments of inspection with regulation of procedure, implementation of instruction, clearly certain methods of producing of stimulant material, non-interference in activity of subject of diagnostic ting.

Keywords: professional suitability, diagnostics, professional gift, integrity of personality, professional orientation, professional reliability.

Алексеева А.В.

м. Київ

ПОЛІТИКА РІВНИХ МОЖЛИВОСТЕЙ У ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ: ГЕНДЕРНИЙ АСПЕКТ

В статті розглянуті основні прояви гендерної нерівності на сучасному ринку праці, а також окреслено відповідні механізми її подолання на рівні діяльності служби зайнятості.

Ключові слова: гендерна дискримінація, гендерна сегрегація, сексуальні домагання, гендерна рівність.

Постановка проблеми: в умовах соціально-економічної перебудови сучасного українського суспільства відбувається стрімке зростання гендерної нерівності, виявом чого є нерівні можливості жінок і чоловіків щодо доступу до структур влади, сфери освіти та зайнятості, доходу та власності.

Існуюча гендерна нерівність погіршує якість людського потенціалу, сповільнює економічне зростання, послаблює систему державного управління, знижує ефективність стратегій розвитку та боротьби з бідністю, що, звичайно ж, певним чином впливає на структуру і динаміку зайнятості та безробіття.

Водночас гендерна нерівність на вітчизняному ринку праці не є виключно економічним, а скоріше соціально сконструйованим феноменом, в основі якого лежать соціальні стереотипи, засновані на уявленнях про існуюче становище чоловіків та жінок, норми їхньої поведінки, мотиви та потреби [4].

Аналіз наукових досліджень з визначеної проблематики: питання гендерних досліджень проблем зайнятості та безробіття знайшли відображення у працях таких зарубіжних і вітчизняних науковців: В. Андерсона, Дж. Анкера, Т. Бека, Т. Веблена, Д. Вулфорда, К. Делфі, М. Кімела, О. Грішньої, Л. Лібанової, О. Макарової, В. Сташенко, О. Піжук, Г. Мамонової та ін.

Але незважаючи на значну кількість досліджень з даної тематики, розробка даної проблематики відрізняється недостатньою комплексністю запропонованих підходів, що призводить до відсутності чітких та дієвих алгоритмів подолання гендерної нерівності у сучасному українському суспільстві.

Метою даної статті є розробка зазначеної проблематики, а саме визначення напрямів врегулювання гендерної нерівності на рівні діяльності служби зайнятості в процесі надання послуг безробітному населенню.

Виклад основного матеріалу: виходячи з позицій сучасних гендерних досліджень можна визначити наступні прояви гендерної нерівності на ринку праці:

1. Подвійна зайнятість представників жіночої статі – робота за винагородження і ведення домашнього господарства (робочий час жінок перевищує чоловіків на 30 %), що призводить до того, що жінки вимушено чи з власної волі обирають низькооплачувану роботу, роботу на умовах неповного робочого часу, надомну або неформальну роботу.

2. Значна гендерна сегрегація – переважна зосередженість жінок у сфері обслуговування, у нижчому сегменті сільського господарства і т.д., що збільшує розриви у заробітній платі між чоловіками та жінками та викликає скорочення праці жінок

3. Наявність «скляної стелі» - управлінські посади обіймає менша кількість жінок. Окрім соціальних стереотипів, психологічним чинником цього явища є страх успіху через побоювання втратити власну жіночність.

4. Істотна відмінність за заробітною платою на користь чоловіків, що притаманно як низькокваліфікованим, так і висококваліфікованим працівникам та зумовлено професійною сегрегацією та упередженістю у структурі оплати праці.

5. Жінки більшою мірою емігрують за кордон, де працюють на важких та небезпечних роботах.

6. Жінки часто стикаються з більшими перешкодами у відкритті власної справи через обмежений доступ до навчання у галузі підприємництва та до капіталу, а також через відсутність наставницької та мережевої підтримки їх підприємства частіше банкрутують.

7. Жінки часто працюють на умовах неповного робочого часу, тимчасовій та випадковій роботі, і незважаючи на певні переваги, це позбавляє жінок грошової винагороди та постійного професійного статусу.

8. Жінки мають менший доступ до соціального забезпечення (до пенсій) через добровільні перерви у трудовій діяльності для виховання дітей.

9. Дискримінація за віком, сімейним станом та зовнішністю при прийомі на роботу.

10. Сексуальні домагання на робочому місці.

Зокрема, наявність дискримінації жінок за віком, статтю та сімейним станом знаходить своє підтвердження у результатах емпіричного Всеукраїнського дослідження, яке проводилось співробітниками лабораторії з професійної орієнтації ІПК ДСЗУ у базових центрах зайнятості [1]. Так аналіз зовнішніх перешкод, що найбільшою мірою заважають довготривалим безробітним влаштуватись на роботу дозволяє визначити суттєву гендерну диференціацію (рис.1).

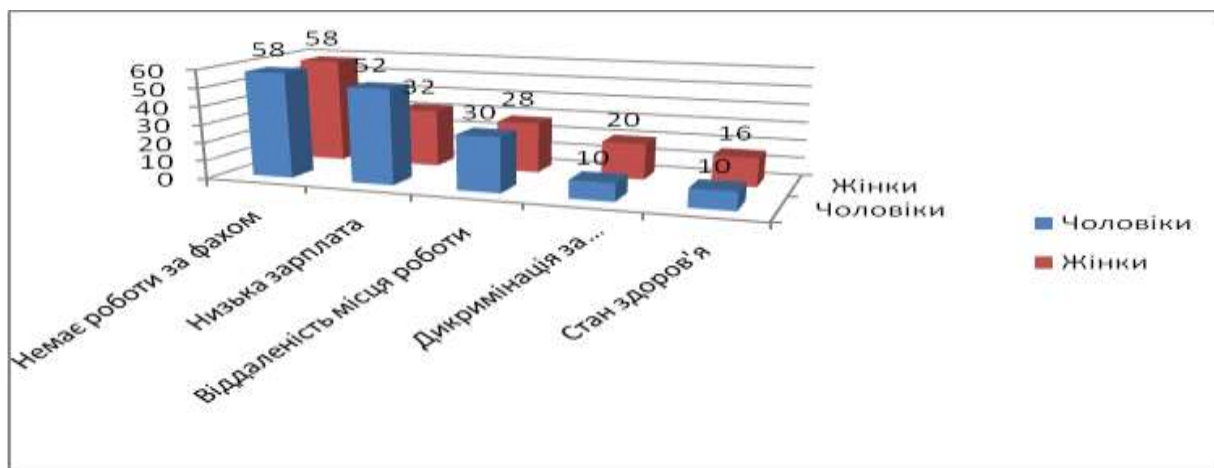


Рис.1. Зовнішні причини, які заважають працевлаштуванню: гендерний аналіз

А саме, жінки, значно більшою мірою вказують на дискримінацію за віком та статтю, тобто наголошують на окремих вимогах, за якими вони не влаштовують роботодавця, через що вони не можуть успішно працевлаштуватись.

Безробітні жінки також зазначають як одну з причин, що заважає їх успішному працевлаштуванню стан здоров'я, який також може перешкоджати роботі на бажаній посаді.

Чоловіки, в свою чергу, наголошують на такій перепоні до працевлаштування, як низька заробітна плата, що знову таки відображує існування гендерної нерівності, а саме зазіхання та очікування чоловіків відносно більш високої оплати їх праці.

Одним із засобів подолання гендерної нерівності у сфері зайнятості є впровадження у діяльність служби зайнятості відповідних заходів, а також постійний моніторинг діяльності служби з позицій гендерної рівності.

Так, на рівні **профінформації**, одним з таких заходів є поряд із створенням у центрах зайнятості гендерних куточків [3], постійне відслідковування того, чи є інформаційний матеріал про ринок праці гендерно нейтральним та чи не має він тенденцію до увічнення гендерних стереотипів.

Одним головних предметів уваги спеціалістів з профінформації у даному контексті є оголошення про вакансії, а саме їх аналіз з позицій гендерної нейтральності. Так, зазначення в оголошеннях таких вимог, як вік, стать, сімейне положення, зовнішність є прямими проявами гендерної дискримінації.

При наданні **послуг з працевлаштування** важливим є врахування існуючої гендерної сегрегації на сучасному ринку праці та відповідні дії щодо її подолання за допомогою пропонування безробітним також нетипового для їх статі напряму працевлаштування.

При направленні безробітних на **навчання** головними напрямами моніторингу гендерної рівності повинні стати наступні питання:

- Чи пропонують жінкам більш дешевші навчальні програми або громадські роботи?
- Чи існують випадки знеохочення жінок від участі у програмах професійної освіти та підготовки за нетрадиційними професіями? Чи заохочуються у рекламному матеріалі курсів представники обох статей?
- Чи застосовується введення гнучких розкладів навчальних курсів, що враховують потреби жінок щодо догляду за дітьми або надання грошової допомоги по догляду за дітьми?
- Чи спрямовані навчальні програми на подолання гендерної сегрегації на ринку праці? Чи надають вони можливість

спробувати себе у нетрадиційній у гендерному контексті, професії?

- Чи пропонуються для жінок можливості самозайнятості, розвитку бізнесу рівною мірою як для чоловіків?

При надання **профконсультативних** послуг вкрай важливим є інформування безробітних про гендерні стереотипи та упередження, що існують на сучасному ринку праці та про необхідність забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків та жінок у соціально-економічній сфері (розділ VI Закону України «**Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**»)(*Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2005, N 52, ст.561*) (*Із змінами, внесеними згідно із Законом N 4719-VI від 17.05.2012*)

Необхідним також є прийняття активної позиції по відношенню до існуючих у клієнта стереотипів щодо робіт і професій та зміна їх у напрямку гендерної рівності та партнерства.

Вельми важливим напрямом протидії гендерній дискримінації на ринку праці є інформування безробітного про те, що критерії відбору на робоче місце мають бути об'єктивними та пов'язаними з вимогами саме цієї роботи, а використання роботодавцем таких критеріїв відбору як стать, вік, сімейний стан, зовнішній вигляд є прямою дискримінацією та порушенням гендерної рівності.

При надання профконсультативних послуг консультант повинен інформувати безробітних про те, що відвертим проявом гендерної дискримінації є сексуальні домагання на робочому місці, а саме будь-які небажані сексуальні загравання, словесна чи фізична поведінка сексуального характеру, прийняття якої прямо чи опосередковано висувається як умова для ухвалення сприятливих рішень щодо зайнятості особи, і навпаки, явні, чи приховані загрози звільнення, відмови у службовому просуванні тощо в разі відмови у сексуальній прихильності. Як сексуальні домагання можна кваліфікувати образи, зауваження, жарти сексуального характеру, а також недоречні коментарі щодо одягу, статури, віку чи сімейного стану особи; небажані та зайві фізичні контакти; похитливі погляди та жести; прохання або вимоги сексуальної прихильності. Протидія гендерній дискримінації у даному випадку також регулюється законодавчою базою (розділ VI Закону України «**Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків**»), саме

тому, будь-які небажані прояви даного типу можуть бути оскаржені у судовому порядку.

Необхідним є також інформування чоловіків та жінок про можливі негативні наслідки трудової зайнятості на певних роботах для фізичного і репродуктивного здоров'я працівників з метою прийняття ними усвідомленого рішення щодо зайнятості за цією професією.

Актуальним та дієвим є також залучення до роботи з безробітними фахівців з гендерних питань, обізнаних з особливими потребами працюючих і безробітних жінок.

Також досить дієвим у даному контексті є проведення відповідних тематичних семінарів, які б допомогли створити умови для практичного застосування механізмів подолання гендерної дискримінації у реальному професійному житті. Так, найбільш важливою у даному контексті є наступна тематика семінарів-тренінгів, до яких можна залучати безробітних, як жіночої, так і чоловічої статі: «Гендерні стереотипи на ринку праці та шляхи їх подолання», «Подвійна зайнятість жінок: шляхи створення оптимальних умов для їх професійної самореалізації», «Гендерна рівність – шляхи протидії дискримінативній політиці на ринку праці та сексуальним домаганням у професійному світі».

Висновки: політика рівних можливостей у сфері зайнятості має здійснюватись як на соціально-економічному та юридичному рівнях, забезпечуючи чоловікам та жінкам можливість отримання однакових умов для професійної самореалізації на ринку праці, так і на рівні соціально-психологічному, який передбачає відповідну спрямованість послуг, що надаються службою зайнятості з метою відповідної трансформації настанов та стереотипів безробітних щодо їх професійного статусу та можливостей на сучасному ринку праці.

Список використаних літературних джерел

1. Алексеева А.В. Особливості сприйняття людиною ситуації довготривалого безробіття: гендерний аспект / В кн. Технологія профорієнтаційної роботи з безробітними, які тривалий час перебувають на обліку в державній службі зайнятості – К.: ІПК ДСЗУ, 2011. – С 24-80.

2. Возьний К. Гендерні аспекти зайнятості: українські реалії і світовий досвід // Вісник ТНЕУ № 1, 2009 р.

3. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України: науково-дослідна робота. Ю.М.Маршавін, Л.М.Фокас, Л.Є.Ляміна, Д.Ю.Маршавін. К. ІПК ДСЗУ, 2010. – 508 с.

4. http://www.rusnauka.com/15_APSN_2010/Psihologia/67786.doc.htm

Білінська Т.М.

м. Тернопіль

ДОСЛІДЖЕННЯ ОКРЕМИХ ПСИХОФІЗІОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ ВОДІЇВ ТРОЛЕЙБУСІВ

У статті представлено результати дослідження окремих психофізіологічних особливостей професійного відбору водіїв тролейбуса на основі емпіричних даних.

Ключові слова: психофізіологічні особливості, професійний відбір, водій тролейбуса.

Постановка проблеми. Сучасна соціоекологічна криза, що супроводжується катастрофічним погіршенням екології навколишнього середовища і відповідно до цього зниженням рівня здоров'я народонаселення Землі, поставила під загрозу подальший розвиток людської цивілізації. В Україні технологічна інфраструктура є загрозою для навколишнього середовища, і це, окрім інших проблем, призводить до формування негативного іміджу держави. Оскільки, лише екологічно безпечна країна може бути інвестиційно привабливою, адже екологічна безпека – основа національної і міжнародної безпеки.

Одним із напрямків Програми ООН з навколишнього середовища є розвиток екологічно чистого транспорту. Під цим кутом зору актуалізується питання не лише створення, а й збереження та удосконалення тих видів транспортних засобів, експлуатація яких максимально безпечна з точки зору екології. Зважаючи на кризові явища в економіці, не менш важливе на сьогодні і питання платоспроможності громадян щодо користування послугами пасажирських перевезень. Ці дві незамінні якості – екологічна безпека та економічність є основними технологічними характеристиками тролейбуса, що і визначає перспективу подальшого розвитку цього виду транспорту та об'єктивує необхідність удосконалення процесу професійного відбору водіїв тролейбуса.

Дана професія належить до сфери «людина – техніка» та занесена до «Переліку робіт з підвищеною небезпекою», а тому вимагає від людини підвищеної точності і надійності виконання завдань [1, 2, 3]. Зважаючи на це, проблема професійного відбору кандидатів, придатних до виконання таких видів діяльності, набуває сьогодні особливого значення.

Аналіз наукових джерел у руслі зазначеної проблематики засвідчує, що, в основному, цю нішу заповнюють матеріали, які стосуються вивчення діяльності військових спеціалістів та діяльності операторів [4-8]. Крім того, у фаховій літературі зустрічаються поодинокі роботи, присвячені проблемам професійного психофізіологічного відбору водіїв з метою прогнозування успішності їх майбутньої діяльності (А.І. Вайсман, Ю.Є. Лях, Т.А. Вижновець). Водночас відсутні дані щодо прогнозування успішності оволодіння професією «водій тролейбуса».

Процес управління транспортним засобом пов'язаний з вирішенням складних завдань, побудованих на інформаційному моделюванні. Отримуючи необхідну інформацію про ситуацію на дорозі, водій оцінює її, аналізує, моделює різні варіанти, приймає рішення, яке і виконує. Від здатності водія швидко і точно сприймати та переробляти всю інформацію, своєчасно здійснювати відповідні дії – залежить забезпечення безпеки руху. У діяльності водія особливо значущою є здатність ефективно діяти у напружених, критичних ситуаціях, коли нерідко є тільки єдиний вихід для запобігання дорожньо-транспортної пригоди. Все це вимагає не лише вміння здійснювати керівництво транспортним засобом, а й висуває низку вимог до особливостей перебігу психофізіологічних процесів у водія тролейбуса.

У сучасних умовах існує проблема науково обґрунтованого підходу до проведення професійного відбору кандидатів та прогнозування їх успішності у подальшій професійній діяльності за допомогою комплексу психофізіологічних методів діагностики.

Головною метою професійного відбору, на думку М.В. Макаренка, є забезпечення максимальної відповідності індивідуальних характеристик, особливостей і можливостей людини тим вимогам, які пред'являє до неї той чи інший вид трудової діяльності.

Важливе місце в цій системі посідає психофізіологічний відбір, оскільки він має на меті виявлення таких професійно важливих психофізіологічних

властивостей, які необхідні для успішного оволодіння професійними знаннями, уміннями та навичками для ефективного виконання роботи.

На сьогодні найбільш повно і детально обґрунтовано етапи професійного психофізіологічного відбору, що розроблені для військових спеціалістів М.В. Макаренком. Великий досвід у галузі психофізіологічних обстежень представників залізничного транспорту має лабораторія психофізіології і гігієни праці, яка функціонує при санітарно-епідеміологічній станції на Львівській залізниці. Проте, науково обґрунтованих досліджень, що стосуються саме водіїв тролейбусів, досі не проводилось. Зважаючи на це, важливим завданням нашого дослідження стало виявлення психофізіологічних основ професійного відбору водіїв тролейбусів.

Психофізіологічний відбір необхідно здійснювати за тими професіями, для яких встановлена чітка залежність успішності набуття навичок, умінь та ефективності наступної трудової діяльності від розвитку у кандидата відповідних психофізіологічних властивостей та можливостей.

Таким чином, проблема психофізіологічного відбору з практичного боку полягає у таких основних аспектах як визначення вимог, що висуваються певною діяльністю, та оцінюванні рівня розвитку здібностей людини. Конкретному розкриттю такої залежності стосовно водіїв тролейбусів присвячене наше емпіричне дослідження.

Виклад основних результатів дослідження. Нами розроблено та описано схему емпіричного психофізіологічного дослідження, наводиться характеристика експериментальної вибірки та обґрунтовується вибір методів дослідження.

У дослідженні взяли участь 120 осіб чоловічої статі із числа безробітних, які виявили бажання оволодіти професією «водій тролейбуса» за направленням служби зайнятості. Вік обстежуваних претендентів на навчання за професією «водій тролейбуса» у межах від 21 до 46 років. Дана вибірка є репрезентативною. Це обумовлено тим, що вибір досліджуваних було здійснено в м. Тернопіль, м. Рівне та м. Запоріжжя за допомогою техніки рандомізації. Таким чином, усім представникам генеральної сукупності надали рівні шанси стати реальними учасниками дослідження.

Основною метою емпіричного дослідження було виявлення основних психофізіологічних показників претендентів на навчання за професією «водій

тролейбуса» та співставлення їх із успішністю навчання після проходження курсової підготовки та успішністю подальшої професійної діяльності.

Дослідження складалося із чотирьох етапів.

На першому етапі проводили вивчення офіційних документів з метою отримання інформації про характер, зміст, організацію професійної діяльності, обладнання системи управління, особливості умов професійного середовища, а також особисті якості водіїв тролейбусів та їх діяльність в системі «людина – техніка – середовище». При цьому, виділяли найважливіші операції, пов'язані з екстремальним станом, у якому постійно перебуває водій тролейбуса, що дало можливість визначити напрямки та подальші методичні прийоми вивчення цієї професійної діяльності.

Після проведеного аналізу було підібрано три групи експертів (перша з яких складалась з викладачів за професією «водій тролейбуса», друга – з представників адміністрації і кадрової служби тролейбусного підприємства та третя – водії тролейбусів із найвищим рівнем безаварійності та стажем роботи не менше трьох років). Ці фахівці на основі «Опитувального листа Ліпмана» методом експертних оцінок визначили перелік професійно важливих якостей за професією «водій тролейбуса».

Другий етап передбачав підбір методик для здійснення діагностики та дослідження виділених психофізіологічних якостей слухачів курсів «Водій тролейбуса». Дослідження здійснювалось за єдиним планом, який включав спеціальні комп'ютерні та бланкові тестові методики, необхідні для отримання прогностичної оцінки відповідності наявних індивідуальних, психологічних та психофізіологічних особливостей конкретної особи вимогам професійної діяльності водія тролейбуса (див. табл.1).

Наведена програма відбору дозволила зробити процедуру психофізіологічного діагностичного обстеження економною за часом. Час дослідження тривав (включаючи обробку результатів) від 45 до 60 хвилин.

Третій етап був присвячений: організації та проведенню дослідження та визначенню критеріальної оцінки якостей. При оцінці результатів тестування використані наступні поняття: «високий рівень», «середній рівень», «низький рівень». Рівень успішності при підготовці водіїв на право керування транспортними засобами категорії «тролейбус» визначався нами з допомогою аналізу результатів успішності у навчанні.

На заключному четвертому етапі дослідження здійснено аналіз успішності професійної діяльності водіїв тролейбуса, які визначені придатними до даної професії та пройшли відповідне навчання. Оцінка здійснювалась групою експертів, до складу якої входили водії зі стажем роботи понад 5 років, спеціалісти відділу кадрів та інженер із техніки безпеки.

Таблиця 1

**Досліджувані психологічні та психофізіологічні властивості
та діагностичний інструментарій**

Предмет дослідження (психологічні та психофізіологічні властивості)	Методика дослідження
Концентрація уваги	«Коректурна проба» (коректурні таблиці М.Г. Коновалова)
Темп виконання	
Переключення уваги	
Стійкість уваги	«Таблиці Шульте» (модифікація таблиць Шульте)
Об'єм оперативної зорової пам'яті	«Визначення об'єму оперативної зорової пам'яті» (адаптація методики ООЗП)
Сприймання часового інтервалу	«Оцінка часового інтервалу» (модифікована версія методики Б.І. Цуканова)
Індивідуально-типологічні особливості вищої нервової діяльності	«Типолог» (методика Б.Я. Первомайського)
Технічне мислення	«Технічне мислення - 2» (тест Беннета)
Лінійний окомір	«Лінійний окомір» (методика дослідження точності лінійного окоміру)

Дослідивши у претендентів на навчання за даною професією психофізіологічні та психологічні показники уваги, об'єму оперативної зорової пам'яті, окремі індивідуально-типологічні особливості нервової системи, рівень

розвитку технічного мислення, сприймання часового інтервалу, точності лінійного окоміру та зіставивши їх з успішністю оволодіння вказаною професією встановлено, що 36,7 % із 120 респондентів показують високі результати, 41,9 % – середні, а 21,4 % - мають низьку успішність у навчанні.

Аналіз зіставлення показників стійкості уваги у звичайному стані та показників успішності свідчить, що при високій успішності висока стійкість уваги у звичайному стані належить 29,6 % досліджуваних, середня – 63,6 %, низька – 6,8 %. При середній успішності – 72,4 % належить особам із середньою стійкістю уваги, а по 13,8 % – притаманні претендентам із високою та низькою стійкістю уваги. Особи, які мають низьку успішність характеризуються середніми (44,4 %) та низькими (38,9 %) показниками стійкості уваги у звичайному стані (рис. 1).

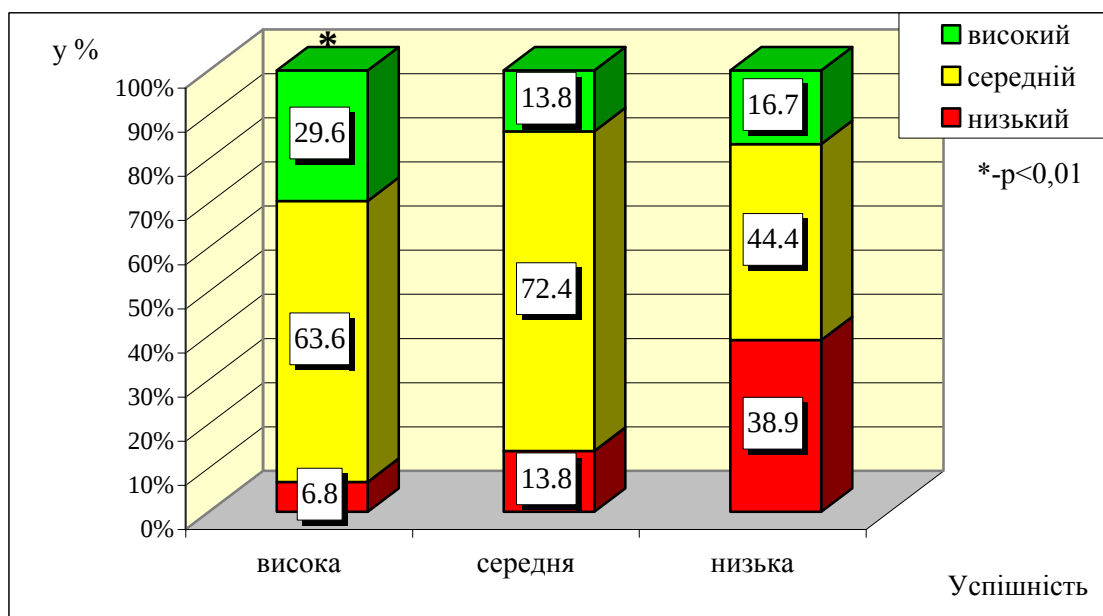


Рис. 1. Рівень стійкості уваги (у звичайному стані) у досліджуваних за показниками успішності у навчанні (у %)

У стресовому стані стійкість уваги та успішність розподілилися наступним чином: при високій успішності висока стійкість уваги у стресовому стані належить 34,1 % осіб, середня – 45,4 %, низька – 20,5 %. При середній успішності – 39,7 % належить особам із низькою стійкістю уваги, 36,2 % володіють середнім рівнем та 24,1 % – притаманний претендентам із високою стійкістю уваги. Особи, які мають низьку успішність характеризуються низькими (44,5 %) показниками стійкості уваги у стресовому стані (рис. 2).

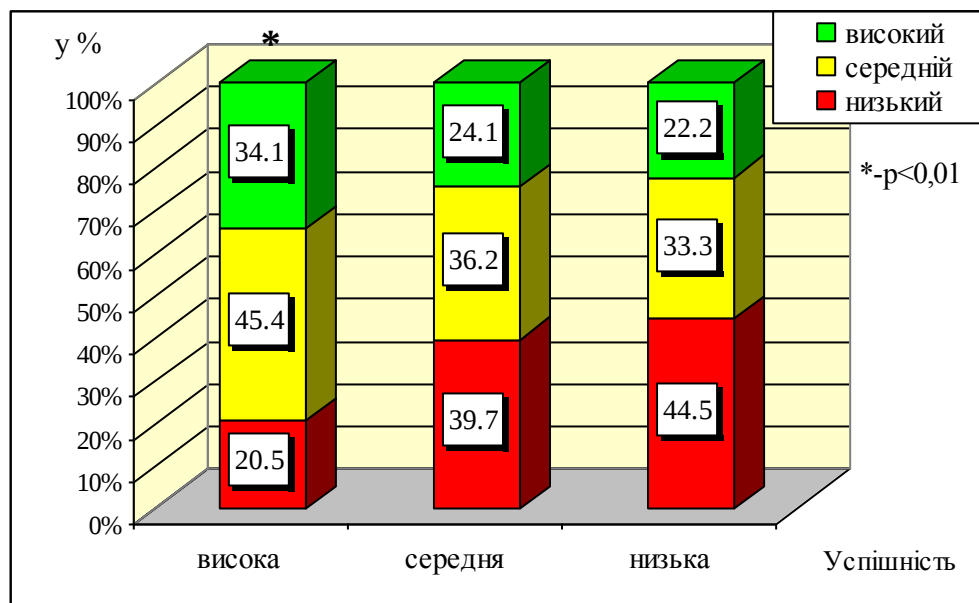


Рис. 2. Рівень стійкості уваги (у стресовому стані) у досліджуваних за показниками успішності у навчанні (у %)

Отримані результати дослідження успішності та стійкості уваги у звичайному та стресовому станах свідчать про те, що високий рівень успішності характеризується високими та середніми показниками рівня стійкості уваги. При стресовому стані стійкості уваги в порівнянні із звичайним на всіх рівнях успішності відбувається зростання питомої ваги низьких та високих показників за рахунок середніх. Тобто, стресовий стан має подвійний вплив: як позитивний так і негативний на осіб із середніми показниками стійкості уваги.

Порівняльний аналіз отриманих результатів концентрації уваги обстежуваних та зіставлення їх із показниками рівнів успішності свідчить про їх пряму взаємозалежність ($p < 0,01$). Тобто, чим вища концентрація уваги, тим вищий рівень успішності у навчанні. Успішність залежить від високих та середніх показників концентрації уваги, а низька концентрація на одному із вибраних об'єктів (дорога, пасажери в салоні, тощо) може призвести до аварійної ситуації на маршруті.

Аналіз результатів переключення уваги та успішності показав, що на високому рівні успішності спостерігається високий рівень (63,6 %) переключення уваги. При середніх показниках успішності рівень переключення уваги розподілився майже рівномірно, а для низької успішності характерний лише низький (55,6 %) та середній (44,4 %) рівні переключення уваги (0,001).

Зіставлення результатів об'єму оперативної зорової пам'яті та рівнів успішності обстежуваних осіб свідчить про те, що більш високої успішності у навчанні досягли особи із середніми (61,4 %) та високими (31,8 %) показниками об'єму оперативної зорової пам'яті ($p < 0,001$). Середній рівень успішності характерний в основному для обстежуваних із середніми (62,0 %) показниками об'єму оперативної зорової пам'яті, а при низькій успішності – переважають середні (50,0 %) та низькі (33,3 %) показники об'єму оперативної зорової пам'яті (рис. 3).

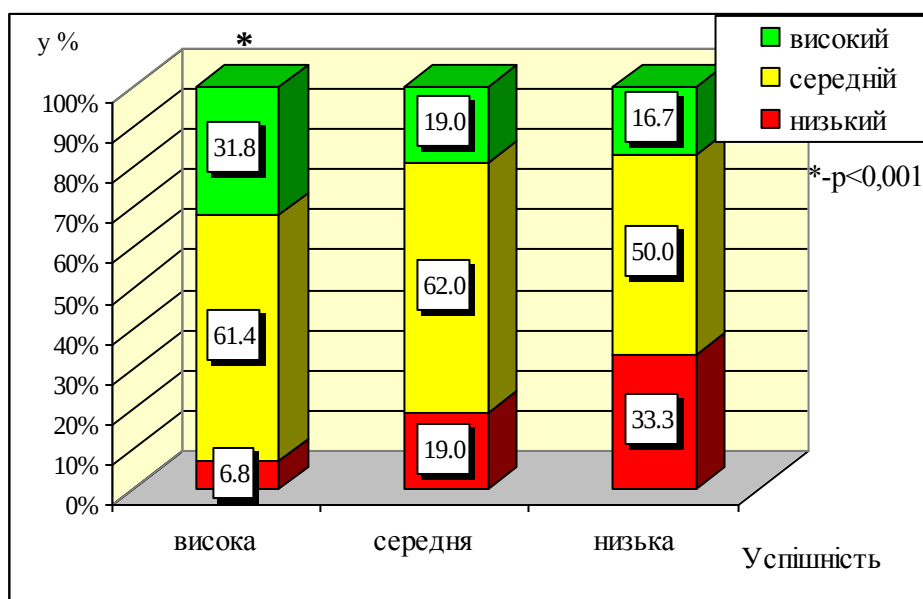


Рис. 3. Рівень об'єму оперативної зорової пам'яті у досліджуваних за показниками успішності у навчанні (у %)

Отже, рівень успішності навчання за професією «водій тролейбуса» залежить від показників об'єму оперативної зорової пам'яті.

Дослідивши адекватність сприймання часового інтервалу та зіставивши результати із рівнем успішності, ми прийшли до висновку, що успішність водіїв тролейбусів не залежить від адекватності сприймання часових інтервалів.

Порівняльний аналіз отриманих показників лінійного окоміру та рівня успішності показав, що більш успішними в оволодінні професією «водій тролейбуса» є особи із середнім рівнем лінійного окоміру (70,5 % – при високій успішності та 58,6 % при середніх показниках успішності). Водночас, слід відзначити динаміку зростання успішності від підвищення рівня лінійного

окоміру. Отже, найбільш успішними в оволодінні професією «водій тролейбуса» є особи із середніми та високими показниками лінійного окоміру.

При високій успішності навчання високий рівень технічного мислення притаманний 34,1 % обстежуваних, 52,3 % – середній та 13,6 % складають особи із низьким рівнем технічного мислення. При середньому та низькому рівнях успішності відбувається відповідне зменшення високих та середніх показників рівня технічного мислення.

Аналіз результатів обстежуваних за показником «сила-слабкість» нервових процесів свідчить, що особи із сильним типом вищої нервової діяльності набагато успішніше оволодівають обраною професією «водій тролейбуса». Так, при високій успішності 65,9 % осіб мають високий рівень сили нервових процесів, а 18,2 % та 15,9 % володіють, відповідно, середнім та низьким рівнями. При середній успішності більше половини претендентів (51,7 %) характеризуються середнім рівнем сили нервових процесів, 20,7 % – високим, а 27,6 % – низьким. Низьку успішність характеризує і низький рівень сили нервових процесів (66,6 %) (рис. 4).

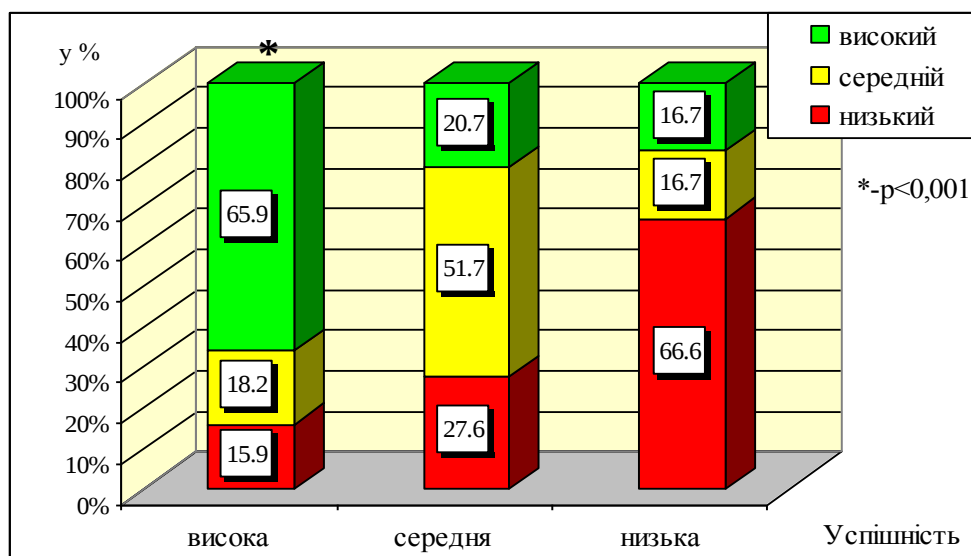


Рис. 4. Рівень сили нервових процесів у досліджуваних за показниками успішності у навчанні (у %)

Результати нашого дослідження, отримані на вибірці водіїв тролейбуса, конкретизували ті загальні положення, що були частково висвітлені у науковій літературі [9,10], проте стосувалися окремих видів операторської діяльності та професії водія загалом. Зокрема, ми на емпіричному рівні довели, що особи з високими показниками властивостей нервових процесів мають, як правило, і

більш високу успішність у навчанні.

Результати аналізу співвідношення сили збудження нервових процесів та успішності свідчать про те, що більш успішними (63,6 %) у навчанні є особи із високим рівнем сили збудження. При цьому, обстежувані із середньою та низькою силою збудження складають, відповідно, 15,9 % та 20,5 %. При середній успішності дещо переважають особи із середньою (37,9 %) та низькою (36,2 %) силою збудження, а низька успішність характеризується великою питомою вагою (61,1 %) обстежуваних із низькою силою збудження (рис. 5).

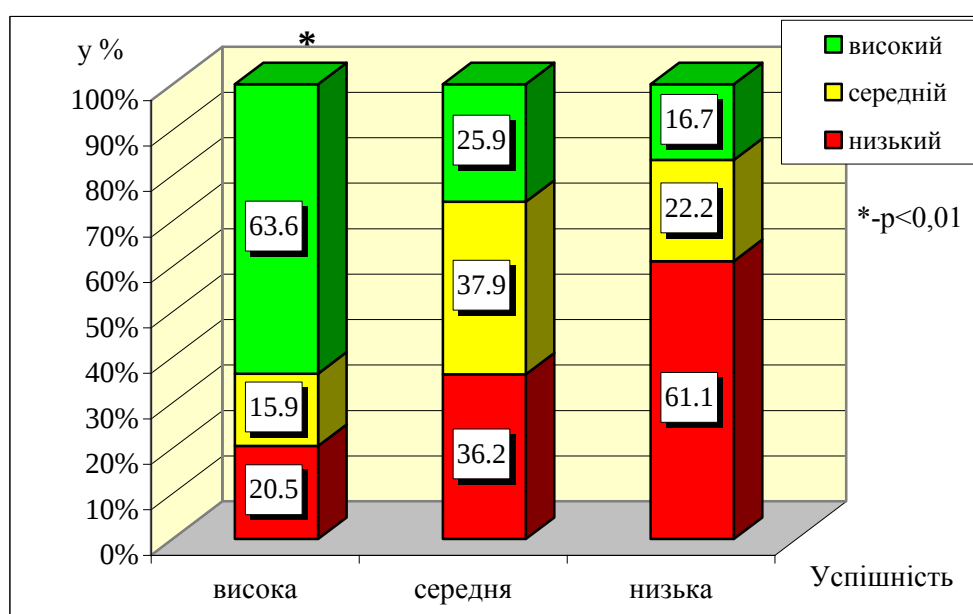


Рис. 5. Рівень сили збудження нервових процесів у досліджуваних за показниками успішності у навчанні (у %)

Тобто, зіставлення результатів сили збудження та рівня успішності свідчить про те, що успішність досліджуваних у навчанні прямо залежить від рівня сили збудження нервових процесів. При зростанні сили збудження відбувається і зростання показників успішності.

Порівняння результатів рівня успішності та рівня показників сили гальмування нервових процесів свідчить про те, що особи із високою успішністю в оволодінні зазначеною професією мають високі та середні показники сили гальмування (рис. 6).

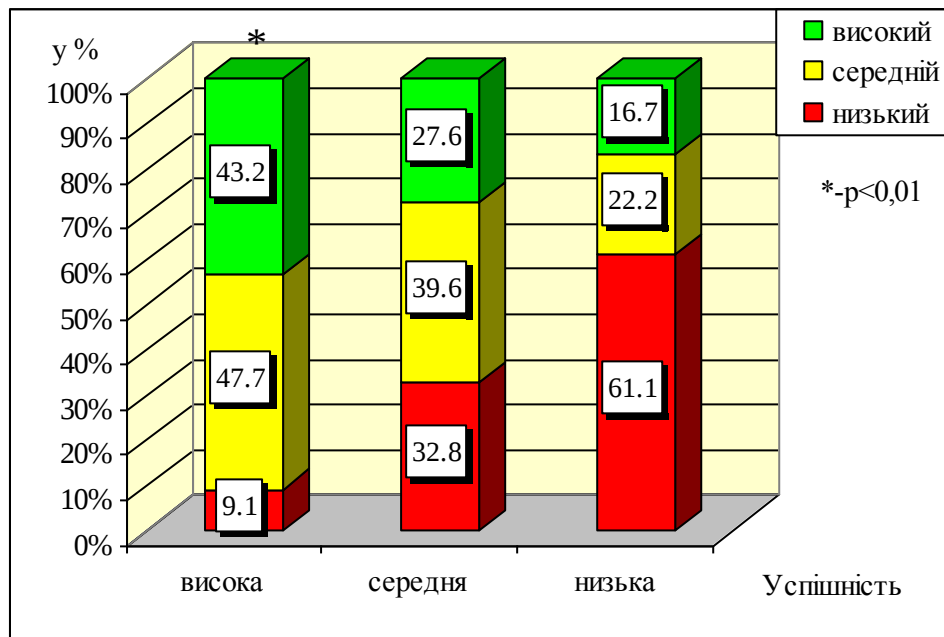


Рис. 6. Рівень сили гальмування нервових процесів у досліджуваних за показниками успішності у навчанні (у %)

На основі зробленого аналізу за індивідуально-типологічними властивостями можна стверджувати, що прогнозувати високу успішність можна у тих осіб, яким властиві: висока сила нервових процесів, висока сила збудження та висока і середня сила гальмування.

Зіставлення рівня успішності та показників розвитку двох сигнальних систем в обстежуваних свідчить про те, що домінуючим типом для осіб, які здобули фах водій тролейбуса, є друга сигнальна система.

Як свідчать отримані результати, зростання успішності відбулося на високому рівні при переважанні другої сигнальної системи (43,2 %) у порівнянні з успішністю при переважанні першої сигнальної системи (25,0 %), при тому, що на середньому та на низькому рівнях показники успішності – були низькими.

Аналіз зіставлення показників другої сигнальної системи та показників успішності свідчить про те, що при високому та середньому рівнях успішності є переважання високих та середніх показників другої сигнальної системи із майже однаковою питомою вагою. При низькій успішності – 44,4 % належить особам із низькими показниками другої сигнальної системи, а по 27,8 % – притаманні претендентам із високими та середніми показниками другої сигнальної системи.

Узагальнюючи результати досліджень зв'язку між показниками успішності оволодіння професійною діяльністю з одного боку і показниками

окремих психофізіологічних властивостей з іншого, можна стверджувати, що досліджувані психофізіологічні особливості (увага, пам'ять, мислення, сприймання, індивідуально-типологічні особливості) відіграють важливу роль у навчанні, розвитку та використанні набутих навичок у діяльності водія тролейбуса.

На основі проведеної роботи розроблено методику психофізіологічного відбору, що дозволяє не лише дослідити професійно важливі якості, а й зробити обґрунтований прогноз щодо професійної придатності особи за професією «водій тролейбуса». З цією метою розроблено рекомендації щодо проведення психофізіологічного відбору за професією «водій тролейбуса».

Висновки. Проблема удосконалення процесу професійного відбору актуалізується із зростанням потреби суспільства у підготовці висококваліфікованих фахівців у різних сферах обслуговування населення. Оптимізація процедури профвідбору водіїв тролейбусів є значущою у зв'язку з вирішенням проблеми розвитку екологічно чистого транспорту, що є одним з напрямків збереження навколишнього середовища.

На основі аналізу теоретичних джерел та результатів, отриманих за допомогою методу експертної оцінки, визначено, що до основних психофізіологічних характеристик водія належать: стійкість, концентрація та переключення уваги, точність лінійного окоміру, вміння оцінювати просторово-часові відношення об'єктів середовища, сприймання часового інтервалу та час сенсомоторної реакції, об'єм оперативної зорової пам'яті, технічне мислення. Не менш важливими виявляються й індивідуально-типологічні особливості вищої нервової діяльності (сила нервових процесів, сила збудження, сила гальмування, рухливість та інертність процесів збудження та гальмування, рівень розвитку першої та другої сигнальних систем) та рівень адекватності самооцінки.

Визначено основні критерії оцінки основних психофізіологічних показників для успішного професійного відбору водіїв тролейбусів. Доведено, що успішність оволодіння професією «водій тролейбуса» залежить від рівня розвитку його психофізіологічних особливостей, насамперед таких як: високого та середнього розвитку концентрації, переключення, стійкості уваги, темпу виконання завдань, об'єму оперативної зорової пам'яті, технічної обізнаності, сприймання просторових відрізків та адекватного сприймання часового інтервалу. Важливе місце займає сильна, рухлива, врівноважена

нервова система.

Доведено, що застосування розробленої психодіагностичної комп'ютерної програми «Фізіолог» дає можливість швидко та якісно здійснити комплексне діагностичне вивчення психофізіологічних характеристик водіїв тролейбусів і претендентів на оволодіння даною професією, що не лише оптимізує процедуру професійного відбору, а й дозволяє визначити вплив психофізіологічних особливостей на продуктивність виконання професійної діяльності.

Висунута на початку дослідження гіпотеза знайшла своє повне підтвердження в ході емпіричного дослідження.

Психофізіологічний професійний відбір не є єдиним і вирішальним фактором, що забезпечує високу продуктивність праці, попереджає травматизм, знижує аварійність та зменшує кількість порушень правил дорожнього руху тощо. Він тісно взаємодіє із забезпеченням раціонального режиму праці, створенням оптимальних умов навчально-тренувальної діяльності, врахуванням ергономічних умов, організації відповідних умов для повноцінного відпочинку, побутового обслуговування водіїв, правильного харчування.

Щодо перспективи вивчення психофізіологічних основ професійного відбору водіїв тролейбуса, то можна припустити, що подальше дослідження в обраному напрямку дозволить поглибити існуючі уявлення про професійно важливі психофізіологічні якості представників цієї професії та розробити рекомендацій для тренування і компенсації недостатньо сформованих якостей з метою поступового підвищення ступеня професійної придатності.

Список використаних літературних джерел

1. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Климов Е. А. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. — 512 с.
2. Гуревич К. М. Профессиональная пригодность и основные свойства нервной системы / Гуревич К. М. – М. : Наука, 1970. – С. 111-120.
3. Методи психодіагностики в системі професійного відбору. Методичний посібник / Автор-укладач : В. В. Синявський; укладачі: В. Є.Скульська, М. А. Міропольська, Н. В. Ортікова / Під загальною редакцією В. В. Синявського. — Київ : ДСЗ, 2006. — 241 с.
4. Макаренко М. В. Основи професійного відбору військових спеціалістів та методики вивчення індивідуальних психофізіологічних відмінностей між

людьми / М. В. Макаренко — К. : Ін-т фізіології ім. О.О. Богомольця НАН України, Науково — дослідницький центр гуманітарних проблем Збройних Сил України, 2006. — 395 с.

5. Осьодло В. І. Психодіагностика та корекція функціональних станів операторів у динаміці професійної діяльності : — автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.03 «Психологія праці, інженерна психологія» / В. І. Осьодло. — К., 2001. — 15 с.

6. Нічик О. В. Психофізіологічне забезпечення військово-професійної діяльності співробітників особистої охорони : — дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.02 «Психофізіологія» / О. В. Нічик. — К., 2001. — 222 с.

7. Сохадзе Д. І. Професійний психологічний відбір кандидатів для комплектування підрозділів миротворчих сил : — автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.09 «Психологія праці в особливих умовах» / Д. І. Сохадзе. — Харків, 2004. — 20 с.

8. Вареник В. В. Інженерно-психологічне забезпечення професійного відбору до державної пожежної охорони України : — автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. псих. наук : спец. 19.00.09 «Психологія праці в особливих умовах» / В. В. Вареник. — К., 2001. — 14 с.

9. Сарапулова Є. Темперамент видозміни не підлягає / Є. Сарапулова // Початкова школа. — 2000. — № 10. — С. 45–48.

10. Макаренко М. В. Порівняльний аналіз різних показників сили нервових процесів у людини / М. В. Макаренко, В. С. Лизогуб, Л. І. Юхименко, Ю. О. Петренко, Т. А. Бібік // Фізіологічний журнал. — 2002. — Т. 48, № 4. — С. 70.

Бондарук О.В., Тарасьян Ю.А.

м. Київ

ТРЕНІНГ СПІЛКУВАННЯ ТА САМОПІЗНАННЯ ЯК ВИД ПСИХОЛОГІЧНОЇ ПІДТРИМКИ БЕЗРОБІТНИХ

У статті розглядається проведення тренінгу як виду психологічної підтримки, що має надаватися безробітним у процесі профорієнтаційної роботи. Такий вид занять надає можливість безробітним навчитися контролювати свій емоційний стан, розвинути в собі комунікативні навички і звільнитися від стресових і депресивних станів.

Ключові слова: безробітний, тренінг, спілкування, самопізнання, психологічна підтримка.

Постановка проблеми. Проблема зайнятості населення України все більше загострюється через процеси, що відбуваються в економіці країни і світу в цілому. Актуальність обраної теми полягає в тому, що кожна людина, яка стає безробітним, переживає сильний психологічний стрес, що спричиняє низку проблем як щодо працевлаштування, так і стосовно психологічних проблем, які потрібно вирішувати невідкладно задля повноцінного життя.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Цій проблемі присвячено чимало наукових досліджень, результати яких широко висвітлені у працях провідних українських вчених: С.І. Бандури, О.А. Бугуцького, С.О.Гудзинського, Ю.М. Краснова, Ю.С. Серьогіної, О.В.Чурилової та інших. Враховуючи те, що внесок зазначених вчених у вирішення проблем зайнятості та ринку праці є здебільшого теоретико-методичним, можна зробити висновок, що питання зайнятості населення все ще недостатньо вивчені, особливо психологічні аспекти, та не отримано належного висвітлення як у науковій літературі, так і в нормативних матеріалах органів державної влади.

Метою статті є ознайомлення з розробленим тренінгом для безробітних, що дає їм можливість навчитися контролювати свій емоційний стан, розвинути в собі комунікативні навички і звільнитися від стресових і депресивних станів, пов'язаних із ситуацією втрати роботи і проблемами адаптації в умовах сучасного ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Для багатьох людей втрата роботи є кризовим періодом життя і їм здебільшого важко переорієнтуватись на нові види діяльності, а довготривале безробіття викликає психологічну напруженість та стресовий стан. Коли пошук роботи затягується, а сьогодні, на жаль, це типове явище, безробітний знаходиться в стані апатії, проявляється песимізм і безпорадність, відсутність впевненості у собі, депресія, безнадія і постійна стурбованість за своє майбутнє. Безробітний опиняється в парадоксальній ситуації – коли йому потрібно діяти, шукати вихід із стану безробіття, але натомість він не долає труднощі, а звикає до них. Основними негативними чинниками для безробітних є усвідомлення своєї незайнятості, неможливість реалізувати наявний потенціал, жорсткі вимоги з боку роботодавців, низький рівень матеріального забезпечення, соціальна незахищеність, безперспективність тощо.

Дуже часто намагання працевлаштуватися на ту чи іншу роботу виявляються марними. І це можна пояснити внутрішньою суперечністю, що відчуває безробітна людина. Причини цих суперечностей різні — занижена самооцінка, низький рівень домагань, неправильні настанови, що сформувалися протягом життя, відсутність мотивації тощо. Тому дуже важливим є формування в безробітних позитивної «Я-концепції», яка сприятиме більш ефективній самореалізації їх на ринку праці. Саме через це перед проведенням професійної консультації їм потрібна психологічна допомога для оптимізації внутрішніх ресурсів і корекції психічного стану. Така допомога найчастіше включає в себе аутогенне тренування, профорієнтаційні тренінгові вправи, оздоровчі сеанси психоемоційного розвантаження, музичну терапію тощо. Беручи участь у даних заняттях, безробітні виконують вправи, що допомагають їм розкрити здібність словесно розв'язувати проблеми, розвинути вміння ділового спілкування, а також поступово зняти тривожність, підвищити самооцінку, впевненість у собі.

Велика увага до формування особистісних якостей безробітних, їх емоцій, почуттів, уміння аналізувати свій досвід приділяється, зокрема, в тренінгах. Групова робота в рамках тренінгу сприяє підвищенню активності і вмінню повноцінно довіритися для того, щоб поділитися своїми переживаннями з іншими учасниками, отримати зворотний зв'язок від членів групи, створити атмосферу довіри, щирості і конфіденційності того, що відбувається в групі, зрозуміти інших і усвідомити свою власну особистість. Тренінг дає змогу побудувати адекватну «Я-концепцію», визначити особистісні переживання, збудити творчі сили, виявити свою оригінальність, сформувати здатність розкриватися духовно, набути соціальних навичок, а також набути вміння адаптуватися до соціального та професійного життя.

На основі аналізу джерел наукової літератури щодо цієї теми нами було розроблено психологічний тренінг спілкування та самопізнання. Завдання тренінгу - вивільнення негативних переживань учасників, реконструювання та закріплення особистісного «Я» через процес саморегулювання, самопізнання та самопозбавлення деструктивних станів, підвищення самооцінки, а також встановлення позитивних емоційних стосунків з оточуючими.

Даний тренінг включає в себе п'ять пов'язаних між собою занять, що відрізняються метою та спрямуванням. Деякі завдання дублюються або продовжуються протягом кожного заняття. Також учасники виконують

домашні завдання, що потім перевіряються і розглядаються наступного тренінгового дня.

Метою заняття №1 є створення сприятливих умов для роботи тренінгової групи, ознайомлення учасників з основними принципами роботи тренінгових груп, початок процесу розуміння членами групи самих себе, робота над виробленням продуктивного стилю спілкування. Це заняття є першим кроком до подальшої спільної роботи.

Тренінг починається із завдання "ЗНАЙОМСТВО", що є найважливішим при налагодженні конструктивного і продуктивного спілкування. Важливо, щоб імена (або псевдоніми) учасників не повторювалися, тому що кожен член групи має відчувати свою індивідуальність навіть у таких деталях, як ігрове ім'я. Також ведучий має наголосити на тому, щоб учасники уважно слухали виступ кожного члена групи, щоб запам'ятати його індивідуальні якості. Дане завдання дає можливість не лише дізнатися імена один одного, але й підкреслює індивідуальність кожного з учасників, а також демонструє ставлення до самого себе.

Наступним завданням, що постає перед учасниками – «ПРАВИЛА» - є встановлення правил роботи групи. В кожній тренінговій групі можуть бути особливі правила, але деякі з них мають бути покладені в основу такої роботи. Якщо хтось із учасників не хоче погоджуватися з тим чи іншим правилом, йому надається вибір: залишити групу чи прийняти правила, узгоджені більшістю. Це завдання формує в учасників усвідомлення відповідальності за власні рішення, а також проявляється перша групова діяльність.

Третє завдання - "МАЛЮНОК МУЗИКИ" - спрямоване на самовираження за допомогою образів, символів чи асоціацій, що виникають при прослуховуванні музики. Це допомагає учасникам звільнитися від важких емоційних переживань і виконує функцію релаксації.

Завдання «ПЛЮСИ І МІНУСИ» полягає в тому, що людина може зафіксувати усі свої недоліки і знайти на них альтернативні позитивні якості. Це дає можливість об'єктивно сприймати самого себе, а також знати, що потрібно змінити і до чого прагнути.

Заняття №2 має назву «ПРИВІТ, ІНДИВІДУАЛЬНІСТЬ». Його метою є закріплення тренінгового стилю спілкування, продовження саморозкриття і відкриття в собі сильних сторін, тобто таких якостей і вмінь, які людина

приймає й цінує, які дають відчуття внутрішньої стійкості й довіри до самого себе.

Назва першого завдання співпадає з назвою всього заняття і виконує функцію привітання. Воно надає можливість учасникам краще запам'ятати імена інших, а також розвиває вміння виявляти та підкреслювати індивідуальні риси при спілкуванні з різноплановими людьми.

Друге завдання - «ПОРТРЕТ» - використовується для обговорення психологічних портретів учасників. Це дає змогу учасникам почути про себе думку інших, зробити висновки про те, якими їх бачать інші і побачити себе зі сторони.

Наступне завдання - «МОЇ СИЛЬНІ СТОРОНИ» - спрямоване на пошук своїх сильних сторін, тобто на те, що кожен любить, цінує, приймає в собі, що дає йому почуття внутрішньої свободи і впевненості. Важливо також відзначати ті якості, що імпонують учасникам, але невластиві їм і вони хочуть виробити їх у собі. Ця вправа спрямована не тільки на визначення власних сильних сторін кожним учасником, але і на формування звички думати про себе позитивно.

Четвертим завданням є аутотренінг «МІСЦЕ СПОКОЮ», спрямований на досягнення максимального фізичного та психологічного розслаблення учасників, а також знаходження ними місця спокою в самих себе. Це завдання дає змогу особистості контролювати свій емоційний стан.

Третє заняття має на меті сприяти подальшому згуртуванню групи і поглибленню процесів саморозкриття, продовжити розвиток умінь самоаналізу і подолання психологічних бар'єрів, що заважають повноцінному самовираженню.

Завдання «МІЙ ДЕВІЗ» націлене на формулювання власного девізу, що віддзеркалює життєве кредо учасника, ставлення до себе особисто і до світу в цілому. Після обговорення індивідуальних девізів учасники формують девіз групи, що відображає основний принцип взаємовідносин та взаємодії у групі.

Доволі цікавим і корисним завданням є «КАРУСЕЛЬ». Суть цього завдання у тому, щоб легко і приємно увійти в контакт, підтримати розмову і так само приємно закінчити її з людьми в різних ситуаціях, адже вміння встановлювати контакт із співрозмовником дозволяє людині більш впевнено відчувати себе в цьому світі і легко руйнувати бар'єри у спілкуванні.

Завдання "БЕЗ МАСКИ" спонукає учасників до відвертої відповіді про свій емоційний стан чи ставлення до різних життєвих ситуацій. Це допомагає бути щирим перед групою, зближує людей в колективі, розкриває їх один для одного, учасники стають сміливішими в спілкуванні.

Наступним завданням є аутотренінг під назвою «ЛІС». Завдяки йому в учасників розвивається уява при створенні образів, з'являється можливість побачити себе зі сторони і зробити відповідні висновки щодо ставлення до свого життя.

Метою заняття №4 є закріплення навичок самоаналізу й самовираження, глибоке і всебічне аналізування слабких сторін особистості кожного учасника.

Наступне завдання - «РЕКЛАМНЕ АГЕНСТВО». Учасникам потрібно скласти оголошення, де вони начебто рекламують свої сильні сторони: характер, якості, звички, особливості спілкування з людьми і ставлення до них, улюблені заняття тощо. Дане заняття дає змогу правильно оцінювати і вміти представити себе як кваліфікованого працівника.

При проведенні завдання "ПОКЛАДУ СЕБЕ ПІД МІКРОСКОП" учасники розглядають елементарні слабкості, звички, яких хотілося б позбутися як можна швидше, після чого проводиться обговорення виявлення власних «дрібниць характеру». Це дозволяє кожному учаснику групи проаналізувати власні помилки і запобігти їх подальшій появі під час чергової співбесіди.

Наступне завдання - «СТІЛЕЦЬ ПРАВОСУДДЯ» - спрямоване на аналіз кожним учасником своїх поганих і хороших вчинків. Воно полягає у тому, щоб учасники могли приймати в собі свої слабкі сторони, формувати звичку аналізувати свої недоліки і погані вчинки, а отже знати, як з ними боротися, та намагатися не повторювати.

Завдання аутотренінг «РУКАВИЧКИ» дозволяє учасникам групи знайти в собі внутрішній спокій та очистити внутрішнє «Я» від негативних емоцій, переживань, стресів тощо.

Заняття №5 є останнім і має на меті закріпити отримані навички й уміння саморозкриття і самоаналізу, підвести підсумки роботи групи, надати психологічну підтримку учасникам, відповісти на всі питання, які виникли у кожного із них.

В завданні «ЩО ВЗЯТИ?» учасники групи мають можливість використати в дії всі попередньо сформовані під час тренінгу навички. Це

завдання спрямоване на закріплення комунікативної майстерності, вміння вислухати чужу точку зору і відстоювати свою.

Наприкінці дуже важливо зрозуміти, що учасники групи планують робити після завершення тренінгу. Тому, на нашу думку, дуже корисним є завдання «А ЩО ДАЛІ?». Під час його проведення обговорюються перспективні цілі і ті конкретні кроки, що планують учасники зробити для їхнього здійснення. Головне завдання - скласти програму дій на найближче майбутнє.

Тренінгове завдання «ЛИСТ У МАЙБУТНЄ» надає можливість кожному учаснику написати листа для себе в майбутнє. Це допомагає людині замислитися над тим, що вона має, чого бажає досягти, якою хоче бути, а прочитавши його через кілька років зможе прослідкувати результативність і досягнення своїх цілей.

Для підкреслення пройдених етапів самопізнання та самоаналізу використовується аутотренінг «ВНУТРІШНІ СИЛИ». Це завдання дає можливість віднайти в собі прихований резерв внутрішніх фізичних і духовних сил для вирішення проблем.

В кінці кожного тренінгового заняття в групі здійснюється зворотний зв'язок у вигляді відкритого тестування, а також відбувається усне підведення підсумків. Це є дуже важливим пунктом у взаємній роботі як для учасників, так і для керуючого даним тренінгом.

Висновки. Досвід проведення нами такого тренінгу дозволяє вважати його дієвим способом саморозкриття і адекватного сприймання безробітними самих себе, свого внутрішнього світу, суспільства, і може бути рекомендований для використання фахівцями центрів зайнятості у комплексі засобів психологічної підтримки безробітних і сприяння їх ефективному працевлаштуванню.

Список використаних літературних джерел

1. Бернс Р. Я-концепция и Я - образы. Самосознание и защитные механизмы личности. - Самара: Бахрах, 2003, с.656.
2. Василюк Ф.Е. Жизненный мир и кризис: типологический анализ критических ситуаций // Психологический журнал. — 1995 – Т.16, №3 - С. 90-101.
3. Деркач А.А. Акмеологические основы развития профессионализма — М.: Изд-во Москов. психолого-социального института, 2004. 753

4. Дмитриева М.А., Дружилов С.А. Уровни и критерии профессионализма: проблемы формирования современного профессионала // Сибирь. Философия. Образование: Научно-публицистический альманах. Вып.2000(4). – Новокузнецк: Изд-во Института повышения квалификации, 2001.– С.18-30.
5. Дружилов С. А. Становление профессионализма как процесс формирования концептуальной модели профессиональной деятельности // Журнал прикладной психологии. — 2004. № 6. - С. 40-45. - (Международ. акад. акмеол. наук).
6. Климов, Е.А. Психология профессионализма. : Изд-во "Ин-т практ. психологии" ; Воронеж : НПО "МОДЭК", 1996. - 400 с.
7. Литовченко Н.Ф. Професійно орієнтований тренінг самопізнання та саморегуляції. Навчально-методичні матеріали для тренінгових занять студентів педагогічних вузів. – Ніжин: НДПУ, 2002.- 72 с.
8. Панасюк А.Ю. Система повышения квалификации и психологическая перестройка кадров. — М. : Высш. шк., 1991. - 78 с.
9. Пантелеев С.Р., Столін В. В. Методика дослідження самоставлення // Практикум по психодіагностиці. Конкретні психодіагностичні методики. М., 1989.
10. Фонарев А.Р. Формы становления личности в процессе ее профессионализации // Вопросы психологии. – 1988. – Т.9. №5. – С . 120-128.

Вахніцька О.В.

м. Житомир

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ УЧНІВ В ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Стаття присвячена формуванню професійної орієнтації учнів. З'ясовано теоретико-методологічні основи профорієнтаційної роботи та її аналіз в психолого-педагогічній теорії та практиці. Розроблено рекомендації щодо підвищення рівня професійної орієнтації учнів в процесі навчання в загальноосвітніх закладах.

Ключові слова: професійна орієнтація, професійна інформація, професійна консультація , професійний відбір.

***"Проблема самовизначення є, перш за все,
проблема визначення свого способу життя"***

С.Л. Рубінштейн

Постановка проблеми. Проблема професійного самовизначення учнівської молоді посідає важливе місце у педагогічній та віковій психології, оскільки стосується вирішального моменту у життєвому становленні особистості. Особливої актуальності вона набуває у ранньому юнацькому віці. У зв'язку з цим, центральним і досить складним завданням сучасної школи є формування в учнівської молоді здатності до свідомого та самостійного вибору професії і подальшого оволодіння нею. Вирішення цього завдання багато в чому залежить від активної позиції самих учнів, від усвідомленості себе суб'єктом власного життя, прагнення до особистісної самореалізації, вміння виважено і самостійно приймати відповідальні рішення. Водночас школа всіма доступними їй засобами готує учнів до майбутнього вибору, а профорієнтація органічно входить до шкільного навчально-виховного процесу і здійснюється в його рамках. Тому вивчення професійного самовизначення старшокласників є досить необхідним і може відкрити нові шляхи його оптимізації.

Історія появи деяких елементів оцінки профпридатності людини йде в глибину століть. Це відноситься в основному до діагностики знань, умінь і здібностей. Вже в середині III тисячоліття до н.е. в Стародавньому Вавилоні проводили випробування випускників шкіл, що готували писарів. У давньому Єгипті мистецтву жерця навчали тільки тих, хто витримував систему певних випробувань. Інші приклади дає стародавня історія Спарти, Афін, Риму. У Спарті була створена і успішно здійснювалася система виховання воїнів, в Римі – система відбору і навчання гладіаторів. В Китаї існувала широко поширена посада і професія урядовця. Відповідно і тут з'явилися перші елементи профвідбору на цю посаду. Церемонії помітно сприяла атмосфера урочистості і благоліпного довкола молодих людей що наважилися тримати державні іспити на заняття цієї посади. Іспити ці в китайському суспільстві сприймалися майже як свято. Тему іспиту нерідко давав сам імператор він же проводив безпосередню перевірку знань на завершальному етапі багатоступінчастого конкурсного відбору претендентів. Даних, подібних приведеним вище, є багато, і всі вони указують на досить ранній період виникнення елементів того, що зараз прийнято називати профдіагностикою і профвідбором. [10]

Засновником наукового вивчення індивідуальних відмінностей вважається англійський учений Френсис Гальтон. В січні 1908 року в м. Бостоні, як вже наголошувалося вище, почало роботу перше бюро профорієнтації молоді для надання допомоги підліткам у визначенні їх

життєвого трудового шляху. Діяльність цього бюро і прийнято вважати початком профорієнтації. Потім аналогічне бюро заснували в Нью-Йорку. У його завдання входило вивчення вимог, що пред'являються до людини різними професіями, більш детальне пізнання здібностей школярів. Бюро вело свою роботу у контакті з вчителями користуючись тестами і анкетами. Досвід діяльності цих бюро почав широко поширюватися в США, Іспанії, Фінляндії, Швейцарії, Чехословаччини і інших країнах. [3]

Виклад основного матеріалу. На сьогодні правову основу здійснення системи професійної орієнтації складають: Кодекс законів про працю, Закони України «Про зайнятість населення», «Про освіту», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», «Про охорону праці», Основи законодавства України про охорону здоров'я. Постанова Кабінету Міністрів від 27 січня 1994 р. «Про концепцію державної системи професійної орієнтації населення» передбачає створення умов для реалізації конституційних прав громадян на вільний розвиток особистості, на працю, на вільний вибір професії та професійний розвиток [9].

Теоретичні, методологічні та загально методичні питання щодо формування професійної орієнтації учнів у загальноосвітніх навчальних закладах знайшли відображення у працях вітчизняних та зарубіжних вчених. Соціальна значущість проблеми професійної орієнтації прискорила її наукову розробку, об'єднала педагогів та психологів, соціологів і економістів, медиків. Велику увагу проблемі професійної орієнтації приділяли такі педагоги, як Батишева С.Я., В.А. Полякова, М.Н. Скаткіна та ін.

Розробляли психологічні основи професійної орієнтації такі психологи, як Ананьєв Б.Г., Клімов Е.А., Леонтьєв А.Н., Платонов К.К., Федоришин Б.А. Також серйозну увагу приділяли соціально-економічним, правовим проблемам профорієнтації. Водзинская В.В, Журавлев В.И., Кузьмин В.А., Назимов І.Н., Переведенцев В.І.

Окремі аспекти професійної орієнтації старших школярів вивчалися такими науковцями, як Ватульова О.Г., Павлютенков Е.М., Панков В.А, Тищенко В.П., Витишин В.Ф. та ін. [11, с. 47].

Багатоаспектність навчально-виховного процесу вимагає постійних резервів щодо застосування профорієнтаційного матеріалу у комплексному розвитку особистості школяра. Тому виникає потреба звернутися до ретельного

вивчення шкільної пропедевтичної профорієнтації, визначити найефективніші умови використання профорієнтаційного матеріалу у навчально-виховному процесі, як ефективного засобу розвитку інтересу до праці, професій.

Згідно визначення науковців (проф. Е.Ф. Зеєр, Н.О. Садовнікова, А.М. Павлова), професійна орієнтація - це науково обґрунтоване розподілення людей по різних видах професійної діяльності у зв'язку із потребами суспільства у різних професіях та здібностями індивідів до відповідних видів діяльності». У рамках профорієнтації може бути передбачена також спеціальна система психолого-педагогічних впливів, спрямованих на активізацію людини у формуванні якостей, що визначають успішність у тій чи іншій професії» [8, с. 22].

На думку Чистякової С.Н. професійна орієнтація - це міждисциплінарне знання, яке є поліфункціональним процесом, що включає себе функції різни аспектів: соціальну, економічну, психолого-педагогічну, медико-фізіологічну [13, с.40].

Професійна орієнтація -- це цілеспрямована діяльність вихователя, що передбачає надання допомоги вихованцеві у правильному виборі професії. Це сукупність психолого-педагогічних, медичних та організаційних заходів впливу на вихованців з метою виявлення і формування їхніх професійних інтересів та здібностей і вплив на вибір професії відповідно до соціально-економічних потреб, особистих схильностей, психічних і фізичних можливостей [4, с. 295].

Мойсеюк Н. Є. зазначає, що професійна орієнтація - обґрунтована система допомоги (соціально-економічної, психолого-педагогічної, медико-біологічної, виробничо-технічної) учням у виборі професії відповідно до нахилів, здібностей і ринку праці [6, с. 426].

Через різне визначення професійної орієнтації змінюються підходи до характеристики її структури й змісту, до її методів, а звідси й до системи її практичного втілення, її здійснення. Спрямованість профорієнтації на вирішення господарських проблем суспільства за рахунок особистості змінюється спрямованістю на виявлення, корекцію, розвиток і задоволення інтересів та потреб особистості, що, в кінцевому рахунку, не протистоїть інтересам і потребам суспільства, а гармонійно узгоджується з ними [2, с. 17].

Професійна орієнтація учнів здійснюється в системі навчально-виховного процесу школи, охоплює навчально-виховну, позакласну і позашкільну роботу.

Суб'єктами управління професійною орієнтацією в школі виступає весь педагогічний колектив. Об'єктом управління є учні 1-11 класів. Кожен суб'єкт профорієнтації, впливаючи на об'єкт, виконує свої функціональні обов'язки [13, с. 61]

У системі професійної орієнтації найважливіша роль належить школі. Проте остання не може дати остаточного висновку про професійну придатність учнів, а тим більше - забезпечити їх вичерпною інформацією для правильного вибору професії.

Професійна орієнтація в школі покликана вирішувати певні завдання:

1.Ознайомлювати учнів з різними видами професій та вимогами та правилами їх вибору, рекомендованими Міністерством освіти і науки України.

2.Виховувати в молоді спрямованість на самопізнання і власну активність як основу професійного самовизначення.

3.Формувати вміння зіставляти свої здібності з вимогами, необхідними для набуття конкретної професії, складати на цій основі реальний план оволодіння професією.

4.Розвивати професійно значущі якості особистості [11, с. 420].

Організація професійної орієнтації, складається з декількох взаємозалежних етапів: професійної інформації, професійної консультації, професійного відбору й професійної адаптації.

Професійна інформація (більше ширше - профпросвіта) покликана забезпечити постійне й планомірне професійне інформування учнів загальноосвітніх шкіл, що вчать, їхніх викладачів і батьків, організацію професійної пропаганди провідних і масових професій, установлення й зміцнення постійних контактів між колективами організацій, підприємств, професійно-технічних училищ і загальноосвітніх шкіл. Вона дає старшим школярам змогу ознайомитися з різними професіями, з пов'язаним із ними змістом трудової діяльності, з вимогами, які ці професії ставлять перед людиною, а також з тим, де ними можна оволодіти. Завдяки цьому учні виявляють свої індивідуальні схильності, психофізіологічні можливості, вміння зіставити їх з вимогами професії, до якої вони мають інтерес і нахили.[12, с. 311]

Інформація, важлива для оптимального вибору професії, містить у собі відомості:

- про світ професій і вимоги, які вони пред'являють до людини;

- про потребі суспільства в кадрах;
- про особисті якості людини, істотні для самовизначення;
- про систему навчальних закладів (шляхах одержання професії).

Ці чотири групи відомостей тісно пов'язані між собою - з ними знайомляться учні в ході загального процесу професійної просвіти [9, с. 23].

Професійна інформація починається вже в початкових класах школи, і її зміст розширюється і поглиблюється під час переходу учнів з однієї вікової групи в іншу. У початкових класах школярі в процесі суспільної корисної праці, позакласної роботи знайомляться з різними професіями. Особливо велике значення мають в професійній інформації зустрічі старших школярів з батьками – виробниками, працівниками промислового і сільського господарства, та інших галузей. В процесі роботи за професійною інформацією вчителя розкривають дітям не тільки зміст самої професії, але і, найголовніше, – якими якостями повинна володіти людина, щоб опанувати цією професією і успішно працювати [1, с. 267].

Професійна діагностика – система психологічного вивчення особистості з метою виявлення її професійно значущих властивостей і якостей. Для деяких спеціальностей вона є неминучою, ігнорування пов'язане з ризиком непридатності особистості [12, с. 301]

Чистякова С.Н. між профосвітою та профконсультацією виділяє ще такий компонент, як розвиток інтересів і здібностей.

Професійна консультація – надання особистості на основі її вивчення науково обґрунтованої допомоги щодо найоптимальніших для неї напрямів і засобів професійного самовизначення. Завданнями професійної консультації є: психологічне вивчення особистості учня; надання обґрунтованої допомоги їм в оцінці власних здібностей до різних видів трудової діяльності у сфері суспільного виробництва та ін.

Ярмоленко Н. Д. виокремлює між профосвітою та профконсультацією інший компонент професійної орієнтації *профорієнтаційне виховання*-- найвідповідальніший період у цілісній системі профорієнтаційної роботи з учнями. Основою для успішного здійснення професійного виховання використовується інформація, одержана про учня в процесі попередньої професійної діагностики та професійної освіти. На учня діє весь арсенал навчально-виховних заходів, у процесі якого вивчаються і виховуються професійні мотиви та наміри. Аналіз результатів педагогічного впливу на учнів

дає можливість визначити правильність професійного самовизначення учнів стосовно до їх нахилів і здібностей.

Професійний відбір – система роботи, спрямована на надання допомоги учневі у визначенні й виборі конкретної професії на основі виявлення й оцінки його загальних і спеціальних здібностей, здатностей, інтересів, потреб і об'єктивних умов професійної підготовки і працевлаштування [12, с. 312].

Б.О. Федоришин структурним елементом у системі профорієнтації визначає профдобр, завданням якого є процес добору такої професії для людини, що найбільшою мірою відповідає інтересам особистості цієї людини, сприяє її подальшому розвитку та успішній реалізації в професійній діяльності [7, с. 68-69].

Професія адаптація – це процес пристосування людини до професійної діяльності, її умов; досягнення бажаної продуктивності праці й відповідності між професійними намірами, інтересами, якостями особистості та вимогами до діяльності. Здійснюються тоді, коли учень обрав професію і перебуває на стадії оволодіння нею.

Розуміння структури й змісту профорієнтаційної роботи дає змогу відшукати її більш конкретні форми, побачити етапи цієї роботи, зробити її більш ефективною та цілеспрямованою. Цілком зрозуміло, що на практиці усі ці форми певним чином зливаються та поєднуються. Більш того, від уміння поєднувати всі форми профорієнтації суттєво залежить її успішність.

У Положенні про професійну орієнтацію молоді, визначено такі етапи профорієнтаційної роботи зі школярами різного віку:

1. Початковий (пропедевтичний) етап;
2. Пізнавально-пошуковий (5-7 класи) етап;
3. Базовий (визначальний) (8-9,8-12 класи);

Метою початкового етапу є ознайомлення дітей у процесі навчальної, позакласної та позашкільної роботи з найпоширенішими професіями, виховання позитивного ставлення до різних видів трудової та професійної діяльності, інтересу до пізнання своєї особистості, формування початкових загально-трудова уміння і навичок, здатності до взаємодії з іншими особами в процесі діяльності. Результатом цієї роботи має бути сформоване у старших школярів ставлення до себе, суспільства і професійної діяльності.

Профорієнтаційну роботу в школі проводять учителі всіх навчальних предметів, класні керівники, інші члени педагогічного колективу, фахівці

різних галузей виробництва. Дуже важливим у професійній орієнтації школярів є факультативні курси. Значна їх частина орієнтує старшокласників на конкретну професію і дає їм певний обсяг знань, умінь і навичок з цієї професії. Провідна роль у цій роботі належить класному керівникові. Він упродовж тривалого часу спостерігає за учнями свого класу, вивчає їх індивідуальні особливості, інтереси, здібності й нахили, контактує з батьками, знає виховний потенціал кожної сім'ї. Це дає йому змогу організувати профорієнтаційну роботу на належному рівні. Серед форм такої роботи, використовуваних класними керівниками, найефективнішими є екскурсії, зустрічі з фахівцями, колишніми випускниками, вечори, диспути, конференції, класні години, заняття в гуртках, факультативи, що дає їм змогу спостерігати за розвитком у школярів професійних інтересів [5, с. 178-183].

Отже, проблема професійної орієнтації молоді в тому числі і учнів загальноосвітніх навчальних закладів різко поглиблюються. Одним з головних кроків в житті кожної молодої людини є вибір професії. Від правильного вирішення питання «Ким бути?» – багато в чому залежить вся подальша доля людини. Актуальність допомоги профорієнтації зростає у зв'язку з вимогами сучасного ринку праці, що підвищуються, до молодої людини, що здійснює вибір професії. Своєчасно надана людям допомога профорієнтації виступає заставою гармонійного розвитку особи (професіонала, що включає становлення) і є природним завершенням всієї психолого-педагогічної роботи з учнями шкіл. З точки зору державних інтересів робота профорієнтації з молоддю стає основою для розвитку кадрового потенціалу всієї країни. Лише поєднання даних різних, взаємодоповнюючих форм і методів роботи дозволяє створювати цілісну систему надання всього комплексу послуг профорієнтації.

Висновки. Розвиток повноцінної системи допомоги профорієнтації людям повинен включати, насамперед, такі соціальні інститути як школу, установи професійної освіти, службу зайнятості, а також різні культурні, досягові, соціально-психологічні центри і суспільні об'єднання. В даний час назріла необхідність узагальнення і систематизації досвіду роботи профорієнтації з людьми, накопиченого різними організаціями. На сьогодні існує потреба в посиленні державної підтримки профорієнтації людей що включає обов'язкове створення міжвідомчої структури між органами служби зайнятості і установами спільної освіти. Ефективність роботи по консультуванню профорієнтації обумовлена забезпеченням соціально-

педагогічних умов в школі і використанням різних форм і методів профорієнтації. Профорієнтація учнів переміщає акцент із спільного знайомства зі світом праці на конкретні варіанти виборів.

Список використаних літературних джерел

1. Баранова С.П. и друг. Педагогика: Учеб. пособие для пед. уч-щ. - 2-е изд., перераб.- М.: Просвещение, 1987. - С.267.
2. Гладкова В.М. Профорієнтація: Навч. посіб.- Львів:Новий світ, 2007.- С. 9-31.
3. Копець Л. Класичні експерименти в психології : навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Л. В. Копець. – К. : Вид. дім "Києво-Могилянська академія", 2010. - 284 с
4. Кузмінський А.І.,Омеляненко В.А. Педагогіка. Підручник.-2-е вид. - К.: Знання-Прес, 2004.- С. 287-295
5. Кузмінський А.І., Омеляненко В.А.Педагогіка у запитаннях і відповідях: Навч. посіб. - К.:Знання, 2006. -С. 178-183.
6. Мойсеюк Н.Є.Педагогіка. Навч. посібник. 3-е вид. - Київ, 2001. - С. 424-427
7. Пашукова Т.І., Допіра А.І. Практикум із загальної психології / Під ред.Т.І.Пашукової. -К.: Знання, 2000. -С.68-69
8. Підготовка учнів до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи): Навч. - метод, посібник (За ред. Г.О.Балла, П.С.Перепелиці, В.В. Рибалки). -К.: Наукова думка, 2000. -280с.
9. Постанова Кабінету Міністрів від 27 січня 1994 р. «Про концепцію державної системи професійної орієнтації населення»
10. Професійна орієнтація молоді / Випуск 1.—Тернопіль, 1995
11. Степанова О.М., М.М. Фіцула. Основи психології і педагогіки. - Київ: Академія, 2003. -С. 416-421.
12. Фіцула М.М.Педагогіка. - Київ: Академія, 2003. - С. 301-315
13. Чистякова С.Н.Профессиональная ориентация школьников: организация и управление.- М.: Педагогика, 1987. -С. 17-82.

Стаття посвящена формуванню професійної орієнтації учеників. Вияснено теоретико-методологічні основи профорієнтації, а також її оцінки в сучасній психолого-педагогічній теорії і практиці. Розроблені рекомендації по підвищенню рівня професійної

ориентации учеников в процессе обучения в общеобразовательных учреждениях.

Ключевые слова: профессиональная ориентация, профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный отбор.

The article is devoted to formation of pupils' professional orientation. The theoretical and methodological foundations of career guidance and its assessment in the modern contemporary psychological and educational theory and practice were cleared. The recommendations for improving career guidance for pupils learning in secondary institutions were developed.

Keywords: career guidance, professional information, professional advice, professional selection.

Григоровська Л. В., Череповська Н. І.

м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ПОІНФОРМОВАНOSTІ ДОРOSЛИХ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ І СТАРШОКЛАСНИКІВ В СИТУАЦІЇ ВИБОРУ ПРОФЕСІЇ (2010-2011 РОКИ)

Актуальність заявленої теми зумовлюється необхідністю пошуку шляхів розв'язання суперечностей, притаманних сьогodнішньому ринку праці. Суб'єктивна складова зрушень полягає у змінах в системі координат вибору професії людиною, однією із складових якої є її, людини, поінформованість в ситуації професійного самовизначення.

У статті представлено дані, що презентують ситуацію професійного самовизначення через стан поінформованості громадян щодо різних її аспектів. Аналіз цих даних під кутом зору потреб сучасного ринку праці в Україні становить мету публікації. Порівнюються дані репрезентативних всеукраїнських опитувань дорослого населення та учнів 9-11-х класів, проведені у 2010 [1] та 2011 роках.

Стан поінформованості громадян в ситуації вибору професій як одного з чинників цього вибору вивчався на основі відповідей на запитання: “Яка саме інформація про професію була Вам відома, коли Ви її обирали (схилялися до її вибору)?”, “Чи мали (масте) Ви інформацію про інші професії, крім тієї, яку обрали або схиляєтеся обрати?” та “У який спосіб Ви отримували інформацію про професію, яку обрали (схиляєтеся обрати)?”.

Переважає більшість опитаних старшокласників (73,5%) відповідали на запропоновані запитання як люди, що саме зараз обирають професію,

завершуючи навчання в школі. Серед дорослих 38,7% знаходились в позиції пригадування ситуації вибору професії, в якій вони перебували в минулому, 18,2% відповідали як люди, що усвідомили необхідність удосконалення в професії, 7,5% – як ті, що проходять перекваліфікацію, опановують нову професію, і 5,3% – як ті, хто прийняв рішення про необхідність змінити професію.

Отже, на момент вибору професії дорослими найбільш доступною інформацією для них були відомості про зміст праці (42,9% респондентів), умови, у яких працюють фахівці (41,9%), навчальний заклад, у якому готують спеціалістів цього профілю (33%), гарантії працевлаштування за цією професією (33%). Інші альтернативи обрали менше третини дорослих респондентів (див. Табл. 1).

Перші три позиції, названі дорослими, також входять до першої трійки напрямів поінформованості, відзначених старшокласниками, проте розташовуються вони дещо в іншому порядку і мають більший кількісний вираз: навчальний заклад, у якому готують спеціалістів певного профілю відмітили 53,5% старшокласників, зміст праці за професією – 47%, умови, в яких працюють фахівці обраного профілю – 44,9%. Далі йдуть: вимоги до особистих здібностей, які висуває до людини професія (38,8%), можливості кар'єрного зростання і найвищих досягнень, що професія надає людині (38,6%), рівень престижності фахівців такого профілю (36,9%), професійні цілі та завдання, які виконують ці спеціалісти (36,2%), рівень відповідальності, якого вимагає робота за обраною спеціальністю (35,3%), гарантії працевлаштування за професією (31,5%). Значно менше серед старшокласників і тих, хто вважає, що на час вибору професії не мали жодної інформації про обрану професію (0,7% проти 7,7% дорослих). Найбільші розбіжності у поінформованості між дорослими, що колись перебували в ситуації вибору професії, і старшокласниками, яким його належить здійснити в близькому майбутньому, *що значною мірою пояснюють невітні тенденції ринку праці*, зафіксовано за такими позиціями: можливості кар'єрного зростання, які надає професія (23,9%), рівень її престижності (20,6%), навчальні заклади з підготовки фахівців за обраною професією (20,5%).

Отже, *старшокласники, згідно з їхніми оцінками, є більш поінформованими щодо різних аспектів ситуації вибору професії порівняно*

із дорослими громадянами (див. рис. 1). І в дорослій вибірці чим молодші за віком респонденти, тим більш поінформованими порівняно із старшим поколінням вони себе вважають щодо переважної більшості аспектів ситуації професійного самовизначення.

Таблиця 1.

	Учні		Дорослі	
	'10 р.	'11 р.	'10 р.	'11 р.
навчальний заклад, у якому готують спеціалістів цього профілю	45,8	53,5	39,2	33,0
умови, в яких працюють ці фахівці	36,7	44,9	34,3	41,9
професійні цілі та завдання, які виконують ці спеціалісти	28,6	36,2	24,8	28,8
зміст їхньої праці	45,2	47,0	39,6	42,9
вимоги до особистих здібностей, які висуває ця професія	30,3	38,8	25,3	25,1
ризики, що загрожують здоров'ю тих, хто працює за цим фахом	10,6	14,1	8,0	11,7
рівень відповідальності, якого вимагає робота за цією спеціальністю	31,3	35,3	20,8	23,2
можливості кар'єрного зростання і найвищих досягнень, що їх надає ця професія	41,3	38,6	15,6	14,7
рівень престижності фахівців такого профілю	32,1	36,9	21,4	18,3
ставлення до цієї професії близьких мені людей	26,6	29,7	22,6	24,2
гарантії працевлаштування за цією професією	33,3	31,5	30,1	33,0
рівень конкурентності на ринку праці	12,8	11,4	9,8	8,8
інше	1,6	1,1	1,7	1,3
ніякої інформації про цю професію не мав	1,7	0,7	7,2	7,7
важко відповісти	7,3	2,5	7,6	6,8

Серед дорослих статі не має вираженого впливу на їх поінформованість в ситуації вибору професії, тоді як певні відмінності між групами респондентів з різним рівнем освіти спостерігаються. За більшістю показників дорослі з повною вищою освітою були краще поінформованими при виборі професії, ніж респонденти з нижчим рівнем освіти. Винятком є поінформованість про ймовірність працевлаштування і ставлення близьких людей до обраної

професій, яка має дещо вищі значення в осіб із середньою освітою, та поінформованість про рівень відповідальності, що вимагається від фахівців обраного профілю, щодо якої було більше обізнаних серед осіб з неповною вищою освітою.

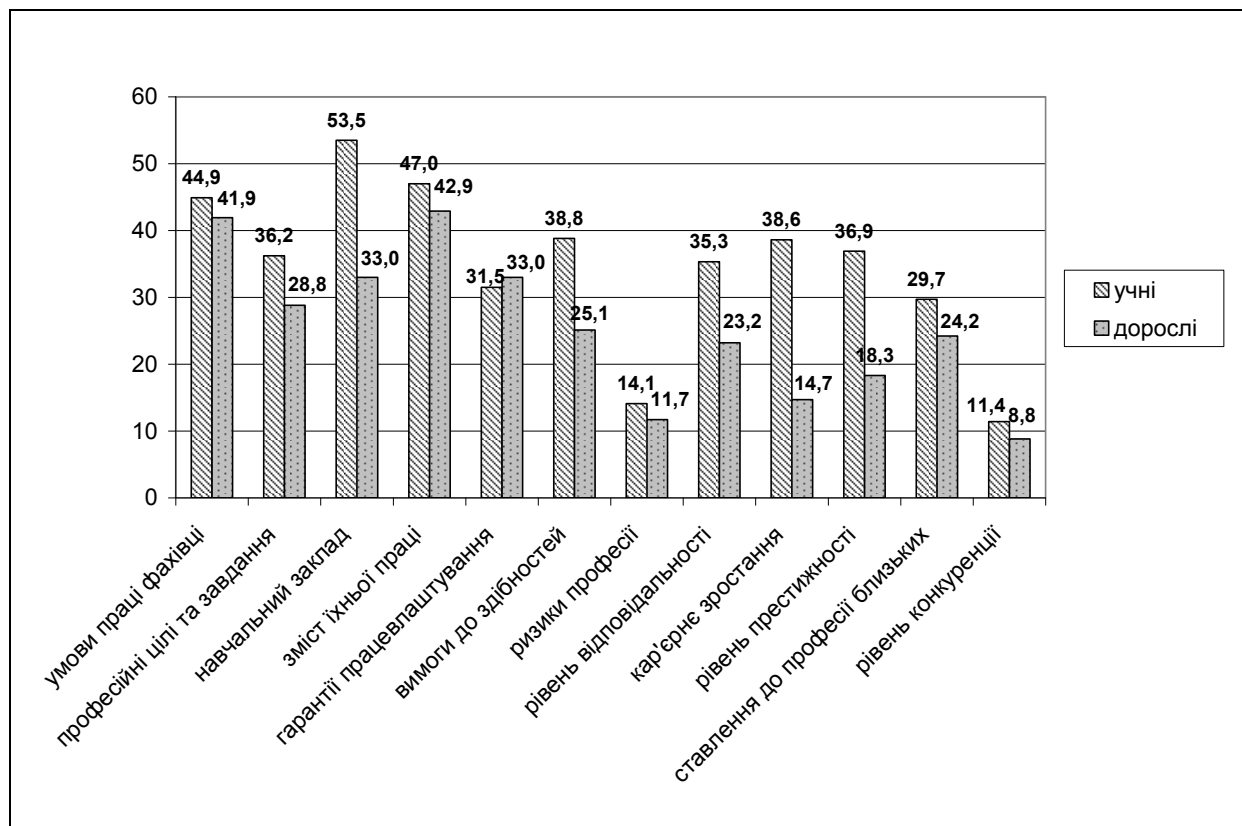


Рис. 1. Розподіл відповідей на запитання серед учнів та дорослих " *Яка саме інформація про професію була Вам відома, коли Ви її обирали (схилялися до її вибору)?*" (у відсотках від кількості опитаних у 2011 році)

Спостерігаються певні відмінності в регіональному розрізі. Так, мешканці Заходу України порівняно із жителями інших регіонів під час вибору професії були, за їх оцінками, більше поінформованими щодо навчальних закладів, де готують фахівців обраного профілю (56,4% проти 49,9–56,2% в інших регіонах), професійних цілей і завдань, які виконують такі спеціалісти (37,3% проти 34,4–37%), умов, у яких працюють ці фахівці (47,9% проти 42,2–46,3%). Серед жителів Сходу більше тих, хто вважає себе поінформованими про рівень відповідальності, якого вимагає робота за обраною спеціальністю (40,7% проти 29,4–38,3% в інших регіонах), тоді як на Півдні порівняно з іншими регіонами більше тих, хто вважає себе поінформованим щодо гарантій працевлаштування (37,2% проти 21,1–35,8%).

Не має визначального впливу на оцінювання громадянами власної поінформованості щодо питань професійного вибору і тип поселення. Проте варто відмітити, що серед мешканців сіл більше, ніж серед жителів міст, тих, хто вважав себе поінформованим про зміст праці (48,4% і 39,9% відповідно); професійні цілі (31,1% і 28,6%), рівень престижності професії (17,5% і 16,8%). Серед мешканців міст, навпаки, більше тих, хто мав інформацію про навчальні заклади (31,2% і 31,4% відповідно), вимоги щодо відповідальності (22,7% і 22,9%) і можливості кар'єрного зростання (10,9% і 17%). Тобто міські жителі, за їхніми оцінками, краще поінформовані щодо різних аспектів вибору професії, ніж мешканці сіл.

Щодо старшокласників слід відмітити, що в учнів 10-го класу порівняно з дев'ятикласниками поінформованість зростає за більшістю показників. При цьому серед дівчат порівняно із хлопцями більшою є частка поінформованих про навчальні заклади і ставлення близьких до обраної дитиною професії. Про можливості кар'єрного зростання, рівень конкуренції в професії і зміст праці більше поінформовані старшокласники Центрального регіону, про гарантії працевлаштування – їх однолітки на Сході, про рівень відповідальності – школярі Південного регіону, що загалом відповідає регіональним особливостям поінформованості дорослого населення.

Більшість дорослих і учнів, обираючи професію, не обмежуються інформацією лише про бажану професію. Так, загалом понад 80% дорослих і 95% школярів дають той чи інший варіант позитивної відповіді про поінформованість щодо інших професій, крім обраної.

Найпоширенішим способом отримати інформацію про професію у дорослих респондентів були спроби працювати за обраною професією (28,4%), спостерігати за роботою фахівців (30,4%), розпитування тих, хто працював (працює) за цим фахом (28,1%), спостереження за роботою фахівців за спеціальним задумом з метою професійного самовизначення (22,3%), розповіді батьків (19%). Нинішні старшокласники мають інші пріоритети щодо джерел отримання інформації. Більшість учнів використовують для пошуку інформації інтернет (55,5% порівняно з 48,8% у 2010 році), розпитування фахівців (52,2% проти 46,5%). Біля третини школярів отримують інформацію про професію від батьків (34,7% проти 33,8% у 2010 р.), спостереження (31% і 30,7%), перегляд телепередач, фільмів (29,3% і 26,8%). Кожен 10-й учень орієнтується у виборі професії на своїх кумирів (8,3%) і героїв художніх творів

(2,2%). Тобто значну частину інформації про професії старшокласники сьогодні отримують із сучасних медіа, якими дорослі користувалися для вибору професії у 2-3 рази менше. Набагато менше, ніж дорослі свого часу, використовують сучасні школярі як джерело інформації про професію спроби попрацювати за фахом (16,9% проти 30,4% серед дорослих). Більш вагомими як джерело інформації про професії стали шкільні уроки: їх відмітили 20% старшокласників, тоді як в дорослій вибірці цей показник становить 13,4%. Трохи менше учнів (11,7%) отримують інформацію про професію на екскурсіях на місце роботи. і всього звертаються До профконсультанта звертається лише 7,9% старшокласників (тобто, приблизно кожен 12-й), що менше порівняно з 2010 роком (9%).

Дівчата частіше за хлопців розпитують про професію (54,5% і 49,9% відповідно), натомість хлопці більше за дівчат, самовизначаючись щодо майбутньої професії, користуються як джерелом інформації цілеспрямованим спостереженням за роботою фахівців (34,1% і 28% відповідно).

Учні 10-х класів на підтвердження того, що цей період життя старшокласників є сенситивним щодо вибору професії, більшою мірою залучені до медіа-практик, спрямованих на вибір професії: частіше за інших шукають інформацію про професії в інтернеті (56,2% серед дев'ятикласників, 56,9% серед десятикласників і 52,5% серед випускників), переглядають телепередачі і фільми (відповідно 29,5%, 28,7%, 30%). Проте до профконсультантів дещо частіше звертаються дев'ятикласники (9,9%, 5,3%, 7,1%). Гадаємо, що наведені цифри спонукають до очевидного висновку: ***рівень охоплення старшокласників профконсультуванням слід підвищувати.***

Вищі порівняно з дорослими значення різних аспектів поінформованості школярів щодо професії знаходять своє відображення і в даних щодо проробленості професійного плану. Професійний план є інструментом обґрунтованого професійного вибору особистості, наявність в ньому більшості компонентів свідчить про його високу якість. Передусім зазначимо, що лише 8,1% школярів відповіли, що вони не мають професійного плану; серед дорослих таких відповідей утричі більше (25%). За багатьма показниками якість професійного плану старшокласників в актуальній ситуації вибору професії вища, ніж професійного плану, який мали у свій час дорослі (на основі їхніх самозвітів та ретроспекції). Так, у школярів більш чіткими є

уявлення не тільки про початок професійного шляху, навчальні заклади, в яких готують фахівців відповідного профілю (наявність цього компонента у своєму професійному плані зазначили 45,8% старшокласників проти 23,8% дорослих), а й про ідеал і мету, уявлення про бажані досягнення в майбутньому, в життєвій перспективі (54,7% і 23% відповідно), уявлення про подальше кар'єрне просування (43,3% проти 19,8%), про послідовність найближчих цілей, про те, що слід робити в першу чергу (37,5% проти 26,2%), про початок професійної діяльності, перше місце роботи (35,5% проти 31,9%), бажані посади по закінченні навчання (31,2% проти 17,7%), найвищий рівень можливих досягнень у професії (24,1% проти 14%).

Майже кожен четвертий школяр (23,7%) вважає свій професійний план кращим, ніж в інших (серед дорослих таких 9,8%), 45,5% – таким, як в інших (серед дорослих – 37,8%), і лише 3,1% старшокласників визнали його гіршим (серед дорослих таких 8,4%). Тобто, понад дві третини школярів (69,2%) мають позитивну самооцінку стосовно свого професійного планування, тоді як серед дорослих кількість людей з позитивною самооцінкою з цього питання не досягає й половини (47,6%).

Завершуючи представлення даних щодо поінформованості громадян – дорослих і старшого шкільного віку – в ситуації вибору професії, що в цілому, не дивлячись на достатньо високі показники поінформованості за різними напрямками, її структура (особливо у зіставленні з структурою схильностей старшокласників [1]) така, що не відповідає запитам ринку праці настільки, щоб можна було говорити про суттєві зміни в ньому на краще у найближчому майбутньому. Потребує поліпшення профорієнтаційна робота з молоддю, в якій слід більшою мірою спиратися на результати аналізу стану і прогнозів розвитку державного і локального ринків праці, рівень конкуренції в професії. Перспективи подальшого дослідження варто спрямувати на пошук оптимальних варіантів змісту, форм і методів інформування громадян, що перебувають в ситуації вибору професії.

Список використаних літературних джерел

1. Найдьонов М. І., Григоровська Л. В. Динаміка оцінок престижності професій, що користуються попитом на ринку праці. Чинники, умови та особливості вибору професії : інформаційний бюлетень. Листопад'2010 /

М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. О. М. Лисенко ; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. – К., 2010. – 126 с.

2. Найдьонов М.І. Престижність як аргумент вибору майбутньої професії та її динаміка протягом 2008-2010 років / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення : Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (24 листопада 2011 р., м. Київ) : у 2 ч. – Ч. 1. / уклад. : Л. М. Капченко, С. Д. Тарасюк, Л. Г. Авдєєв [та ін.]. – К. : ІПК ДСЗУ, 2011. – С. 211–221.

3. Григоровська Л. В., Найдьонов М. І. Соціальна ситуація дефіцитності-престижності професій // Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики: Матеріали наук.-практ. конф. / За ред. Ю. М. Маршавіна. – К.: ІПК ДСЗУ, 2009. – С. 136–143

Гуцан Л.А.

м. Київ

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ В ПРОЦЕСІ ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ ГОТОВНОСТІ СТАРШОКЛАСНИКІВ ДО СВІДОМОГО ВИБОРУ МАЙБУТНЬОЇ ТРУДОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Статтю присвячено обґрунтуванню необхідності створення простору профільного самовизначення як визначального чинника формування готовності учнів основної школи до вибору напрямку профільного навчання.

Ключові слова. Простір профільного самовизначення, готовність учнів до вибору напрямку профільного навчання.

Постановка проблеми. Шлях європейської та світової інтеграції, обраний Україною, зумовлює необхідність інтенсивних змін у політичному, економічному й соціальному житті. Саме тому останніми роками відбуваються в освітній галузі реформаційні процеси, спрямовані на досягнення рівня найкращих світових стандартів. Важливим кроком у цьому напрямі стала поява стратегічних освітніх нормативних документів (Національна доктрина розвитку освіти; Закон України «Про загальну середню освіту»; Концепція профільного навчання в старшій школі; Концепція державної системи професійної орієнтації населення). В цих документах закладені основи нової парадигми освіти – орієнтації на новий тип гуманістично-інноваційної освіти, її конкурентоздатності в європейському та світовому просторах, виховання

покоління молоді, що буде захищеним і мобільним на ринку праці, здатним робити особистісний духовно-світоглядний вибір, матиме необхідні знання, навички й компетенції для навчання протягом життя [1].

Сучасна ж ситуація на рівні середньої освіти на думку вчених (І. Бех, Н. Бібік, Б. Біляк, О. Дуда, О. Кабардін, В. Кизенко, Е. Кушнеренко, І. Лікарчук, В. Мадзігон, В. Мозговий, О. Овчарук, М. Піщалковська, В. Сидоренко, Н. Побірченко, В. Рибалко, В. Тименко, А. Хуторський) свідчить, що учнівська молодь після закінчення школи не здобуває широких можливостей вибору професії, учні та випускники не обізнані з потребами ринку праці та не можуть бути конкурентоспроможними.

Вони вважають, що розв'язання проблеми самовизначення особистості, свідомого вибору профілю освіти та майбутньої професії, якій сприяє система профорієнтації школярів, є найсуттєвішим завданням сучасної загальноосвітньої школи. Саме в цьому аспекті масова школа повинна виконувати функцію орієнтира, радника в процесі інформування, прогнозування, розширення діапазону професійного вибору учнівської молоді. Тим самим сприяти адекватній психологічній підготовленості до свідомого вільного вибору профілю навчання та майбутньої професії відповідно намірів, потреб, інтересів та здібностей особистості учня.

Аналіз досліджень. Зазначимо, що фундаментальні психолого-педагогічні дослідження проблеми підготовки учнівської молоді до вибору майбутньої професії були здійснені: К. Абульхановою-Славською, С. Батишевим, Л. Буєвою, Ф. Іващенко, Є. Климовим, Б. Ломовим, В. Моляко, В. Поляковим, М. Пряжніковим, В. Рибалко, В. Сидоренко, М. Тименко, В. Синявським, Б. Федоришиним, С. Чистяковою, М. Янцуром та іншими дослідниками, які визначили методологічні підходи, мету, завдання, зміст цього процесу та засоби його реалізації в різних видах навчальної та трудової діяльності учнів.

Останній час чільне місце складають наукові праці які присвячені вивченню проблем вибору майбутньої професійної діяльності школярами в умовах профільного навчання (О. Мельника, О. Коберника, М. Піддячого, М. Піщалковської, Н. Побірченко, І. Сотніченко, Г. Терещука та інших). На їх думку процес самовизначення учнів в сучасних умовах надто розтягнутий і характеризується „інфантильно незрілим” ставленням дитини до власного майбутнього, недостатніми адаптованими здібностями й можливостями

включення в доросле життя, невідповідністю особистісних очікувань і очікувань суспільства.

Таким чином, **мета даної статті** полягає в обґрунтуванні та підтвердженні необхідності створення простору профільного самовизначення, яке суттєво впливає на формування готовності учнів основної школи до вибору профілю навчання.

Ринкова трансформація економіки України передбачає масштабні перетворення як у сфері економічних відносин, так і у сфері структурної модернізації виробництва. Сучасне виробництво внаслідок застосування новітніх технологій і диверсифікації, гнучких та динамічних форм організації праці урізноманітнює характер праці, висуває нові вимоги до працівника, зокрема щодо підвищення його функціональної мобільності та універсалізації, адаптаційних можливостей, ініціативності і самостійності в роботі. Тому наявність у молодій людини високих професійних якостей, професії широкого профілю, багатосторонніх трудових навичок і умінь збільшує її можливості на ринку праці як власника робочої сили, робить конкурентоспроможною і адаптивною до динамічних умов ринкового середовища. Сучасна якісна освіта, професійні знання повинні відігравати визначальну роль у забезпеченні зайнятості і самозайнятості, особистих доходів молодого підростаючого покоління в ринкових умовах. А це, в свою чергу, вимагає відповідної підготовки, заснованої на науково обґрунтованій системі професійної орієнтації.

Нажаль в освітніх навчальних закладах нині гостро відчувається відсутність цілісної системи профорієнтації учнівської молоді. Моніторингове дослідження, яке нами проведене засвідчило, що біля 65% учнів старших класів вважають, що діюча нині школа не дає їм належної освіти і спрямованості для успішної побудови подальшої професійної кар'єри, не орієнтує на вибір майбутньої професії. Анкетування батьківської аудиторії показало, що більшість з них до 90% не задоволені організацією профорієнтаційної роботи в школах і тому прагнуть самостійно допомагати своїй дитині у виборі майбутньої професії. Результати досліджень свідчать також про те, що лише незначна частина школярів 13% звертається за одержанням профорієнтаційної інформації про різні види праці до вчителів. Переважна ж кількість учнів 87% надає перевагу іншим джерелам інформації; 32% підлітків звертаються за допомогою у вирішенні питань вибору професії до батьків та інших родичів;

19% осіб дізнаються про види трудової діяльності, які їх цікавлять, із засобів масової інформації; 13% школярів прислуховуються до порад ровесників у визначенні власних професійних переваг; 11% опитаних взагалі не мають уявлення про те, де можна одержати знання про професії, які їх цікавлять.

Підлітки мають вкрай слабку поінформованість про світ професій, сфери професійної діяльності, вимоги які ставить та чи інша професія до людини. В середньому учні восьмих класів називають близько 13-ти професій. До їх числа входять найпоширеніші: продавець, будівельник, перукар, двірник, пожежник, вантажник, електрик, слюсар та інші, а до п'ятірки найпопулярніших – водій, вчитель, шахтар, міліціонер і лікар. Нажаль в лексиконі старшокласників зовсім немає сучасних назв професій менчердайзер, аудитор, комівояжер, метрдотель, провізор та інші.

Про необхідність проведення профорієнтаційної роботи з учнями засвідчує і той факт, що 85% опитаних батьків вважають за необхідне введення матеріалу про професії до навчальної діяльності з метою успішної підготовки їх до свідомого вибору профілю навчання, а в майбутньому і сфери праці. Крім того переважна більшість з них 98% згодна з можливістю використання профорієнтаційного матеріалу в позаурочній діяльності.

Отримані результати моніторингового дослідження дають можливість прийти нам до висновку, що рівень профорієнтаційної роботи в школі ще надто на низькому рівні. Залишилося також серед значної кількості педагогів сформоване раніше негативне ставлення до цієї роботи, оскільки профконсультацію трактують як кількахвилинну бесіду вчителя з учнем на тему: “Ким ти хочеш бути в майбутньому?”. В таких умовах школярі не те, що не отримують належної допомоги, вони навіть не розуміють значення усвідомленого й обґрунтованого вибору майбутньої професії для себе та суспільства. Адже у всіх класах, де ми проводили дослідження, сучасні підлітки не розуміють і не знають, що таке профконсультація. Не розуміють цього і вчителі, їхні уявлення про шкільну профорієнтаційну роботу в умовах профільного навчання досить поверхові. Очевидними є її цілковита відсутність або ж неефективність. Означене нами вище свідчить про необхідність удосконалення системи професійної орієнтації зі школярами, яка б ефективно діяла в сучасних освітніх закладах. Потребує також для неї сучасного змісту та педагогічних засобів науково-методичного супроводу професійного самовизначення кожної молодої людини.

Реформування системи загальної середньої освіти, яке, зокрема, передбачає впровадження профільного навчання, створює потенційно сприятливі умови для успішного розв'язання окреслених вище проблем та створення простору професійного самовизначення, який надасть можливість удосконалити систему профорієнтаційної допомоги, провести більш радикальні зміни у ставленні суспільства до цієї проблеми, а школярам – надасть можливість реалізувати свої потенційні можливості.

Загальною метою створення такого простору є створення умов для досягнення кожним учнем можливості підготувати себе до майбутнього вибору профілю навчання, шляхом включення в профорієнтаційний простір, який поєднує у собі психологічні, педагогічні та соціальні аспекти, сприяє самовизначенню, саморегуляції своєї освітньої діяльності, розвитку і саморозвитку дитини як суб'єкта життєдіяльності, в тому числі й професійної.

Основні завдання створення простору:

- 1) Узгодження дій педагогічних, методичних, соціальних, психологічних і медичних служб із виконавцями профорієнтаційних програм відповідно до запитів соціуму;
- 2) Виявлення професійних схильностей з використанням міжгалузевих методик обстеження фізичного та психічного здоров'я дитини;
- 3) Застосування комплексного підходу до оцінювання сім'ї з метою створення ґрунту для планування відповідної соціально-психолого-педагогічної допомоги;
- 4) Розвиток знань, умінь та навичок, які дають старшокласнику змогу розв'язувати проблеми у складних соціальних умовах;
- 5) Застосування міжгалузевого підходу до створення індивідуально-виховних, розвивальних програм.

Простір профільного самовизначення – це сукупність закладів, що мають загальні цілі, ресурси для їх досягнення та єдиний центр управління. Простір необхідний для обміну ресурсами за для досягнення мети та координації зусиль. До простору профільного самовизначення, повинні входити різні типи освітніх закладів.

Перш за все – це школи, які спрямовані на активізацію профорієнтаційної діяльності старшокласників, оволодіння ними такими компонентами змісту профільного самовизначення:

– світ професій, що поєднує у собі знання про види професійної праці

людини та напрями профільного навчання в старшій школі;

- образ “Я”, який поєднує у собі знання про індивідуальні особливості учня, його можливості і домагання, напрями самовдосконалення до рівня вимог бажаного профілю навчання в старшій школі;

- технологія вибору профілю навчання, який поєднує у собі знання правил вибору учнем майбутнього профілю навчання, його уміння складати та корегувати індивідуальну освітню траєкторію, аналізувати суперечності і уникати усталених помилок;

- профільні проби, які передбачають виконання проектних робіт суспільно-гуманітарним, природничо-математичним, технологічним, художньо-естетичним, спортивним напрямом профільного навчання;

Важливо залучити також заклади професійної освіти (коледжі, технікуми, МНВК, ВНЗ, підприємства, Державну службу зайнятості, та інші установи), що володіють ресурсами для проведення допрофільного та профільного навчання, а також різного роду рейтингових змагань. Крім освітніх закладів, до складу простору профільного самовизначення необхідно щоб входили методичні та психологічні служби міста, регіону.

Завдання психологічних служб – надавати повну інформацію педагогам та батькам про особливості спеціальних і загальних здібностей старшокласників, критерії їх виявлення і шляхи формування. В основі психологічного забезпечення допрофільної підготовки лежить сприяння свідомому вибору учнями майбутнього профілю навчання. Важливо досягти усвідомлення учнем себе як суб'єкта вибору профілю навчання. Психологічна служба повинна забезпечити своєчасне виявлення і максимально повне використання в навчанні та вихованні дітей їх інтелектуального і особистісного потенціалу, наявних здібностей, інтересів і нахилів.

Дуже важливо в просторі профільного самовизначення скоординувати зусилля всіх спеціалістів, які беруть в ньому участь. Вчителі-предметники повинні враховувати основні аспекти і напрями оновлення навчального змісту відповідно до вимог сьогодення, шкільні психологи, класні керівники, педагогічна громадськість, батьки, представники підприємств і служби зайнятості населення повинні враховувати вплив на дітей соціальних факторів: мікросередовища, засобів масової інформації тощо.

Тільки за умови системного психолого-педагогічного супроводу допрофільної підготовки процес формування готовності учнів до свідомого

вибору профілю навчання можна зробити ефективним і результативним.

Пропонуємо структурну схему простору профільного самовизначення (рис.1).



Рис. 1. Структура простору профільного самовизначення

Висновок. Таким чином, підсумовуючи все вищезазначене, можна зробити такі висновки.

Впровадження профільного навчання в старшій школі є одним з етапів реформування освітньої галузі в Україні, що відповідає загальній тенденції розвитку старшої школи в провідних країнах світу та положенням міжнародних стандартів середньої освіти. Прискорення даного процесу – вимога часу, що диктується процесами глобалізації, руху до навчання світового рівня, входження України до європейського співтовариства.

Створення ж простору профільного самовизначення дозволить старшокласникам глибше усвідомити роль обраного профілю в житті, спрямує їх на вибір професії, пов'язаної з використанням знань відповідного профілю навчання. Тобто, забезпечить поглиблену професійну підготовку учнів основної школи. Вважаємо, що подальшого ґрунтовного вивчення потребує організація психолого-педагогічного діагностування профільних інтересів старшокласників, механізмів та важливих чинників які впливають на ефективну допрофільну підготовку сільської молоді.

Список використаних літературних джерел:

1. Стратегії реформування освіти в Україні: Рекомендації освітньої політики. – К. : “К.І.С.”, 2003. – 296 с.
2. Кремень В. Освіта – пріоритет номер один / В. Кремень // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2001. – №1. – С. 13 – 14.
3. Липова Л. Особливості організації профільних класів / Л. Липова // Педагогіка і психологія. – 1995. – №4. – С. 57 – 64.
4. Липова Л. Готуємося до профільного навчання / Липова Л., Малишев В., Замаскіна П., Перепилиця О. // Шлях освіти. – 2007. – № 1. – С. 29 – 31.
5. Пряжников Н. Школьная профориентация: реальность и мечты / Н Пряжников // Школьный психолог. – 2003. – №4. – С. 12 – 13.
6. Шеремет Т. Робота з обдарованими дітьми в умовах сільської школи / Т Шеремет, Н Черкасова // Нива знань. – 2001. – №3. – С. 34 – 35.
7. Концепція профільного навчання в старшій школі. // Інформаційний збірник МОН України. – № 24. – 2003 р., К. : Пед. преса. – С. 3 – 15.

Сгорова Є.В.

м. Київ

МЕТОД ІНТЕРВ'Ю У КОНТЕКСТІ ПРОФКОНСУЛЬТАЦІЇ

Постановка проблеми. Сьогодні професійне консультування можна визначити як вид психологічної допомоги, яка спрямована на узгодження індивідуальних професійних можливостей і потреб особистості з інтересами ринку праці або установи, тим самим сприяючи її професійному самовизначенню та професійному розвитку: формується або удосконалюється професійний план і індивідуальний стиль діяльності, успішно набувається професія, вносяться продуктивні зміни у професійну діяльність фахівця, його професійне становлення.

Профконсультування ґрунтується на цілісному підході до людини, який враховує особисту, професійну та соціальну сферу її життя. Профконсультування проводиться з врахуванням індивідуально-психологічних особливостей людини, її загальних і професійних інтересів, схильностей і здібностей, рівня освіти, а також можливостей працевлаштування, професійного зростання, умов праці тощо. Отримати профконсультацію

стосовно освіти та професійної діяльності особистість може на будь-якому етапі свого професійного розвитку. Головна мета гуманістично спрямованого професійного консультування полягає у розвитку здатності особистості самостійно вирішувати проблеми і долати труднощі, що виникають у професійній сфері її життєдіяльності. Воно сприяє успішній професійній та соціальній інтеграції представників усіх вікових груп.

У своїй повсякденній діяльності профконсультанти, з одного боку, розвивають свій власний стиль консультування, з іншого – вони мають обов'язково використовувати певні методи та техніки, адекватні проблемі клієнта та ситуаціям, з якими стикається психолог у своїй роботі.

Існують різні класифікації методів, що застосовуються у профконсультації. Ці класифікації утворено за такими критеріями: потреби клієнта, мета консультування, етапи консультативного процесу, типи консультативних підходів тощо.

Відповідно до мети консультативного процесу методи профконсультації можна представити за такими групами: методи збору необхідної інформації стосовно особистості клієнта; комунікативні методи; інформативні методи; методи дослідження ринку праці; методи інформаційного менеджменту; методи планування кар'єри та професійного розвитку.

Частіше за все у профконсультуванні використовуються методи збору необхідної інформації стосовно клієнта, а саме психологічні тести, опитувальники, спостереження, метод інтерв'ю, автобіографічний метод, самохарактеристика, експертна оцінка, аналіз біографічних даних, аналіз продуктів діяльності і таке ін.

Мета та завдання. Зупинимось детальніше на такому методі з зазначеною вище групи, як метод інтерв'ю, який, на наш погляд, не достатньо представлений у спеціальній літературі з обговорюваної проблеми. Також наголошується і на відсутності відповідного теоретичного обґрунтування практики застосування методу інтерв'ю. З цього приводу слід зразу ж зауважити, що особливості практичного застосування методу інтерв'ю обумовлені теоретичним підходом, який використовує психолог у профконсультативній діяльності: кожний теоретичний підхід має свою модель особистості, а отже робить різні припущення стосовно консультативного процесу.

Презентація методу. Метод інтерв'ю – основа будь-якого консультативного або психотерапевтичного процесу, а спілкування між психологом і клієнтом, яке виникає при цьому, – передумова його успішності. Консультування, за своєю суттю, - це більш або менш структуроване інтерв'ю. Інтерв'ю у консультуванні являє собою динамічний взаємозв'язок між консультантом і клієнтом у формі цілеспрямованої бесіди, в якому мета клієнта репрезентувати себе, свої проблеми та отримати необхідну інформацію, а консультант відповідає на запити останнього та вивчає свого співрозмовника з тим, щоб прийняти рішення стосовно того, що обидві сторони вважають важливим (вибір або зміна професії, працевлаштування тощо).

Метод інтерв'ю використовується не тільки у профоконсультуванні, це один з можливих способів пізнання клієнта та його проблеми незалежно від консультативного контексту.

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

Дослідницьке інтерв'ю. Зазвичай інтерв'ю розуміють як опитування з метою кількісної оцінки розподілу думок за попередньо сформульованими запитаннями. Дослідницьке ж інтерв'ю передбачає проникнення у смисловий зміст внутрішнього світу особистості (клієнта).

Відповідно до способу організації запитань дослідницьке інтерв'ю може бути неструктурованим (коли запитання задаються без встановленої наперед послідовності, і консультант при цьому покладається на свою інтуїцію та професійний досвід), структурованим (коли використовується певний «сценарій» або план бесіди, якого строго дотримуються у процесі роботи з клієнтом), змішаний або напівструктурованим (є чіткий план роботи, проте консультант може відхилитися від нього і досліджувати й інші аспекти особистості клієнта). Недостатньо досвідченим консультантам рекомендується використовувати у своїй роботі структуроване інтерв'ю.

В залежності від етапу консультативного процесу у дослідницькому інтерв'ю розрізняють попереднє та основне інтерв'ю.

Попереднє інтерв'ю триває не більше 50-60 хвилин, тобто один консультативний сеанс. У процесі попереднього інтерв'ю досягаються дві важливі мети: по-перше, консультант збирає необхідну загальну інформацію, і

це слугує першим кроком в оцінці суті і ступеня складності проблеми клієнта; по-друге, встановлюються позитивні взаєностосунки між консультантом і клієнтом, так званий «робочий альянс».

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

I. Особисті дані:

1. ПІБ, адреса, телефон, з ким проживає
2. Вік, стать, сімейний стан, рік навчання, місце роботи, характер зайнятості.

II. Актуальні особистісні проблеми, їх презентація:

1. Час виникнення проблеми, у зв'язку з чим, за яких обставин.
2. Вплив проблеми на життя клієнта.
3. Причини звернення до профконсультанта.

III. Анамнез життя (відомості про попереднє життя):

1. Навчання: школа, надзвичайні випадки, пропуск занять, складні взаєностосунки з викладачами, однолітками, виключення зі школи.
2. Служба в армії.
3. Професійна діяльність: професії, взаєностосунки з колегами по роботі, з начальством.
4. Сімейне життя: одруження, розлучення та його причини.
5. Вживання алкоголю, наркотиків.
6. Попередній досвід консультування.
7. Мета та вимоги до життя.
8. Стан здоров'я, хвороби, хронічні хвороби, тривале лікування, нещасні випадки.

IV. Спосіб життя:

1. Типовий день, тиждень.
2. Дозвілля (зустрічі з друзями, заняття спортом, читання, участь у громадському житті тощо).
3. Освіта.
4. Надзвичайні обставини та ситуації у житті.

V. Відомості про родину:

1. Батьки: їх вік, професія, роль у сім'ї, взаємовідносини з батьками, членами родини.
2. Брати, сестри: їх соціальний та професійний стан.
3. Захворювання членів родини.
4. Професійна стабільність членів сім'ї, випадки зміни професії та місця проживання.

УІ. Результати спостереження за клієнтом під час бесіди:

1. Невербальні характеристики: одяг, жести, вираз обличчя.
2. Голосові характеристики: тембр, інтонація, голосність.
3. Інші характеристики: загальна культура, словниковий запас, комунікативність, товариськість, гнучкість, відкритість, щирість, відповідальність, врівноваженість.

УІІ. Висновки та рекомендації: консультант висловлює свої зауваження та припущення, формулює висновки стосовно почутого, оцінює ступінь необхідності консультування. Також пропонується можливий план подальшої роботи з клієнтом, називається необхідна кількість консультацій.

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

В процесі інтерв'ю консультант у роботі з клієнтом має брати до уваги такі моменти як: попереднє складання плану зустрічі з клієнтом; ознайомлення клієнта з етичними принципами роботи; створення спокійної доброзичливої атмосфери, яка викликає довіру у клієнта до консультанта; відкрите привітне спілкування без використання спеціальних термінів; застосування принципів активного слухання і ефективної комунікації (перефразування, узагальнення, ін.); гнучкість у розмові з клієнтом, разом з тим, необхідно дотримуватися і тем, зазначених у плані зустрічі; консультант має брати до уваги і певні «сигнали» з боку клієнта (вербальні і невербальні) і у разі необхідності задати уточнюючі питання і реорганізувати роботу з клієнтом.

Головна мета *основного інтерв'ю* – одержання якісної змістовної інформації про життєвий світ людини. Деякі автори до цього додають ще таку мету як сприяння позитивним змінам. З цього приводу необхідно зазначити про умови, які забезпечують позитивні зміни і розвиток клієнта: психолог-

консультант має розвинуті певні професійно важливі якості, а також таке ставлення до клієнта, що останній безумовно відповідає довірою та бажанням спілкуватися з консультантом. Такий взаємозв'язок між психологом і клієнтом називають допомагаючими стосунками.

Основне інтерв'ю має свою структуру: 1) визначення теми, предмета дослідження та його завдань; 2) планування дослідження у відповідності до його завдань; 3) саме інтерв'ю; 4) аналіз отриманої інформації; 5) звіт. У центрі консультативного процесу стоїть клієнт зі своїм прагненням зазирнути у свій внутрішній світ якомога глибше. *Створення психологом атмосфери довіри*, надання можливості клієнту усвідомити свою відповідальність за власні дії підсилює його віру у свої можливості, а отже тим самим створює умови для подальшої конструктивної роботи. Щирість, повага як з боку консультанта, так і з боку клієнта – важливий момент у встановленні відкритої продуктивної співпраці під час проведення інтерв'ю.

Консультант не розповідає клієнту, що він повинен думати і як відчувати, не намагається приймати рішень замість нього, оскільки це зводить нанівець його спроможність вчитися та бути відповідальним. Проте своєю поведінкою психолог має демонструвати, що він поважає думки і почуття клієнта. Консультант допомагає особистості стати ближче до себе. В процесі роботи з клієнтом необхідно спонукати його глибше замислюватися над його цінностями, потребами, прагненнями стосовно роботи. Чим більше він зрозуміє себе, тим більше він буде здатний до конструктивних дій та змін.

Прийняття – ще одне ключове поняття процесу дослідницького інтерв'ю. Воно означає ставлення до клієнта як до рівного, поважаючи його право на власні думки та погляди, які можуть бути протилежними поглядам психолога.

Розуміння – також важливий момент у роботі з клієнтом під час інтерв'ю. Існує три шляхи досягнення розуміння, проте вони не всі рівнозначні за своєю ефективністю:

1. Розуміння ґрунтується на непрямій інформації від посередника, наприклад шкільного вчителя.
2. Консультант прагне зрозуміти свого клієнта через свої власні відчуття та знання. Такий спосіб наближає консультанта до розуміння клієнта.

3. Психолог разом з клієнтом намагається зрозуміти, як останній думає, відчуває, сприймає навколишній світ. І справа полягає не в тому, погодитися, чи не погодитися з ним, а в розумінні того, що це все значить для нього.

Під час інтерв'ю профконсультант не розмовляє багато, проте він має бути активним у своїх намаганнях глибоко зрозуміти клієнта, його внутрішній світ, всіляко виявляти свою зацікавленість до проблем клієнта. Демонстрацією цього на практиці є надання можливості клієнту висловитися, не перебивати його і не намагатися «витягнути» з нього необхідну інформацію. Також обговорюйте з клієнтом думки, що його непокоять, наприклад, щодо майбутньої професії або проблем у кар'єрному зростанні тощо. Ці думки необхідно збагачувати та розвивати з тим, щоб розширити професійну перспективу клієнта.

Надавайте клієнту необхідну для нього інформацію, коли він звертається з таким проханням до вас, або коли ви бачите, що він потребує її. Разом з тим, через брак часу краще порадити йому, до яких джерел інформації йому необхідно звернутися.

Отже, професійне застосування методу дослідницького інтерв'ю створює необхідні умови для подальшої роботи з клієнтом, а також одночасно сприяє набуттю клієнтом досвіду співпраці з психологом-консультантом, що в подальшому забезпечує конструктивні зміни його як особистості: зміни у сприйнятті себе та інших, зміни у поглядах на важливі для нього проблеми, зростання активності і відповідальності за власні дії тощо. Дослідницьке інтерв'ю – це по суті розмова, але це професійна бесіда з власною технікою, і вона будується за певними правилами. Дослідницьке інтерв'ю має свою структуру та мету. Інтерв'ю – це не спонтанний обмін думками, як у буденній розмові, воно перетворюється у ретельне розпитування та уважне вислуховування з метою отримання знання. Також слід зазначити, що дослідницьке інтерв'ю – це не розмова рівних партнерів, оскільки ситуація весь час визначається і контролюється дослідником (консультантом), тобто позиції учасників асиметричні. Дослідницьке інтерв'ю спрямоване на отримання емпіричних знань про клієнта та його внутрішній світ шляхом розпитування. У ньому акцент робиться на інтелектуальному розуміння, розумінні проблеми клієнта з його точки зору. Інтерв'ю проводиться відповідно до заданої схеми, концентрується на певних темах, містить певні запитання. Інтерв'ю зосереджено на детальному описові якісної різноманітності явища, що досліджується. Завдання психолога-консультанта – дослідити чому людина

(клієнт) діє саме так, а не інакше, зібрати опис певних проблем клієнта. Отже, результат інтерв'ю – якісні знання, які не підлягають кількісній оцінці.

Відбірне інтерв'ю – це специфічний інструмент у галузі людських ресурсів. У цьому випадку психолог-консультант може виступати або як рекрутер, або як спеціаліст з кар'єрного розвитку. Відбірне інтерв'ю використовується під час прийому на роботу. У ході відбірного інтерв'ю виявляється ступінь зацікавленості кандидата у конкретній роботі та його потенціал для роботи на вакантній посаді. Відбірне інтерв'ю може структуруватися різними способами в залежності від намірів рекрутера або спеціаліста з людських ресурсів. Взагалі питання, з яких складається відбірне інтерв'ю, стосуються як роботи, так і самої людини, яка прагне отримати цю роботу.

Відбірне інтерв'ю застосовується у якості фільтра для визначення особи, яка найкращим чином відповідає вимогам заявленої вакансії. Шляхом прямого спілкування (особистої бесіди або по телефону) відбірне інтерв'ю дозволяє зібрати необхідну інформацію стосовно кандидата на вакантну посаду: рівень його інтелектуального розвитку, професійну обізнаність, професійну компетентність, мотивацію, інтереси та ін. Тривати відбірне інтерв'ю може від 20-30 хвилин до декількох годин (проте не більше двох-трьох). В залежності від способу організації запитань, відбірне інтерв'ю може бути формальним та неформальним.

Формальне відбірне інтерв'ю проводиться в офіційних умовах, офіційними особами, у визначений час. Воно характеризується високою структурованістю самого процесу, запитання до кандидата пропонуються у певній послідовності.

1. Інтерв'ю починається з запитань, які допомагають встановити контакт між співбесідниками. Рекрутер має представитися сам та представити інших офіційних осіб, які беруть участь у співбесіді, а також коротко проінформувати про діяльність установи.

2. Питання до кандидата стосуються освіти, який навчальний заклад він закінчив, яка в нього спеціальність, досвід роботи, чи проходив він підвищення кваліфікації та ін.

3. Уточнюючі питання стосовно резюме кандидата.

4. Питання самого претендента на посаду (у випадку якщо він відчуває, що його беруть на вакантну посаду).

5. Інтерв'ю має обов'язково закінчуватися подякою кандидату за розмову, а також деякими коментарями щодо результатів інтерв'ю.

Неформальне відбірне інтерв'ю проводиться як бесіда кандидата з одним із представників установи. Питання відкриті та орієнтовані здебільшого на виявлення рис характеру, прагнень та планів кандидата на посаду.

Висновки. Таким чином, у профконсультуванні метод інтерв'ю – наріжний камінь всього процесу роботи з клієнтом: неможливо уявити собі інший інструмент, який був би спроможний його замінити. Саме на нього припадає значна частина часу роботи з клієнтом. Проте в нього є і деякі недоліки. На думку деяких дослідників, він може дещо викривляти те, що вивчається. Тобто зазначається висока суб'єктивність методу інтерв'ю: трапляється так, що різні консультанти приходять до різних висновків, навіть коли працюють за одним і тим же планом. Це призводить до того, що деякі психологи відмовляються від методу інтерв'ю на користь тестування, яке вважають більш науковим та об'єктивним методом оцінки. Проте цю суб'єктивність зменшує досвід психолога, структурування процесу інтерв'ю та теоретичне розуміння предмету дослідження. Інтерв'ю як дослідження має виконуватися на високому професійному рівні, на рівні майстерності. Тоді можна говорити про неупередженість цього методу. Показником об'єктивності методу інтерв'ю може бути й інтерсуб'єктна згода між консультантом і клієнтом, яка досягається шляхом раціонального обговорення. Також отримані дані неодноразово перевіряються в процесі консультування. Метод інтерв'ю вносить суттєвий вклад у пізнання буття людини, у її зміну та умов їх існування, оскільки він надзвичайно чутливий до людської ситуації: через розповідь досліджуваного фіксуються переживання та життєво важливі смисли внутрішнього світу особистості. Наприкінці зазначимо, що технологія інтерв'ю як метода наукового дослідження не є виключно логічним, лінійним процесом. У дійсності – це процес зміни планів, гіпотез, теоретичних положень, іншими словами це процес з багатьма «сюрпризами».

Засць І.В.

м. Київ

ВИЗНАЧЕННЯ ОСНОВНИХ СКЛАДОВИХ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ З УЧНІВСЬКОЮ МОЛОДДЮ В ЗАГАЛЬНООСВІТНІХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

У статті визначені основні складові профорієнтаційної роботи з

учнівською молоддю в загальноосвітніх навчальних закладах; описано структуру профорієнтації; запропоновано конкретні методи здійснення профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю в загальноосвітніх навчальних закладах.

Ключові слова: профорієнтаційна робота, професійна інформація, професійна консультація, професійний відбір, професійна адаптація, методи профорієнтаційної діяльності.

Розробка новітніх підходів до здійснення профорієнтаційної роботи з учнями загальноосвітніх шкіл є потребою сьогодення. В сучасних умовах профорієнтаційна робота в загальноосвітніх школах зводиться в основному до предметно-навчальної орієнтації. Її здійснюють вчителі – предметники та класні керівники, а координацію – психологи або ж завідувачі кабінетами профорієнтації. Що ж стосується використання всього арсеналу форм та методів профорієнтаційної роботи у навчально-виховному процесі, то цьому питанню ще не приділяється належної уваги.

Як відомо, у школі все починається з учителя. І хоча результати навчання та виховання учнів залежать від трьох чинників: хто навчає, кого навчають, як навчають, – важко сказати, що найважливіше. Безумовно, головну роль у цьому процесі, зазначає І.А.Зязюн, відіграє вчитель, його особистість. З одного боку, він готує своїх вихованців до конкретних запитів суспільства (нині актуальною є орієнтація на ринкові відносини, виховання дисциплінованості, відповідального ставлення до виконання своїх обов’язків тощо). З іншого боку, вчитель, об’єктивно, залишаючись носієм і провідником культури, бере участь у формуванні особистості як синтезу всіх багатств людської культури.

Тобто, учень чекає від учителя, передусім, розуміння своїх проблем, прагнень, він вдячний над усе за створені для самоствердження умови. Залучаючи дитину до діяльності, вчитель скеровує її на пізнання світу і себе в ньому, дозуючи допомогу, реалізує важливий принцип виховання: «Допоможи мені, щоб я зробив це сам». Отже, для дитини, підлітка, юнака вчитель потрібний як організатор життєдіяльності, що забезпечує кардинальні потреби людини у самоактуалізації, самопізнанні, саморозвитку тощо.

Значну роль при цьому відіграє систематична профорієнтаційна робота з учнівською молоддю, методичні поради щодо здійснення роботи у даному напрямі знайшла відображення в багатьох дослідженнях вчених: Г.О. Балла,

Е.Ф. Зеєра, Є.В. Єгорової., В.В. Кобченка, Н.І. Литвинової, І.Б. Марченко, О.Л. Мерзлякової, Н.А. Побірченко, Н.С.Пряжнікова, В.В. Рибалки, В.В. Синявського, Г.П. Татаурової, Б.О. Федоришина та ін. Зокрема, Б.О. Федоришин зазначає: професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особистість з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивіда та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності.

Тобто, профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей і талантів дитини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і виступає одним з найважливіших елементів державної політики у сфері соціального захисту та зайнятості населення. Вона забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, сприяє підвищенню її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці вимушеного безробіття.

Слід зазначити, що професійна орієнтація включає такі складові : професійну інформацію, професійну консультацію, професійний добір, професійний відбір та професійну адаптацію.

Професійна інформація – система заходів щодо накопичення і розповсюдження відомостей про зміст і перспективи сучасних професій та вимоги, що висуваються до особи (учня), яка бажає їх набути; форми й умови оволодіння різними спеціальностями; можливості професійно-кваліфікаційного зростання; стан та потреби ринку праці; формування професійних інтересів, намірів та мотивацій особи.

Професійна консультація – науково організована система взаємодії психолога – профконсультанта (педагога) та особи (учня), що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності, на основі вивчення індивідуально - психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи.

Професійний добір – система профдіагностичного обстеження особи (учня), спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних для оволодіння нею.

Професійний відбір – система профдіагностичного обстеження особи (учня), спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів

професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Професійна адаптація – комплексна система заходів, яка покликана сприяти процесу пристосування особи (учня) до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, успішному професійному становленню фахівця будь-якого профілю.

Основними науково – методичними засобами, які сприяють цьому процесу є застосування в професійній орієнтації професіографії (інформаційна, діагностична, коригуюча, формуюча) та професійної діагностики (комплекс психологічних, психофізіологічних, медичних та інших методів вивчення особи).

Слід зазначити, що методами профорієнтаційної діяльності називають способи сумісної діяльності вчителя та учнів, які забезпечують підготовку учнівської молоді до усвідомленого професійного самовизначення. Від методів взаємодії, що використовуються вчителем в значній мірі залежить ефективність впливу професійної орієнтації на особистість учня, їх включенність у профорієнтаційні заходи, виробляє вміння вирішувати проблемні ситуації, які виникають у процесі професійного самовизначення спільно з педагогом, сприяє підвищенню їх активності щодо здобуття профорієнтаційного матеріалу про вид діяльності та вимоги до індивідуально-психологічних особливостей фахівця тієї професії, яка їх зацікавила.

За структурними компонентами форми та методи профорієнтації можна поділити на три групи:

1) Методи вивчення особистості учня з метою профорієнтації, які значною мірою залежать від поставлених завдань профорієнтаційної роботи:

- виявити інформаційну готовність молодшої людини до свідомого вибору професії;
- визначити якості особистості, її здібності та професійні нахили;
- виховати в молоді якості, необхідні для всіх професій (працелюбність, організованість та ін.);
- вивчити відповідність обраної професії психофізіологічним особливостям молодшої людини та потребам суспільства.

2) Форми та методи ознайомлюючої профорієнтаційної роботи.

3) Форми та методи професійної орієнтації, що активізують діяльність молоді з підготовки до вибору професії.

Значущість впливу різних форм профорієнтаційної роботи в значній мірі

обумовлюється тим, наскільки тісно налагоджена взаємодія між педагогічними працівниками ЗНЗ та учнями. Проведення профорієнтаційної роботи неможливе без вивчення особистості учня. Матеріали вивчення допомагають правильно підібрати методи, форми та зміст усієї роботи з профорієнтації учнів. Вивчення особистості школяра з метою профорієнтації можна ще назвати попередньою профдіагностикою. На цьому етапі необхідно вивчити характерні особливості особистості:

- ціннісні орієнтації – спрямованість особистості на засвоєння (створення) суспільних цінностей у відповідності з конкретними потребами. Тобто поняття “ціннісні орієнтації” впливає із взаємозв’язку між потребами особистості та суспільними цінностями (на що наголошено, зокрема, у працях Г.О. Балла, Є.В. Єгорової, Н.І. Литвинової, Н.А. Побірченко, В.В. Синявського) та ін.;

- інтереси, які проявляються у зацікавленості щодо змісту професійної діяльності, можливих перспектив професійного зростання, соціальної значимості конкретної професійної діяльності тощо.

- потреби – стан особистості, викликаний необхідністю взаємодіяти із навколишнім середовищем для того, щоб забезпечити своє існування, функціонування та свій розвиток. Тобто, потреби – це джерело активності особистості: вони активізують певні можливості людини, спрямовують її діяльність у відповідному руслі та реалізуються через конкретні об’єктивні цінності;

- мотиви вибору професії;

- цілі;

- нахили – спонукання, які мають в своїй основі активне, творче ставлення до об’єкту який зацікавив особистість;

- здібності, які характеризують швидкість, глибину й міцність оволодіння способами та прийомами діяльності та забезпечують відносну легкість і продуктивність в оволодіння знаннями щодо здійснення різних видів діяльності.

- професійну спрямованість яка визначає поведінку особистості, характеризує сферу її потреб і прагнень, систему її відношень до дійсності, до інших людей і до самої себе, характеризує сферу потреб та інтересів щодо професійної діяльності;

- професійні наміри – усвідомлене позитивне ставлення особистості до

сфери діяльності, що визначається наявністю знань про її сутність, прагнення обрати професію в даній сфері діяльності та отримати відповідну освіту;

- риси характеру, які проявляються в типових для даної особистості способах діяльності, виявляються в типових обставинах і визначаються ставленням особистості до цих обставин;

- стан здоров'я.

Необхідно пам'ятати, що вивчення особистості учня лише тоді матиме смисл та значення для подальшої профорієнтаційної роботи, коли воно проводиться систематично та цілеспрямовано, з використанням комплексу психодіагностичних методик.

Для вивчення особистості школяра з метою подальшої профорієнтації доцільно використовувати наступні методи:

1. Спостереження – цілеспрямоване, організоване і певним чином фіксоване сприйняття об'єкту. Спостереження з метою вивчення особистості може бути:

- безпосереднім – характеризується тим, що між спостерігачем та об'єктом спостереження встановлюються прямі відносини (зв'язки);

- опосередкованим – результати безпосереднього спостереження доповнюються спостереженням із боку вповноважених для цього осіб;

- відкритим – коли присутні знають, що ведеться спостереження;

- прихованим – може проводитись з допомогою різних установок, прихованого звукозапису та ін.;

- включеним – спостереження, при якому спостерігач для досягнення своїх цілей включається в колектив як його повноправний член;

- невключеним – учні знають, що за ними спостерігає стороння людина;

- короткочасним – проводиться протягом уроку, перерви, робочого дня учня;

- довготривалим – може проводитись протягом навчальної чверті, навчального року;

- безперервним;

- дискретним – може періодично перериватись, а потім відновлюватись;

- монографічне – ведеться одразу за кількома показниками і за багатьма учнями;

- вузьке – його метою є виділити й вивчити якесь одне явище.

2. Аналіз документів та результатів діяльності учнів – їх особових справ,

результатів медичних оглядів, класних журналів, творчих робіт тощо.

3. Аналіз практичних дій учнів у школі, поза нею, в сім'ї.

4. Анкетування. Цей метод має ряд недоліків: він у певній мірі суб'єктивний, часто може давати неправдиві дані. Однак при розумному використанні анкетного опитування цей метод може бути успішно застосований, допускається проведення й вибіркового анкетування. Анкети можуть бути трьох видів:

- дихотомічні (вимагають відповіді “так” або “ні”);
- закриті (дається можливість вибору встановлених варіантів відповіді);
- відкриті (відсутні обмеження у відповідях).

5. Бесіди. Для них має бути характерною тематична спрямованість. Вони можуть проводитись як із самими учнями, так і з учителями, директорами шкіл, батьками і та. Ін. Бесіди можуть бути групові та індивідуальні. Групова бесіда може носити характер бесіди-інтерв'ю, що має певні тематичні рамки і проводиться з невеликою кількістю учнів.

6. Педагогічний експеримент. Він може проводитись у природних умовах навчально-виховного процесу. Такий експеримент називається природнім. При цьому учні не повинні знати про те, що проводиться експеримент. Компонентами природного експерименту є: вибір виду діяльності, функціональний аналіз цієї діяльності, спостереження за проявами дитини в обраних умовах діяльності, аналіз результатів діяльності і складання на їх основі характеристик особистості. Педагогічний експеримент може бути використаний для вивчення ефективності тих чи інших методів і форм профорієнтаційної роботи. В ході експерименту використовують спостереження, бесіди, анкетування та ін. Аналіз результатів експерименту проводять методом порівняння даних, отриманих в експериментальних і контрольних групах (класах) учнів. В експериментальних групах проводять дослідно-експериментальну роботу по питанню, що вивчається. В контрольних групах роботу організують у звичній, раніше існуючій формі.

Педагогічний експеримент, який проводиться у спеціальних лабораторних умовах, називається лабораторним. Його використовують для уточнення методики педагогічного дослідження, визначення найбільш ефективних прийомів виховання професійних інтересів, умінь і навичок, способів контролю та самоконтролю та ін. Основними недоліками лабораторного експерименту є те, що особистість ізолюється від природних

умов життя, а також кожен прийом в ході експерименту дозволяє дослідити лише один відокремлений процес психічної діяльності і не забезпечує вивчення особистості як цілого.

7. Метод узагальнення незалежних характеристик. Його суть полягає в тому, що всі вчителі, що працюють в тому чи іншому колективі учнів, дають свою характеристику учня й одночасно рекомендують йому вибрати певну професію. З цією ж метою можна залучити й інших осіб: шкільного психолога, лікаря, батьків та ін. Після цього узагальнюють отримані характеристики та на їх основі роблять певні висновки.

Отже, завдяки використанню вищезазначених методичних засобів можна скласти уяву про ступінь розвитку в учнів інтересів, мотивів, схильностей, здібностей до тієї чи іншої сфери діяльності. Також ми можемо відповісти на питання чи відповідає їх професійна спрямованість індивідуально-психологічним особливостям та потребам ринку праці у фахівцях тієї професії, яку вони планують обрати у майбутньому. Тобто, одержати необхідну інформацію для здійснення індивідуального підходу у процесі профорієнтаційної роботи з урахуванням індивідуально-психологічних особливостей кожного учня.

Профорієнтація допомагає учням дізнатися про свій інтелект, характер, волю, здібності, про те, як використати свої індивідуально-психологічні властивості у виборі майбутньої професії.

Таким чином, здійснення профорієнтаційної роботи в загальноосвітніх навчальних закладах – важливий аспект у підготовці учнів до усвідомленого вибору майбутньої професійної діяльності. Головну роль в цьому процесі відіграє, безумовно, педагогічна взаємодія вчителів, практичних психологів та учнів. Така взаємодія сприяє підготовці учнівської молоді до усвідомленого вибору школярами майбутньої сфери діяльності з урахуванням не лише інтересів, нахилів, здібностей школярів, а й надання знань, умінь та навиків, які сприятимуть не лише усвідомленому вибору професії, а й призведуть до професійного зростання та втілення власних прагнень у життя.

В статье определены основные составляющие профориентационной работы с учащейся молодежью в общеобразовательных учебных заведениях; описана структура профориентации; предложены конкретные методы осуществления профориентационной работы с учащейся молодежью в общеобразовательных учебных заведениях.

Ключевые слова: профориентационная работа, профессиональная информация, профессиональная консультация, профессиональный отбор, профессиональная адаптация, методы профориентационной деятельности.

The paper identifies the key components of vocational work with young pupils in secondary schools, vocational describes the structure and proposed specific methods of vocational guidance work with young pupils in secondary schools.

Keywords: vocational work, professional information, professional consultation, staff recruitment, professional adaptation, methods of career guidance activities.

Список використаних літературних джерел

1. Зазюн І.А. Педагогічна майстерність. – К., 2008. – С 10-14.
2. Климов Е.А. Введение в психологию труда: Курс лекций. – М.: Изд-во Моск. университета, 1988. – С. 8-12.
3. Кондратенко С.О. Соціально-психологічні основи профорієнтаційної роботи в школі. – Ставище, 2000. – 76 с.
4. Костюк Г.С. Роль професійного самовизначення в формуванні особистості // Питання професійної орієнтації учнів. – К.: Радянська школа, 1969. – С. 3-14.
5. Побірченко Н.А. Професійна орієнтація як компонент системи підготовки педагога професійної школи. – В кн. Педагогіка професійної освіти. – С. 16-20.
6. Федоришин Б.А. Система профинформационной работы со старшеклассниками. – К., 1988. – С. 23-30.

Зелінська Я.Ц.

м. Київ

ВИВЧЕННЯ СТРЕСОСТІЙКОСТІ ОСОБИСТОСТІ В СИСТЕМІ ПРОФЕСІЙ “ЛЮДИНА-ЗНАКОВА СИСТЕМА”

У статті розглядається зв'язок між рівнями стресостійкості особистості і стажем діяльності в системі професій “людина-знакова система”.

Ключові слова: стрес, професійний стрес, стресостійкість, ресурси стресостійкості.

Постановка проблеми. В останні десятиліття активізувалися дослідження в галузі професійної діяльності. Це обумовлено тим, що професійний простір у процесі глобалізації піддається впливу широкого

спектра соціально-економічних і технологічних змін, які мають для суб'єкта праці і його професійної діяльності величезні наслідки і потребують нових технологій розвитку стресостійкості.

Спеціальні дослідження робочих (або професійних) стресів стали проводитися лише після 1980-х рр. Залученню уваги дослідників до проблеми “стрес і робота” сприяло те, що став очевидним негативний вплив робочих стресів на здоров'я працівників. Особливі умови виконання професійних обов'язків в системі професій “людина-знакова система”: утримання словесно-логічної інформації великих обсягів, значні навантаження на когнітивну та емоційно-вольову сферу, підвищена відповідальність при зростанні конкуренції та інтенсивності розвитку сучасних компаній, викликають різноманітні психічні стани, які суттєво впливають на результативність виконання професійних завдань.

Аналіз досліджень і публікацій, у яких започатковано розв'язання проблеми. В останні роки проблемі вивчення стресостійкості особистості в системі професій “людина-знакова система” приділяється увага провідних науковців: П.К. Анохіна, М.О. Бернштейна, О.Ф. Бондаренка, Б.Ф. Ломова, С.Д. Максименка, Е.Л. Носенко, Д.О. Ошаніна, Н.І., Пов'якель, В.А. Семеченко, Н.В. Чепелевої, Т.С. Яценко, В.Д. Шадрікова та інші. Доведено, що збереження або підвищення стресостійкості особистості пов'язано з пошуком ресурсів, які допомагають особистості в подоланні стресових ситуацій.

Аналіз літератури показує, що до особистісних ресурсів стресостійкості дослідники відносять інтернальний локус-контроль і пов'язані з ним конструкти типу впевненості в собі й самоефективності, сильної Я-Концепції. За даними О. С. Старченкової, до особистісних ресурсів подолання синдрому вигорання як негативного наслідку професійних і екзистенційних стресів відносяться такі особистісні риси, як соціальна сміливість, відповідальність, наполегливість, висока нормативність поведінки, радикалізм, висока мотивація досягнення. Поведінковими ресурсами подолання вигорання є: активні й просоціальні моделі поведінки (“сміливість і широта вступу в соціальний контакт”, “пошук соціальної підтримки й готовність до її прийняття”), асертивна поведінка, що характеризують так званий, здоровий копінг.

С. Хобфолл відзначає, що незважаючи на численність досліджень, що зв'язують особистісні й соціальні ресурси зі стресостійкістю, їхні результати не

розкривають повною мірою механізми подолання стресу [1]. Це пов'язано з тим, що для вивчення даного питання необхідно використовувати динамічні моделі взаємодії персональних характеристик і стресостійкості, тому що статичні моделі не враховують того, що ресурси самі по собі змінюються під впливом стресових обставин. Каньятци й Норріс в 1993 р. емпіричним шляхом показали, що соціальні ресурси людей часто зменшуються, коли вони піддані впливу стресу. Баумейстер, Братславські, Мураха й Тік [1] одержали аналогічні дані про те, що навіть особистісні, когнітивні ресурси можуть зменшуватися під впливом стресу, оскільки стресова ситуація підриває віру у власні сили, наприклад віру у власну компетентність. У контексті стресостійкості віра як психологічна категорія розглядається в якості найважливішої підтримуючої особистісний ресурс. Можливо, стресова ситуація кидає виклик енергії й мотиву, необхідних для того, щоб задіяти цей ресурс у подоланні стрес-ситуації. Концепція “консервації” ресурсів С. Хобфолла й запропонований на її основі методологічний підхід до оцінки особистісного потенціалу стресостійкості являє собою динамічну модель вивчення взаємодії особистості й середовища.

Традиційними показниками стресостійкості людини на соціально-психологічному рівні є наступні:

1. Збереження здатності до соціальної адаптації.
2. Збереження значимих міжособистісних зв'язків.
3. Забезпечення успішної самореалізації, досягнення життєвих цілей.
4. Збереження працездатності і якості виконуваної діяльності.
5. Збереження здоров'я.

Як показують сучасні дослідження, стресостійкість не є статичною властивістю індивіда. У цьому зв'язку актуальним є звернення до когнітивно-трансактних теорій стресу. У контексті даних теорій стійкість до стресу розглядається як величина, що володіє певною ситуативною мінливістю, «еластичністю», що опосередкована когнітивно-афективною оцінкою ситуації й ресурсами людини [2].

Якість взаємодії людини зі стресогенними ситуаціями істотно відрізняється від якості взаємодії зі звичайними або звичними умовами життєдіяльності. Сила стресового реагування й тривалість пост-стресової симптоматики є похідною від внутрішньої (суб'єктивної) репрезентації об'єктивних і суб'єктивних вимог стресогенних ситуацій. Об'єктивні вимоги

ситуації переломлюються через особистісні конструкти: диспозиції, життєві установки, систему відносин, ціннісні уявлення, смисло-життєві орієнтації, досвід, концепцію реального й ідеального Я та ін. Сприйняття й оцінка ситуативних вимог пов'язані із психічним станом, а також із самовідношенням і рольовою позицією.

Мета статті - виявити особливості стресостійкості в системі професій «людина-знакова система» в залежності від стажу діяльності.

Постановка завдання :

1. Проаналізувати стан проблеми стресостійкості особистості в системі професій «людина-знакова система»;

2. Дослідити зв'язок рівня стресостійкості з професійним стажем особистості.

Дослідження зв'язку рівня стресостійкості з професійним стажем особистості було проведене під нашим керівництвом слухачкою Кольченко Т.Г. на базі ПФ «Джем» у 2012 р. У дослідженні приймали участь 33 особи: 18 бухгалтерів зі стажем роботи до 5-ти років та 15 бухгалтерів зі стажем роботи більше 6-ти років. Дослідження проводилось для підтвердження припущення про те, що існує достовірний зв'язок між рівнями стресостійкості особистості і стажем професійної роботи; при збільшенні стажу роботи бухгалтерів відбувається погіршення показників стресостійкості.

Для проведення емпіричного дослідження було сформовано психодіагностичний комплекс (ПДК): шкала організаційного стресу Макліна, (російськомовна адаптація Н. Водоп'янової); шкала оптимізму та активності Н. Водоп'янової, М. Штейн; опитувальник «Втрати та придбання персональних ресурсів» (ОППР) Н. Водоп'янової, М. Штейна.

Для визначення зв'язку між рівнем стресостійкості особистості та стажем роботи на посаді бухгалтера було використано коефіцієнт Юла (Q) та U-критерій Манна Уїтні.

Виклад основного матеріалу дослідження з обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

За Шкалою оптимізму та активності Н. Водоп'янової, М. Штейна загальні результати діагностики психологічного типу бухгалтерів (у відсотках) представлені у таблиці 1.

У досліджуваних групах найбільша кількість досліджуваних відносяться до психологічного типу "Активні оптимісти – «ентузіасти», для

яких характерна віра у свої сили і успіх, позитивне налаштування на майбутнє, активні дії для того, щоб домогтися бажаних цілей. Вони бадьорі, життєрадісні, не схильні до смутку або поганого настрою, легко і стрімко відбивають удари долі, які б важкі вони не були. У важких ситуаціях використовують проблемно-орієнтовані стратегії подолання стресу. У досліджуваних, які працюють до 5 років цей показник - 36,4 % від загальної кількості, а у досліджуваних, які працюють більше 6 років – 24,2 % від загальної кількості, на 12,2 % менше ніж у досліджуваних, з меншим стажем.

Таблиця 1.

Показники оптимізму та активності у бухгалтерів з різним стажем

Психологічний тип	Кількість осіб, які працюють до 5 років	% від загальної кількості	Кількість осіб, які працюють більше 6 років	% від загальної кількості
Реалісти («Р»)	3	9,1	4	12,1
Активні оптимісти («АО» — «Ентузіаст»)	12	36,4	8	24,2
Активні песимісти («АП» — «Негативіст»)	-	-	3	9,1
Пасивні песимісти («ПП» — «Жертва»)	-	-	-	-
Пасивні оптимісти («ПО» — «Ледарь»)	3	9,1	-	-

Психологічний тип «Пасивні песимісти – «жертва», протилежний «Активним оптимістам» - категорія людей, які ні в що не вірять і нічого не роблять для того, щоб змінити своє життя на краще, характеризуються переважанням похмурого і пригніченого настрою, пасивністю, невірою у власні сили, вважають себе жертвою обставин - серед досліджуваних обох груп – відсутній.

Схожі результати отримали, як ті хто працює до 5 років, так і ті хто працює більше 6 років, відповідно – 9,1 % та 12,1 % по психологічному типу –

«реалісти», які адекватно оцінюють поточну ситуацію по своїх силах (можливостях) і не намагаються стрибнути "вище голови", задовольняються тим, що мають. Як правило, вони стійкі до психологічного стресу.

Результати проведеного опитування за методикою «шкала оптимізму та активності Н. Водоп'янової, М. Штейна» у бухгалтерів з різним стажем представлена на рис.1.

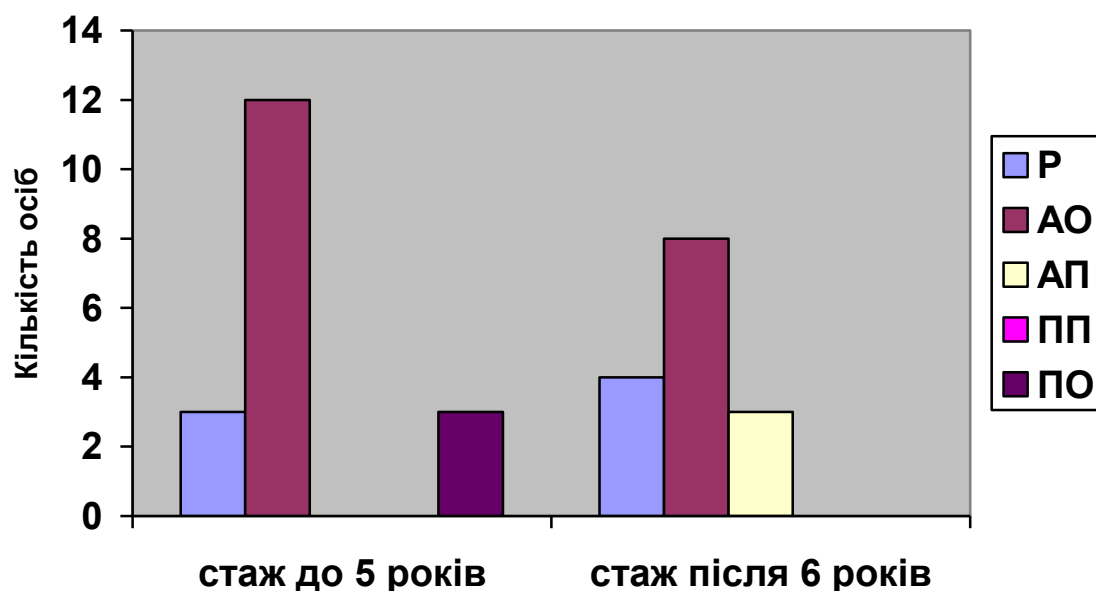


Рис. 1 Результати дослідження оптимізму та активності у бухгалтерів з різним стажем

Для досліджуваних з різним стажем характерний психологічний тип реалістів, активних оптимістів, активних песимістів, пасивних оптимістів, але жоден з досліджуваних не потрапив в квадрат пасивних песимістів.

За шкалою організаційного стресу Макліна (російськомовна адаптація Н. Водоп'янової) результати діагностики психологічного типу бухгалтерів представлені у таблиці 2.

Згідно таблиці можна бачити, що найбільша кількість досліджуваних відносяться до поведінки типу «А», для якої характерні такі особливості, як напружена боротьба за досягнення успіху, суперництво, легко провокована дратівливість, над-обов'язковість у ставленні до професії, підвищена відповідальність, агресивність, відчуття постійного браку часу. Найменша кількість досліджуваних зі стажем до 5 років відносяться до поведінки типу «В», у досліджуваних зі стажем після 5 років цей показник загалі відсутній.

Кількість осіб, які працюють більше 5 років показали найменший показник поведінки типу «АБ».

Таблиця 2.

Показники організаційного стресу у бухгалтерів з різним стажем

Загальний індекс ОС	Кількість осіб, які працюють до 5 років	% від загальної кількості	Кількість осіб, які працюють більше 6 років	% від загальної кількості
ОС більше 50 балів, тип «А»	13	39,4	13	39,4
ОС в інтервалі 49-40 балів, тип «АБ»	3	9,1	2	6,1
ОС в інтервалі 39 балів, тип «В»	2	6,1	-	-

По опитувальнику «Втрати та придбання персональних ресурсів» (ОППР) Н. Водоп'янової, М. Штейна загальні результати діагностики психологічного типу бухгалтерів представлені у таблиці 3.

Таблиця 3.

Показники ресурсності у бухгалтерів з різним стажем

Рівень ресурсності	Кількість осіб, які працюють до 5 років	% від загальної кількості	Кількість осіб, які працюють більше 6 років	% від загальної кількості
Низький рівень ресурсності < 0,8	1	3,0	4	12,1
Середній рівень ресурсності 0,8-1,2	10	30,3	8	24,2
Високий рівень ресурсності > 1,2	7	21,2	3	9,1

Ми бачимо, що в досліджуваних групах найбільша кількість досліджуваних мають середній рівень ресурсності, що означає можливості людини і стійкість до стресогенних життєвих обставин з наявністю

особистісних ресурсів на середньому рівні, у кількості осіб, які працюють до 5 років – 30,3 % від загальної кількості, у осіб, які працюють більше 6 років – 24,2 % від загальної кількості. Найменша кількість досліджених зі стажем до 5 років мають низький рівень ресурсності – 3,0 %, у досліджених зі стажем після 6 років цей показник склав - 12,1 %. Кількість осіб, які працюють більше 6 років мають високій відсоток по показнику високого рівня ресурсності – 21,2 %, для досліджених з трудовим стажем більше 6 років цей показник має найменший відсоток від загальної кількості досліджених – 9,1.

Втрата ресурсів – це первинний механізм, що веде до стресових реакцій. Під ресурсами стресостійкості розуміють внутрішні й зовнішні змінні, що сприяють психологічній стійкості в стресових професійних і життєвих ситуаціях. Ресурси людини – здібності, знання, уміння, вольові якості і соціальний інтелект, які забезпечують його власникові можливість долати протидію соціального середовища при реалізації своїх домагань.

Згідно отриманих результатів робимо узагальнюючу таблиці 4 з показниками ресурсності стресостійкості та організаційним стресом.

Таблиця 4

Показники ресурсності стресостійкості та організаційного стресу у бухгалтерів з різним стажем

Психологічний тип		Кількість осіб, які працюють до 5 років, % від загальної кількості	Кількість осіб, які працюють більше 6 років, % від загальної кількості
	Реалісти («Р»)	9,1	12,1
	Активні оптимісти («АО» — «ентузіаст»)	36,4	24,2
	Активні песимісти («АП» — «Негативіст»)	-	9,1
	Пасивні песимісти («ПП» — «Жертва»)	-	-
	Пасивні оптимісти («ПО» — «Ледар»)	9,1	-
	ОС більше 50 балів, тип «А»	39,4	39,4

	ОС в інтервалі 49-40 балів, тип «АБ»	9,1	6,1
	ОС в інтервалі 39 балів, тип «В»	6,1	-
	Низький рівень ресурсності $< 0,8$	3,0	12,1
	Середній рівень ресурсності 0,8-1,2	30,3	24,2
	Високий рівень ресурсності $> 1,2$	21,2	9,1

Згідно таблиці з показниками ресурсності стресостійкості та організаційним стресом у бухгалтерів з різним стажем можна відзначити, що результати не залежно від стажу мають схожість за своїми показниками, але бухгалтери з меншим стажем мають більш високі показники по ресурсам стресостійкості та організаційному стресу стосовно бухгалтерів з трудовим стажем більше 6 років, що підтверджує проведене дослідження.

За результатами емпіричного дослідження було визначено, що середньогруповий рівень ресурсності по групі з меншим стажем роботи вищий, ніж у працівників, з більшим стажем ($U_{\text{емп.}} = 111$). Результати проведеного за допомогою U-критерію Манна Уїтні порівняння середньогрупових показників сили НС виявили, що в групі 2 вони вірогідно ($p \leq 0.05$) нижче. Оскільки досліджувані даної групи мають більший стаж роботи, то можна припустити, що більш низькі показники пов'язані із психофізіологічними змінами, що відбуваються під тривалим впливом стрес-факторів.

Висновки. В умовах збільшення стажу роботи в системі професій «людина-знакова система» зростають витрати внутрішніх ресурсів, що негативно позначається на психосоматичному та психосоціальному здоров'ї людини. Постійний вплив несприятливих стресових станів сприяє особистісним змінам (деструкціям, деформаціям). Так, наприклад, хронічні стресові стани формують такі якості, як нерішучість, тривожність, песимізм.

Система профілактичних заходів повинна бути спрямована на попередження розвитку або на ліквідацію (повну або часткову) уже виниклих

дезадаптивних або стресових станів. Крім цього одним із завдань стрес-менеджменту є оцінка ефективності використовуваних антистресових технологій. Із цією метою повинні розроблятися надійні діагностичні процедури, що дозволяють здійснювати моніторинг змін об'єктивних і суб'єктивних характеристик стрес-ситуацій до й після застосування превентивних програм.

Задля роботи в системі професій «людина-знакова система» необхідно мати певні особисті та професійні якості, а також володіти особистісними, інформаційними та інструментальними ресурсами стресостійкості. Неправильна профорієнтація неминуче призводить до неуспіху в даній професійній діяльності та розчаруванні в ній.

Список використаних літературних джерел

1. Водопьянова Н. Е. Психодиагностика стресса. — СПб.: Питер, 2009. — 336с.
2. Леонова А. Б. Комплексная методология анализа профессионального стресса: от диагностики к профилактике и коррекции // Психологический журнал. 2004. №2

Кіящук А. Й.

м. Хмельницький

АСПЕКТИ СПІВПРАЦІ ЦЕНТРУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ СТАРШОКЛАСНИКІВ “ВИБІР” І МІСЬКОГО ЦЕНТРУ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

Презентовано досвід роботи загальношкільного профорієнтаційного центр “Вибір”, розкрито основні напрями його роботи, зміст, форми та методи професійної орієнтації, діяльнісну взаємодію з міським Центром зайнятості населення.

Ключові слова: професійна орієнтація в школі, профорієнтаційний центр “Вибір”, спеціалізована середня загальноосвітня школа, міський Центр зайнятості населення.

Постановка проблеми. Актуальність проблеми професійної орієнтації школярів обумовлена соціально-економічною ситуацією в Україні. За останні десятиліття виникло багато нових професій, зменшилась необхідність у вже давно існуючих, деякі професії втратили суспільну привабливість. Крім того в країні існує велика диспропорція в наявних кадрах так званих престижних професій, що веде до труднощів у працевлаштуванні. Необхідно зазначити, що

старшокласники та їхні батьки, як правило, дезорієнтовані у цих питаннях. Також значна частина дорослого населення незадоволена своєю професією, і ця ситуація не передбачає позитивних змін, тому що сучасній молоді складно орієнтуватись у великих об'ємах неструктуризованої інформації. Найчастіше випускник школи здійснює свій професійний вибір під впливом, наприклад, друзів, батьків, телевізійної реклами, наявності бюджетних місць на окремі спеціальності у вузах тощо. При цьому не враховується найголовніше: особливості професії, стан власного здоров'я, здібності, навички та уміння. Дезорієнтація старшокласників у питаннях професійного вибору призводить до відсутності кваліфікованих кадрів в багатьох галузях, тому що люди або не здатні виконувати свою роботу, або не задоволені тим, чим займаються.

Аналіз досліджень. У світі накопичено величезний досвід з проблем профорієнтації, оскільки це одна з перших складових праці людини. Становлення цієї наукової дисципліни і практики датується далеким 1908 роком. Саме тоді було відкрито Ф. Парсонсом бюро з консультації молоді. У наступні десятиліття цей напрям активно розвивався в США і країнах Західної Європи. Сьогодні стали прийнятними ідеї організації системи профорієнтації в умовах ринку праці, виховання конкурентоздатної особистості, які обґрунтовані в роботах зарубіжних авторів (В. Адаме, С. Векслер, М. Вудкок, А. Маслоу, К. Роджерс та ін.). Під професійною орієнтацією розуміють широкий, що виходить за рамки педагогіки і психології, комплекс заходів з надання допомоги у виборі професії; під професійною консультацією – індивідуально орієнтовану допомогу у професійному самовизначенні [1]

Активний розвиток репертуару засобів та технік роботи профконсультантів багато в чому визначається психотерапією як особливою дисципліною і широкою практикою її різних напрямів. Техніки і технології психотерапії напрацьовані і широко апробовані в 1960–1970-х рр. У 1980–1990-х рр. вони швидко і ефективно адаптуються для вирішення завдань професійної орієнтації людей різного віку, як в індивідуальних, так і в групових формах [2].

З самого початку важливим моментом професійної орієнтації було посередництво досвідченого фахівця-педагога, професіонала, а пізніше і спеціаліста-психолога – в орієнтації молодої людини, у величезному просторі актуальних і затребуваних професій, доступних для оволодіння даною людиною з урахуванням її фізичних і психологічних особливостей та зовнішніх, об'єктивних умов. Близьче до кінця XX ст. необхідність у такому

періодичному посередництві стає актуальною на кожному віковому етапі – як питання професійної кар’єри людини в широкому сенсі. Віковий діапазон осіб, які потребують періодичної підтримки, має тенденцію гранично розширюватися – від підліткового до пенсійного віку. У сфері мистецтва й у спорті до середини ХХ ст. нормою стали рання спеціалізація (з 6–8-річного віку). Другою важливою умовою професійної орієнтації в цей же час стали називати і психологічний супровід – цілісний процес вивчення, формування, розвитку і корекції професійного становлення особистості [3]

Професійне і особистісне самовизначення тісно взаємопов’язані. Так, наприклад, Е. Еріксон розглядає їх як два взаємопов’язані процеси становлення ідентичності особистості [4]. Н. Пряжников виділяє дві принципових відмінності між ними, з одного боку, на відміну від особистісного, професійне самовизначення більш конкретне, зазвичай оформляється офіційно (диплом про професійну освіту, сертифікат і т.п.), а з іншого, особистісне самовизначення завжди більш складне явище, залежне не від сприятливих зовнішніх, а переважно від внутрішніх причин (особистісних особливостей, “життєвих сценаріїв”, за Е. Берном, домінуючих у суспільстві цінностей і т.д.) [1].

Саме для здійснення профорієнтаційної роботи в спеціалізованій СЗШ №1 м. Хмельницького створено центр професійної орієнтації “Вибір”.

Метою статті є висвітлення досвіду співпраці означеного центру професійної орієнтації старшокласників і міського центру зайнятості населення.

Виклад основного матеріалу. До діяльності центру професійної орієнтації “Вибір”, залучено ініціативну групу вчителів (класні керівники 8–11-х класів, шкільний психолог, бібліотекар, заступник директора з виховної роботи, заступник директора з навчальної роботи із спеціалізації школи), працівники міського центру зайнятості, працівники вищих навчальних закладів II–IV рівнів акредитації, а також представники батьківської громади, які досягли певних результатів у своїй професійній сфері (лікарі, педагоги, архітектори, перекладачі-референти, банківські службовці, представники владних структур тощо). Програма центру направлена на всебічний розвиток професійного самовизначення і є ефективним способом допомоги старшокласникам у професійній орієнтації.

Організовуємо роботу центру за такими напрямками: професійна інформація, професійна консультація, професійна діагностика і професійний

добір, професійні проби.

Професійна інформація передбачає ознайомлення учнів з різними професіями та потребами у фахівцях певного профілю в Україні та за її межами. Цю роботу проводять з учнями та їхніми батьками працівники вищих навчальних закладах у спеціально визначені дні за складеним графіком; міським Центром зайнятості двічі на рік проводиться захід “Ярмарок професій”; в школі встановлено профорієнтаційний термінал з центру зайнятості, база даних якого поновлюється щотижня; традиційними стали учнівські конференції “Погляд у майбутнє”, організовані спільно з міським Центром зайнятості населення, на яких учні презентують інформацію про різні професійні сфери своїх батьків; до надання професійної інформації залучаються і класні керівники, які знайомлять учнів із перспективами навчальних закладів, обговорюють особливості професій під час виховних класних годин.

У практиці класних керівників проведення профпросвітницької роботи серед батьків учнів. Традиційними стали батьківські збори на теми “Схильність й інтереси підлітків під час вибору професії”, “Професійне самовизначення учнів”. До підготовки таких зборів залучаються представники центру зайнятості, Вищих навчальних закладів, батьки; проводиться попереднє анкетування учнів, збір інформації.

Слід відмітити, що для проведення змістовної профорієнтаційної роботи з учнями і батьками необхідна ґрунтовна підготовка педагогів. У річному плані школи передбачені заходи з профорієнтації, в межах яких проводиться семінар-практикум для вчителів “Психолого-педагогічний супровід професійного визначення учнів”; круглий стіл “Проблеми профорієнтаційної роботи з школярами”. Педагоги школи є активними учасниками “Днів відкритих дверей” разом зі своїми вихованцями; під час засідань методичних об’єднань класних керівників проводяться тренінги “Психолого-педагогічні дослідження проблем професійного самовизначення учнів”. Класні керівники проводять з учнями цикл бесід: “Як готувати себе до майбутньої професії”, “Здоров’я та вибір професії”, “Рівень освіти та майбутня професія” тощо. Під час щорічного “Тижня профорієнтації”, який проводимо спільно з Центром зайнятості учні 1–7-х класів беруть участь в конкурсі малюнків “Світ професій”; учні 8–11-х класів пишуть твори українською та іноземними мовами “Погляд у майбутнє”; проводиться виставка-конкурс творчих робіт “Таланти моєї родини”, учні

відвідують міський захід “Ярмарок професій”. Пізнавальною для учнів та їхніх батьків є загальношкільна конференція, на яку запрошуються представники всіх вищих навчальних закладів міста “Наука і світ професій”.

Професійна консультація спрямована на індивідуальні поради конкретному учню щодо найбільш доцільних професій, які відповідають його інтересам, здібностям, психофізичним можливостям. До проведення таких консультацій залучено як шкільного психолога, так і психолога міського центру зайнятості.

Роботу організовано за такими напрямками:

- довідково-організаційна консультація (подається інформація для учнів та їхніх батьків про можливості отримання певної професії в тому чи іншому навчальному закладі, про можливості оволодіння певною професією залежно від психофізичних можливостей);
- медико-профілактична консультація (виявлення психофізіологічних і медико-біологічних особливостей учнів та їх відповідність вимогам бажаної професії);
- психолого-педагогічна консультація (сприяє вибору професії відповідно до інтересів і здібностей школярів).

Така робота в нашому навчальному закладі починається ще з конкурсного відбору при вступі дітей в 1-й клас (виявляються задатки до вивчення іноземних мов). Протягом навчання в початковій і основній школі учні розвивають свої здібності, набувають навички з основних видів комунікативної діяльності, і вже у 10-ті класи йдуть учні з чітко сформованими компетентностями, в яких володіння іноземними мовами лягає в основу професійного вибору.

Професійна діагностика спрямована на вивчення усіх аспектів підготовки школярів до тієї чи іншої професії: психофізіологічних, психологічних, соціальних, економічних. Для здійснення діагностики шкільним психологом підібрана низка тестів, які спрямовані на всебічне вивчення особистості. Використовуються професіограми, в яких виділяються “професійно важливі ознаки та відповідні вимоги професії до людини, методи професійної діагностики (допомога в самопізнанні): бесіди-інтерв’ю, опитувальники професійної мотивації, опитувальники професійних здібностей, особистісні опитувальники” [5]. Проводяться тренінги, спрямовані на формування компетентностей, компетенцій і соціально значущих якостей учня як

особистості, здатної до самовизначення, саморегуляції та самоактуалізації. Класні керівники використовують методи спостереження, збір інформації від батьків, вчителів-предметників, що дає змогу окреслити чітку карту професійних можливостей і мотивацій учнів.

Професійний добір визначається як система роботи з надання порад і допомоги людині щодо прийняття нею рішення про такий вибір конкретного виду діяльності, який би максимально відповідав суб'єктивним і об'єктивним умовам професійного самовизначення, перспективному розвитку особистості й успішній реалізації в професійній діяльності [6].

Професійну пробу можна визначити як профвипробування, яке моделює елементи конкретного виду професійної діяльності і сприяє свідомому, обґрунтованому вибору професії. В основу професійних проб покладені ідеї професора С. Фукуями (Японія), згідно з якими професійна проба виступає найбільш важливим етапом в галузі професійної орієнтації. У процесі виконання професійних проб учень одержує досвід роботи з обраної професії і намагається визначити, чи відповідає характер даної діяльності його здібностям і умінням [6].

В умовах спеціалізованої школи для здійснення професійних проб діє клуб “Перекладачі”, де проводиться комплекс теоретичних і практичних занять, які моделюють основні характеристики професії, цілей, умов і знарядь праці, ситуацій прояву професійно важливих якостей, що дозволяє учневі оцінити власні можливості оволодіння обраною професією. Відвідувачі клубу є активними учасниками міського турніру “Знавці професій”, який проводить Центр зайнятості населення, здійснюють профорієнтаційну роботу з учнями школи. При здійсненні професійних проб учні залучаються до науково-технічних перекладів текстів, синхронних перекладів виступів, проведення конференцій іноземними мовами, супроводу закордонних делегацій, проведення масових заходів, тощо. Такі проби моделюють реальну професійну діяльність і цим стимулює дитину до формування адекватної самооцінки, а отже і відповідного рівня готовності до вибору майбутньої професії.

Однією зі складових діяльності центру “Вибір” є профпросвіта учнів та їхніх батьків: лекції про шляхи вирішення проблем самовизначення, Дні відкритих дверей, відзначення Днів працівників різних галузей (юриста, освітянина, медпрацівника тощо), бібліотечні уроки. Робота центру професійної орієнтації неможлива без участі батьків. Адже нерідко учні

наслідують батьківські професії, продовжуючи, наприклад, династію педагогів, лікарів тощо.

Під час навчальної практики організовуємо екскурсії на місце роботи батьків (аптека, лікарня, центр планування сім'ї, податкова інспекція, хлібокомбінат, туристична агенція, відділення банку тощо), під час яких учні ближче знайомляться з умовами праці, специфікою окремих професій, дізнаються про працю своїх батьків, що не може не вплинути на професійне самовизначення.

Питання профорієнтаційної діяльності педагогічного колективу школи, центру “Вибір” розглядається на засіданнях педагогічної ради, Ради школи. Приймаються рішення щодо схвалення досвіду профорієнтаційної роботи, залучення фахівців та представників вищих навчальних закладів, батьківської громади, аналізується вступ учнів до навчальних закладів відповідно до спеціалізації школи, відстежується подальше професійне самовизначення наших випускників.

Завдяки роботі центру “Вибір” ми можемо прогнозувати розширення уявлень учнів про сенс і значення професійної діяльності в житті людини і суспільства; формування розуміння необхідності постійної самоосвіти і професійного самовдосконалення; розкриття своїх схильностей та здібностей, що допоможе співвідносити свої можливості з вимогами вибраної професії; розвиток умінь скласти особистий професійний план, робити самостійний незалежний професійний вибір з урахуванням чинників, що впливають на вибір професії в сучасних умовах.

Висновок. Таким чином, профорієнтаційна діяльність в навчальному закладі в системі школа – батьківська громада – суспільство, в тісній співпраці з Центром зайнятості спрямована на всебічний розвиток професійного становлення учня і є ефективним способом допомоги у самопізнанні в реалізації професійних намірів випускників школи.

Список використаних літературних джерел

1. Пряжников Н.С. Психология труда и людского достоинства / Н. С. Пряжников, Є. Ю. Пряжникова. – М. : Академия, 2001. – 253 с.
2. Толочек В.А. Современная психология труда. / В. А. Толочек. – СПб. : Питер, 2008. – 479 с.
3. Зеер Э.Ф. Основы профориентологии / Э. Ф. Зеер., А. М. Павлова, Н. О. Садовникова. – М. : Высшая школа, 2005. –159 с.

4. Эрик Г. Эриксон. Детство и общество. – Изд. 2-е, перераб. и доп. / Пер. с англ. – СПб. : Ленато, АСТ, 1996. – 592 с.

5. Климов Е.А. Введение в психологию труда: учебник для вузов / Е. А. Климов. – М. : Культура и спорт, ЮНИТИ, 1988. – 350 с.

6. Педагогічні засоби підготовки старшокласників до професійного самовизначення в умовах профільного навчання : метод. посібник / [Закатнов Д.О., Мельник О.В., Осипов О.В., Морін О.Л., Гуцан Л.А., Скалько О.В.; за ред. Д. О. Закатнова]. – К. : ІПВ АПН України, 2005. – 115 с.

Кобченко В.В.

м. Київ

ПСИХОТЕРАПІЯ У ПРОФЕСІЙНОМУ КОНСУЛЬТУВАННІ БЕЗРОБІТНИХ

В статті розглянуто можливості надання безробітним комплексної психологічної допомоги (консультативної і психотерапевтичної) працівниками служб зайнятості. Проаналізовано психологічні особливості життєвої ситуації безробіття і її вплив на особистість. Визначено особливості проведення в службах зайнятості консультативної психотерапії, і техніки роботи з депресивними клієнтами.

Ключові слова: депресія, життєва ситуація безробіття, консультативна психотерапія, професійне консультування, психологічна допомога.

Постановка проблеми. Однією з несприятливих ознак світової фінансово-економічної кризи є поширення безробіття, втрата працівниками робочих місць.

Закриття багатьох підприємств і організацій, скорочення штатів і робочого часу працюючих негативно впливають на загальний психологічний настрій у суспільстві. Особливо незахищеними в цій ситуації стають робітники, які втратили роботу, стали безробітними. Отже, проблема безробіття і профорієнтаційна робота з безробітними в Центрах зайнятості є сьогодні досить актуальною.

Аналіз проблеми дослідження. Головною психологічною ознакою ситуації безробіття є те, що вона постає перед людиною як кризова життєва ситуація. Безробіття є комплексною психологічною проблемою, яка значною мірою впливає на всі сфери життя людини, на її поведінку, когнітивну і емоційну сфери, і цей вплив є переважно негативний. В кризовій життєвій

ситуації безробіття особистість відчуває негативний вплив багатьох стресогенних факторів. Однією з основних об'єктивних причин є те, що фахівцям, які вимушено втратили роботу, певний термін важко її знайти, таку, яку б вони хотіли, особливо за умови зниження попиту на певну професію на ринку праці. Отже, при вимушеній втраті роботи може виникати потреба у професійній переорієнтації для деяких безробітних, а це в свою чергу значно ускладнює проблему подальшого працевлаштування, і робить ситуацію безробіття ще більш кризовою.

Зміна професії постає перед людиною як складна комплексна проблема, яка потребує часу, значних фізичних, психологічних і моральних зусиль, в умовах різних обмежень і значного впливу стресу. Постійна дія стресогенних факторів – типова негативна ознака ситуації безробіття. При цьому ще слід зауважити, що несподівана втрата роботи, неочікуване звільнення застає людину зненацька і стає для неї серйозною психологічною проблемою. Жорсткий стрес, який при цьому отримує людина, триває досить довго і не одразу долається. При втраті роботи порушуються звичні адаптаційні механізми, особистість відчуває значний психологічний тиск, психічне напруження, розпач, відчай, зневіру у власних силах. Вона вже не здатна планувати майбутнє, яке постає перед безробітним невизначеним, безперспективним і безрадісним. Доки безробітний не визначиться, не знайде нову роботу або піде на перенавчання, негативний вплив стресогенних факторів залишиться. Отже, в життєвій ситуації безробіття людина потребує психологічної допомоги, і особливо на початку означеної кризової ситуації.

Профконсультація безробітних передбачає психодіагностичне вивчення особистості клієнта з урахуванням його індивідуально-типологічних рис, психічних станів з метою надання йому необхідної психологічної допомоги – консультативної, а у разі потреби і психотерапевтичної.

Необхідність надання психотерапевтичної допомоги зумовлюється тим, що ситуація безробіття є для особистості кризовою, і клієнт потребує додаткової психологічної допомоги у вигляді психотерапії для подолання життєвої кризи.

Метою даної статті є аналіз можливостей і дієвості консультативної (поза медичної) психотерапії у професійній консультації безробітних.

Викладення основного матеріалу. Специфіка самої ситуації безробіття полягає в тому, що вона сама по собі об'єктивно вже є причиною виникнення у

людини комплексу соціальних і психологічних проблем, за виключенням тих випадків, коли людина в силу тих чи інших обставин не сприймає цю ситуацію як загрозову або несприятливу. Зазвичай безробіття постає перед особою як дуже актуальна, складна і суперечлива життєва проблема, яка потребує свого вирішення. Втрата роботи негативно позначається на якості всього життя людини, на її сім'ї, стосунках з оточуючими і її соціальному статусі. Отже, проблема безробіття стає для людини тотальною психологічною проблемою, і за таких умов значна кількість безробітних, крім професійної консультації, потребують додаткової психологічної допомоги у вигляді загальної психологічної консультації або психотерапії.

Важливим концептуальним положенням сучасної вітчизняної психологічної теорії є бачення особистості як суб'єкта самопізнання, саморозвитку, самовизначення і самореалізації. Через бачення особистості, як активного суб'єкта власного життя в психологічній теорії і практиці реалізується особистісно-орієнтований підхід, розроблений вітчизняними науковцями Г.О.Баллом, О.В.Киричуком, Н.І. Литвиною, Н.А. Побірченко, В.В. Рибалкой, В.В. Синявським, Б.О. Федоришиним та ін..

Розуміння особистості, як суб'єкта профорієнтаційної діяльності, передбачає її бачення в центрі системи професійної орієнтації, профорієнтаційної роботи в Центрах зайнятості. Займаючи позицію суб'єкта профорієнтаційної діяльності, професійного самовизначення або переорієнтації, особистість відходить від позиції об'єкта впливу ззовні, з боку суспільства, і самостійно вирішує проблеми професійного становлення і самореалізації.[4, с.52].

Зазвичай ситуація безробіття є тотальною життєвою кризою для особистості, психотравмуючою, стресовою ситуацією. Однак слід зазначити, що безробіття не завжди для людини є ситуацією життєвої кризи, і має негативні наслідки.

Кризовість ситуації безробіття і сила стресу будуть залежати від того, наскільки актуальною і важливою для особистості буде ця проблема як в матеріальному, так і в психологічному вимірах. Якщо людина матеріально забезпечена, і не потребує матеріальної підтримки, в ситуації безробіття вона може почуватися досить комфортно, і не прагнути змінити ситуацію. В таких випадках безробіття не буде переживатися особою як кризова ситуація, оскільки вона не буде сприйматися людиною як загрозова або несприятлива

ситуація. Однак навіть в такій зовні комфортній ситуації відсутності проблем матеріального характеру залишається проблема психологічна, а саме – особистісної і професійної самореалізації. Проблема зайнятості не обмежується матеріальними потребами людини, хоча вони зазвичай є найважливішими. Однак психологічний аспект, а саме – життєві цілі і цінності особистості, її душевний і духовний світ, її прагнення, бажання і почуття залишається не менш актуальним.

Схожі підходи реалізуються сьогодні в зарубіжній психології, зокрема, в гуманістично-екзистенційній (Л. Браммер, А. Маслоу, Р. Мей, Г. Оллпорт, К. Роджерс, Е.Шостром та ін.). В сучасній зарубіжній літературі професійне консультування сприймається як частина загального психологічного консультування (терапевтичної психології). Професійні проблеми особистості не можуть виділятися в якості спеціальної частини консультування і психотерапії тому, що професійне консультування здійснюється в контексті повного розуміння цілісної особистості, а не її окремих проблем [7. с. 516].

Ефективне професійне консультування не може бути ізольованим механічним процесом підбору відповідності між людиною і роботою. Професійне консультування – це більше, ніж раціональний процес оцінки особистісних якостей людини і їх відповідності певній сфері професійної діяльності. Професійне консультування – це, головним чином, реалізація «Я» - концепції клієнта, який існує у багатовимірному просторі його зв'язків з оточуючим світом, а не лише в контексті професійної діяльності.

Важливе значення має для клієнта психотерапевтичний досвід, який він може отримати в процесі психологічної консультації. Такий досвід дає клієнту змогу розширити можливості власного розуміння і сприйняття, подивитись на себе об'єктивно, внаслідок чого відбуваються позитивні зміни в структурі «Я»-концепції, стає можливим реорганізація «Я-колишнього» в «Я-нового», більш досконалого [6, с. 73].

Щоб здійснювати позитивний психотерапевтичний вплив на особистість клієнта, консультант має бути розвинутою і зрілою особистістю, мати відповідні психологічні якості і професійні знання, достатній фаховий рівень.

В процесі профконсультативної бесіди консультант має не лише надати допомогу у вирішенні проблеми зайнятості клієнта, а й допомогти у найбільш повному розкритті всього особистісного потенціалу клієнта. Особистісно-орієнтований підхід передбачає розуміння особистості як складної,

інтегрованої і неповторної структури, в усьому багатстві її внутрішнього світу, своєрідності поведінки, особливостей мислення, емоційно-вольових проявів, уяви тощо. Усі означені особливості клієнта ефективний профконсультант має враховувати в своїй роботі [5, с. 68]. Основним змістом консультативної (поза медичної) психотерапії є надання психологічної допомоги клієнту у вирішенні складної життєвої ситуації, коли власних психологічних ресурсів клієнта недостатньо, і він сам не в змозі вирішити свої проблеми.

Для досягнення ефективного психотерапевтичного результату консультант повинен організувати такі впливи на клієнта, які б сприяли розвитку його особистості і стимулювали власний психологічний потенціал, покращенню навичок міжособистісного спілкування і соціальної адаптації. Сучасний етап розвитку психологічної допомоги характеризується тим, що психотерапія вже давно вийшла за межі власно невропатології і психіатрії. Зараз вона широко використовується в багатьох сферах медичної практики – терапії, хірургії, психосоматичних хворобах тощо, а також в психологічному консультуванні. Основу сучасної психотерапії складають різні науки, такі, як медицина, психологія, фізіологія, лінгвістика, філософія. В психологічному консультуванні психотерапія використовується в професійному і сімейному консультуванні, кабінетах реабілітації та ін.. [2, с. 10].

За О.Ф. Бондаренко, існують три рівня та форми психологічної допомоги, які знаходяться між собою у взаємозв'язках, однак вирізняються за проблематикою об'єктом, предметом і методами впливу, цілями та результатом [1, с. 27-28].

На рівні психологічного консультування проблематикою є особистісне благополуччя клієнта, консультант працює з екзистенційними цінностями клієнта. Змістом діяльності є емоційна підтримка клієнта, пошук нових життєвих стратегій. Основні методи роботи – консультативна бесіда, СПТ, когнітивна та гуманістична психологія. За цілями та результатами – поглиблення само розуміння, прояснення ситуації, зміна екзистенційної або соціальної позиції, набуття нових психосоціальних вмінь.

На рівні консультативної (поза медичної) психотерапії проблематикою є особистісне та соціальне здоров'я, предметом – особистість та суспільство у проживанні критичних ситуацій, змістом діяльності психотерапевта – об'єктивація та рефлексія ситуації, створення умов для подолання психологічних травм та конфліктів; методи роботи – психотерапевтична бесіда,

СПТ, групи інтенсивної психотерапії, аутотренінг, гуманістична, глибинна та транс персональна психологія; цілі та результати – емоційне від реагування (зняття стресу), набуття клієнтом нових життєвих смислів, подолання емоційної травми, внутрішніх конфліктів і криз.

Рівень медичної психотерапії передбачає лікування психічного та соматичного здоров'я пацієнта, предметом впливів є організм і психіка пацієнта у конкретних захворюваннях, змістом роботи – лікування основного та супутнього захворювання, усунення симптомів та причин страждання пацієнта. Методи – психотерапевтичний сеанс, непряме та пряме навіювання (гіпноз), аутотренінг, групова психотерапія, поведінкова та глибинна психотерапія; цілі та результати – поліпшення стану здоров'я пацієнта, одужання.

Консультативна (поза медична) психотерапія у широкому значенні поняття включає до себе надання психологічної допомоги здоровим людям (клієнтам) у ситуації життєвої кризи, різноманітних психологічних труднощів, особистісних проблем і внутрішньо особистісних конфліктів, а також у разі потреби покращити якість власного життя.

В умовах профконсультації особистісно-орієнтована психотерапія допомагає клієнту здійснити позитивні зміни в його свідомості стосовно ставлення до своєї особистості і власного життя, професійного становлення і самореалізації, покращення соціальної і професійної адаптації.

Використання консультантом конкретних психотерапевтичних методик і технік буде зумовлюватись особистими уподобаннями, рівнем професійної майстерності і досвідом роботи. Зазвичай консультативна психотерапія не обмежує консультанта вибором психотехнік лише одного психологічного напрямку і передбачає використання методик різних напрямків (так званий «еклектичний» підхід в психотерапії). В кожному конкретному випадку консультант вибирає для себе ту чи іншу концепцію і психотехніки в залежності від проблематики, особливостей ситуації, власної позиції (інтересів, уподобань, переваг), світосприйняття, фахового рівня тощо. Конкретна практика реально випереджає будь-яку психологічну теорію, і саме вона, за великим рахунком, є «критерієм істини». Саме на потреби практики, а не на теоретичну «чистоту одягу» має орієнтуватись профконсультант в своїй роботі. Реальне значення має лише ефективність роботи консультанта, досягнення позитивного психотерапевтичного або консультативного ефекту.

Найбільш типовими проблемами в професійному консультуванні безробітних є психологічні захисти, психічні травми, кризові стани, стреси, невротичні стани або неврози, фрустровані або нереалістичні потреби, виражені акцентуації, внутрішні конфлікти, тривожність, страхи, фобії, депресія, ригідність, агресивність тощо. Саме означена проблематика і складає те можливе «поле» консультативної або психотерапевтичної допомоги безробітним працівниками служб зайнятості.

Особливе значення в означеній проблематиці має проблема депресії. Депресивні клієнти складають переважну більшість серед усієї кількості безробітних, тому профконсультант повинен мати навички психотерапевтичної роботи з цією категорією клієнтів.

Депресія є одним з головних симптомів більшості психічних розладів. Виділяють три основні види депресії за тяжкості її проявів – реактивну депресію, невроз і психоз [3, с. 193]. Найбільш «легкою» з них є реактивна депресія, яка є наслідком психотравмуючої ситуації, зокрема, безробіття.

Симптомами депресії є пригнічений настрій клієнта, самозвинувачення, «синдром невдахи», апатія і пасивність, втрата інтересу до життя, самоприпинення, занижена самооцінка, смуток, неадекватна оцінка ситуації. За цими ознаками досвідченому консультанту досить легко встановити депресивного клієнта і розробити стратегію відповідної психотерапевтичної допомоги. Людина в стані депресії сприймає лише негативні особливості життя, бачить його в чорному кольорі, і вважає таке бачення світу єдино правильним, а інші альтернативи – ілюзіями. Депресивний клієнт зайнятий лише власними проблемами і станом здоров'я, все інше в житті його не цікавить. Таким чином, викривляється нормальне сприйняття світу і себе, відбуваються негативні зміни в когнітивній і емоційній сферах. Людина не вірить у майбутнє, у можливість покращити ситуацію і знайти роботу, яка б її задовольнила. Особистість потребує допомоги, однак пригнічений настрій, озлобленість призводять до невдач в міжособистісних стосунках, що в свою чергу ще більше посилює депресію.

Людина в стані депресії страждає мовчки, відчуваючи безсилля і безнадійність, злість на себе, інших і життя, і не може самотійно змінити таку ситуацію. Однією з особливостей депресії є залежність від думки і оцінки оточуючих людей, особливо близьких. Залежність і чутливість від оцінки і критики себе породжують невпевненість в собі і власних силах, що в свою чергу знову

підсилює депресію, і людина потрапляє в «порочне коло» власної проблеми. Виникає парадоксальна ситуація, коли, з одного боку, людина конче потребує допомоги і підтримки, а з іншого, не може її отримати внаслідок власної неадекватної позиції і поведінки. Тому депресію називають «перевернутою злістю».

Особливості психотерапії депресивних клієнтів.

Депресивний клієнт очікує від консультанта повної відповідальності за його життя, рішення його проблем і прийняття рішень за нього. Таким чином відбувається перенос відповідальності за власне життя на іншого. Отже, психотерапевт має зайняти таку позицію, щоб не дозволити клієнту так вважати. Насправді депресивний клієнт хоче набагато більшого, ніж психотерапевтичної допомоги, і його очікування неправильні, неадекватні і деструктивні. Коли такі очікування не здійснюються, клієнт відчуває фрустрацію і злобу до психотерапевта, тому консультант має бути готовим до такого перебігу подій. Смысл психотерапевтичної стратегії буде полягати в тому, що консультант не буде підбадьорювати або заспокоювати клієнта, це не подіє. Депресивний клієнт виглядає виснаженим і втомленим, тому депресію часто плутають з психосоматичними розладами, і радять клієнту відпочити, однак це не спрацьовує, і аналогічні поради теж не будуть ефективними.

Зовні надавати психотерапевтичну допомогу депресивним клієнтам не складно, однак насправді це не так, і така робота вимагає від консультанта неабияких зусиль і високої професійної підготовки. В психотерапії депресій перед консультантом стоїть подвійне завдання: емпатична підтримка клієнта і раціональне роз'яснення його психологічних проблем. Означена стратегія реалізується через те, що вже сам факт готовності консультанта допомогти сприяє позитивному психотерапевтичному ефекту, тоді як байдужість і неуважність до проблем клієнта діє навпаки, ще більше підсилює депресію. Підтримка клієнта і розуміння його проблем зменшують негативний вплив депресії, дають клієнту надію, підвищують впевненість в собі, бажання протистояти психотравмуючій ситуації, стимулюють активність і бажання вирішити проблему працевлаштування. Досягти позитивного ефекту може лише той психотерапевт, якому не байдуже життя клієнта, який приймає людину такою, якою вона є в кризовій життєвій ситуації, і який прагне здійснити позитивні особистісні перетворення у клієнта.

Стратегія психотерапії депресивних клієнтів має також будуватися на тому, щоб звертати увагу на колишні досягнення і компетентність, водночас розкривати перспективу майбутніх професійних досягнень, ставити посильні поетапні цілі, які б зміцнювали віру клієнта у власні сили і успішність у майбутній професійній діяльності.

Консультант має зайняти позицію активного діалогу з клієнтом, і ні в якому разі не займати позицію очікування, активно обговорювати з клієнтом його проблеми і переживання. Оскільки депресія характеризується високою пасивністю, терапевту необхідно вести активну бесіду, спрямовану на спонукання активності клієнта. Головне – подолати небажання клієнта самостійно аналізувати кризову ситуацію безробіття і власні проблеми. Слід також пам'ятати, що реактивна депресія зникає сама по собі при поліпшенні життєвих обставин. Отже, коли клієнт вирішує проблему працевлаштування, зникає і реактивна депресія.

Якщо стан клієнта досить важкий, і профконсультант бачить, що людина потребує медичної психотерапії і лікування, він повинен порадити клієнту звернутися з цього приводу до лікаря, і пройти курс лікування. Проведення медичної психотерапії в службах зайнятості ми вважаємо неможливим і недоцільним, оскільки ця проблема стосується здоров'я людини, і виходить за межі консультативної практики.

Висновки. Психотерапевтична допомога безробітним є необхідною і важливою складовою профконсультації. В умовах роботи з клієнтами в службу зайнятості надання консультативної психотерапевтичної допомоги безробітним є необхідною умовою для подолання особистістю життєвої кризи безробіття, покращення її психічних станів, стимулювання активності. Змістовні складові консультативної психотерапії у кожному конкретному випадку визначаються фаховим рівнем профконсультанта, його власними уподобаннями і метою консультації. У процесі консультації особливу увагу профконсультанта повинні привертати психічні стани клієнта, зокрема, клієнти з депресивними станами, які складають переважну більшість серед усієї кількості безробітних.

Список використаних літературних джерел

1. Бондаренко О.Ф. Психологічна допомога особистості (Учб.посібник). – Харків: Фоліо, 1996. – 237 с.
2. Кондрашенко В.Т., Донской Д.И. Общая психотерапия: Учеб. пособие. – 2-е изд., – Мн.: Выш. шк., 1997. – 464 с.

3. Кочюнас Р. Основы психологического консультирования. – М.: Академический проект, 1999. – 240 с.
4. Підготовка учнів до професійного навчання і праці (психолого-педагогічні основи): Навчально-методичний посібник. (За ред. Г.О. Балла та ін.). – Київ: Наук. думка, 2000. – 188 с.
5. Профорієнтаційна робота психолога. / Упоряд. Т. Гончаренко. – К. : Шк. світ, 2007. – 128 с.
6. Роджерс К. Клиент-центрированная психотерапия: Теория, современная практика и применение. – М.: Психотерапия, 2007. – 560 с.
7. Шостром Э., Браммер Л. Терапевтическая психология. Основы консультирования и психотерапии. – СПб.: Сова; М.: Изд-во Эксмо, 2002. – 624 с.

Ковальська Н.М.

м. Київ

ПРОФОРІЄНТАЦІЙНА РОБОТА ВНЗ ЯК СКЛАДОВА ДЕРЖАВНОЇ СТРАТЕГІЇ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах розбудови України, її становлення як незалежної держави — особливо гостро відчувається потреба у кваліфікованих фахівцях. Необґрунтований вибір громадянами професій, які не мають попиту на ринку праці, зумовлений відсутністю в Україні ефективної системи професійної орієнтації населення, яка б сприяла своєчасному, свідомому, професійному вибору із врахуванням індивідуально-психологічних характеристик людини та потреб економіки в робочій силі. Зараз законами України «Про освіту» і «Про вищу освіту» визначені шляхи регулювання суспільних відносин у галузі навчання, виховання, професійної та наукової підготовки громадян України, створені відповідні підстави для реформування всієї системи освіти відповідно стандартів, окреслених Болонськими угодами, та тенденцій світового освітнього простору. Але все актуальніше стає проблема забезпечення підготовки кваліфікованих фахівців, які приходили на навчання вже визначеними з професією, знали свої сильні та слабкі сторони в майбутній професійній діяльності, мали бажання до набуття професійних знань та вмінь, подальшої професійної реалізації. Для значної частини абітурієнтів вирішення проблеми оволодіння майбутньою професією

полягає у бажанні встигнути подати документи до кількості напрямів, де дисципліни їх сертифікату дозволяють брати участь в конкурсі щодо зарахування.

Тому останнього часу профорієнтаційна робота ВНЗ з молоддю, в контексті державних програм зайнятості населення та національної стратегії розвитку освіти, набуває актуального значення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Методологічною основою наших досліджень є теорія і практика профорієнтаційної роботи, якій присвячені праці І. Баріхашвілі, С.Батишева, М.Ворона, Г.Грищенко, Е.Костяшкіна, В.Мадзігона, О. Мороза, А.Нісімчука, Є.Павлютенкова, В.Полякова, А.Сазонова, В.Симоненка, Д.Тхоржевського, М.Тименка, І. Старикова, В.Сухомлинського, Б.Федоришина, С.Чистякової, М.Янцура та ін.

Формулювання цілей статті (постановка завдання) Проаналізувати можливості ВНЗ щодо проведення профорієнтаційної роботи з молоддю для поліпшення її процесу входження в професійне середовище та подальшого працевлаштування на ринку праці.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів В умовах прискорення науково-технічного прогресу, переходу України до ринкової економіки особливого значення набуває підготовка молоді до майбутнього життя та професійної діяльності відповідно до нахилів і можливостей особистості, а також потреб сучасного виробництва. Реалізація цих завдань потребує від суспільства визначення ефективних засобів її підготовки до свідомого вибору професії. Випадковий, необґрунтований вибір професії призводить до незадоволення роботою, швидкої втомлюваності, до виробничих і моральних травм. Актуальність цієї проблеми зростає у зв'язку з розривом між структурою потреб суспільства в кадрах працівників і службовців та професійною орієнтацією молодих людей, які починають свою трудову діяльність. Разом з тим сучасні соціально-економічні умови вимагають від випускника будь-якого навчального закладу психологічної, моральної, теоретичної та практичної підготовленості до життя і праці в сфері ринкових відносин, чіткого розуміння залежності свого майбутнього від обсягу та якості набутих знань і вмінь, усвідомлення і

обґрунтування вибору сфери професійної діяльності, працьовитості й ініціативності. Адже якщо професія є для індивіда цінною, особисто значущою, то виникає потреба в праці саме за цією спеціальністю, відповідне ставлення до неї, розвивається професійний інтерес, з'являються цілі та ідеали, пов'язані з даною професією, а також прагнення оволодіти нею, переконаність у тому, що вона задовольнятиме його матеріальні й духовні потреби. Професійне самовизначення не є одномоментним актом і не закінчується підготовкою до обраної професії, воно продовжується протягом всього життя. Іншими словами, це не одноразовий вибір професії, а довготривалий процес самопізнання, формування інтересів, основних і резервних професійних напрямів, професійної перспективи, а також вивчення напрямів перекваліфікації. У самовизначенні розкриваються і набувають повної реалізації центральні якості зрілої особистості, тобто активна життєва позиція, самостійність і відповідальність за своє майбутнє, соціальна мобільність, обізнане відношення до професійної діяльності, реалістичність свого образу як професіонала. Професійне самовизначення формується у різні періоди життя людини, починаючи зі шкільної лави і закінчуючи виходом людини на пенсію. Свідомий вибір професії виступає показником сформованості професійного самовизначення і переходу особистості у нову фазу професійного розвитку. Важливим для професійного самовизначення є рівень інформованості людини про професію, її вимоги до особистості та свої можливості. Тенденція до самоактуалізації та особистого росту закладена в кожній особистості. Це сприяє розширенню особистого досвіду, постійно спрямовує на розкриття і розуміння своїх індивідуальних можливостей, пошук своєї життєвої реалізації.

Система профорієнтації – це безперервний довготривалий процес, який передбачає його здійснення на всіх вікових етапах. В сучасних умовах професійна орієнтація учнів повинна бути не лише абстрактним актом накопичення знань, умінь та навичок. За своєю суттю вона повинна бути процесом зародження і становлення психологічних новоутворень особистості. У зв'язку з тим, що професійна орієнтація за своєю сутністю є не чим іншим, як системою підготовки особистості до вільного і свідомого професійного самовизначення, в центрі уваги соціологів, психологів і педагогів постає проблема створення умов для свідомого вибору кожною людиною такого виду професійної діяльності, який найбільш повно відповідає її індивідуальним здібностям і бажанням. Відомо, що кінцевим результатом профорієнтаційних

впливів на особистість є її професійне самовизначення, що розглядається як погляд людини на світ професій, на конкретну професію, якою він цікавиться, на її можливості в сучасному суспільстві; наміри людини у відношенні можливостей самореалізації у визначеній професійній діяльності в конкретних соціальних умовах.

Зараз « процес адаптації молодого людини до нових соціальних реалій має певні особливості й дещо інший перебіг, ніж у старших поколінь, які вже набули певного життєвого досвіду «боротьби» за соціальне та фізіологічне існування. Пам'ять молоді не обтяжена досвідом минулих літ, стереотипами поведінки, і це полегшує її адаптацію, оскільки в цьому процесі найважче замінити один досвід життя на інший. У молоді, особливо студентської, адаптація, як правило, збігається з соціалізацією. Тим самим студентська молодь, як і молодь взагалі, має соціально-психологічні переваги над старшим поколінням: кращу адаптивну здатність до змін, вищу мобільність, ринково орієнтовану ментальність»[1, с. 175].

Профорієнтаційна робота ВНЗ, по-перше, спрямована на надання учням інформації щодо потенційних напрямів навчання та відповідних учбових закладів. Адже відомо, що інформація про професії надходить до учнів із різних джерел: від батьків, друзів, знайомих, засобів масової інформації, професіографічної літератури, вчителів і передбачає організацію їх активної відповідної пізнавальної діяльності. А представники навчального закладу, проводячи маркетингову або «рекламну» роботу, саме цим і займаються. Крім того, сам навчальний заклад отримує інформацію, яка дозволяє йому коригувати свою маркетингову роботу. Наприклад, Херсонський державний університет кожного року проводить опитування серед старшокласників за допомогою «прихованої реклами». Учням пропонується відповісти лише на 5 запитань, що стосуються діяльності ВНЗ. Таким чином учні ознайомлюються з кадровим складом, можливостями навчатися на бюджетній формі навчання, напрямами підготовки, матеріальною базою, можливостями бібліотеки, іноземною співпрацею, можливостями стажування. Зазначимо, що отримані відомості дозволяють з'ясувати наскільки поінформовані учні шкіл про конкретний навчальний заклад та між іншим надати інформацію учням, зокрема про напрями підготовки та умови навчання.

Під час анкетування було визначено, що:

- основним джерелом інформації для потенційних абітурієнтів слугує мережа Інтернет та їх батьки (Від кого Ви отримали інформацію про ВНЗ?).
- Звертають увагу старшокласники на друковані матеріали (афіші, буклети, проспекти).
- При остаточному виборі дуже впливовими залишаються поради батьків, сімейного оточення, друзів.
- При виборі майбутньої професії більшість учнів орієнтуються на власні інтереси до предметів і лише незначна частина (в межах 10-15%) робить це свідомо, наприклад, за допомогою професійно орієнтованих тестів або психолога. Така ж частка не замислюється над вибором професії.

Крім того, виявлено частка бажаючих вступати до ВНЗ і приблизний розподіл між ВНЗ; розподіл між предметами ЗНО та кількість відвідуючи відповідні курси.

Анкетування проводиться також серед першокурсників, що дозволяє скоригувати профорієнтаційну роботу ВНЗ, особливо при високому відсотку молоді, яка обрала професію «не за покликом». Зазначимо, що останні роки незмінно 6-7% першокурсників обирає майбутню професію під час подачі документів до приймальної комісії. Мотиваційним підґрунтям абітурієнтів щодо обрання ВНЗ, зокрема на пряму підготовки, було бажання реалізувати свої здібності та наявність обраної спеціальності. Цікаво, що привабливим для першокурсників в обраному напрямі є: можливість отримати вищу освіту наявність бюджетних місць та географічне розташування.

Крім того, вивчається думка випускників. Наприклад було з'ясовано, що останні роки відбувається позитивна динаміка своєчасного (до вступу до ВНЗ) самовизначення випускників, але у 10-12% студентів 5 курсу, з року в рік, професійне самовизначення відбувається вже під час навчання в вузі. Проте, а у 15-17% випускників існує невпевненість в обраній професії. Проведене дослідження дозволяє говорити про певну динаміку інтересу до майбутньої професії у студентів під час навчання в ХДУ: він суттєво підвищується відразу після вступу та проходження практики.

Для «виходу» на ринок праці регіону вивчається думка потенційних та існуючих роботодавців та надані ними пропозиції з вдосконалення професійної підготовки фахівців.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Таким чином, проведена робота дозволяє органічно організовувати профорієнтаційну роботу під час вступу до ВНЗ, навчання та проведення виробничих практик. Слід зазначити, що відповідні заходи дозволяють підвищити ефективність працевлаштування випускників на ринку праці. В подальшому, вдосконалюючи підходи до проведення профорієнтаційної роботи навчальними закладами різних рівнів акредитації, можна поліпшити процес працевлаштування та адаптації молоді на ринку праці.

Список використаних літературних джерел

1. Огнев'юк В.О. Освіта в системі цінностей сталого людського розвитку – К.: Знання України, 2003. – 450с.
2. Педагогічні основи трудового становлення і професійного самовизначення учнівської молоді / За ред. М.П. Тименка.– К.: Інститут педагогіки АПН України, 1996.– 268 с.

Коляденко Н.В., Кадин-Фесенюк Н.В., Здоровенко Н.В.

м. Київ

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ФОРМУВАННЯ МОТИВАЦІЙНОЇ УСТАНОВКИ ДО ПРОФЕСІЙНОГО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ В ПРОФЕСІЙНІЙ ОРІЄНТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ

Постановка проблеми. Одним із соціально-психологічних аспектів проблеми безробіття є ставлення до нього як до важливого стимулятора активності працюючого населення [1]. Проблеми зайнятості та безробіття, знаходячись у площині економічної стабілізації, вміщують, зокрема, і посилення трудової мотивації як важливий аспект активної політики зайнятості [4]. Серед засобів підвищення конкурентоспроможності на ринку праці є здатність особи до постійного професійного вдосконалення, готовність до опанування нових спеціальностей та професійних навичок [4]. Тому формування мотиваційної готовності до безперервного навчання є одним із актуальних завдань професійної орієнтації.

Фахівці центрів зайнятості, які безпосередньо надають профорієнтаційні послуги різним категоріям незайнятих громадян, мають справу переважно із дорослими людьми, яких можна розглядати як зрілі особистості з певним життєвим та професійним досвідом. Отже, орієнтація таких людей на

професійне навчання має базуватися не на традиційних педагогічних, а на інноваційних андрагогічних принципах та підходах.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теорія андрагогіки як науки про навчання дорослих мету сучасного підходу до освіти вбачає у сприяттві розвитку та збагаченні цілісної особистості, прояву її самобутності та актуалізації здібностей [2, 7]. Андрагогічна модель навчання базується на свідомому прагненні людини до самостійності, самоуправління та самореалізації. Сутністю основних принципів андрагогіки є розуміння того, хто навчається, як цілком сформованої особистості, яка здатна до постановки конкретних цілей та відповідальних вчинків. Ставлення до андрагогіки як до науки про особистісну самореалізацію людини протягом всього життя, засобу реалізації здібностей, розкриття потенціалу особистості передбачає безперервність та адаптивність процесу навчання [1, 2, 4, 7].

В той же час, специфічною характеристикою пересічної дорослої людини є наявність особистого досвіду соціальної поведінки та професійної діяльності, сформованих стійких ментальних моделей, що, як правило, відрізняються певною ригідністю, зістаріють, входять в протиріччя як із загальними, так і з корпоративними цілями, навичками та вимогами [2, 4]. Це ускладнює процес навчання дорослої людини значно в більшій мірі, ніж звичайне гальмування темпу пізнавальних процесів, пов'язане із віковими фізіологічними особливостями, потребує подолання наявних психологічних стереотипів і розробки для цього відповідних андрагогічних методик.

Розмірковуючи над тим, які психотерапевтичні підходи можуть бути використані для підвищення мотивації дорослої людини до набуття нових професійних знань та навичок, оптимізації самооцінки і подолання страху та упередженості перед можливостями помилок, ми вирішили дослідити відповідні можливості пісочної терапії, що і стало **метою** даної роботи.

Результати власних досліджень. Поняття пісочної терапії свого часу було запропоноване відомим психологом Карлом Г.Юнгом як методика, що сприяє поглинанню негативної психічної енергії людини, стабілізації її емоційного стану, гармонізації психоемоційного самопочуття [7]. В процесі створення малюнків на піску відбувається активізація безсвідомої складової психіки, узгодження комунікативних взаємозв'язків між свідомим та безсвідомим у символічній формі, що дозволяє торкнутися найглибших

переживань, трансформувати психічний стан і стимулювати особистісний розвиток людини [3, 5].

Для проведення рандомізованих досліджень нами були використані можливості виставки ландшафтних інсталяцій. В межах якої на спеціально обладнаному тематичному стенді було встановлено приладдя для пісочної терапії – скляну поверхню з підсвіткою. Загалом протягом 3 днів в експерименті взяли участь 158 осіб, відібраних випадковим чином із відвідувачів виставки, серед них 86 дітей та 62 дорослих. Були зроблені цікаві спостереження, що показали конкретні відмінності між психологічними якостями дітей і дорослих, що, звичайно, можна екстраполювати на відмінності між педагогічними та андрагогічними методиками.

Зазвичай ми вважаємо дорослу людину більш вільною у своїх думках і вчинках, більш самостійною. Але в процесі наших досліджень з'ясувалося, що діти внутрішньо були більше готові до вільної творчої діяльності, не соромилися можливих невдач, із зацікавленістю занурювалися в нову для себе діяльність. Установка дітей загалом була: «Я це робити не вмію, але спробую, наскільки воно може вийти, щоб навчитися». Дорослі старших вікових категорій (35-60 років) у переважній більшості підходили до малювання на піску більш обережно, перепитували, що робити, якщо малюнок не вийде, чи можна його стерти, відмовлялися невмінням малювати або тим, що вже нагналися у пісок в дитинстві. Вони частіше виявляли невпевненість та потребували стороннього схвалення. В той же час молоді люди від 25 до 35 років в процесі дослідження проявляли більше ініціативи, творчості, креативності, а також готовності до колективної діяльності.

Висновки. Таким чином, проведені нами дослідження показали можливості використання пісочної терапії в андрагогіці як методики, що сприяє підвищенню мотивації дорослих до навчання, подолання стереотипів та упередженості, стимулювання творчої активності особистості.

Список використаних літературних джерел

1. Горошко Л. Психологічні аспекти проблеми активного пошуку роботи безробітними особами // Україна: аспекти праці. - 2006. - № 6. -С. 16-20.
2. Колесникова И.А. Основы андрагогики: Учеб. пособие / Колесникова И.А., Марон А.Е., Тонконогая Е.П. и др.; Под ред. И.А.Колесниковой М.: Издательский центр «Академия», 2003.

3. Сакович Н.А. Технология игры в песок. Игры на мосту. – СПб.: Речь, 2006. – 176 с.

4. Сігаєва Л.Є. Підвищення кваліфікації фахівців як складова неперервної професійної освіти / Л.Є.Сігаєва // Неперервна професійна освіта / за ред. І.А.Зязюна. – К. : Віпол, 2000. – С.319-363.

5. Чабан О.С., Газолишин В.А. Простір та час в позасвідомому або про деякі фізичні константи в психотерапії. – Тернопіль: ПП «Фірма «Синтез-Поліграф», 2006. – 170 с.

6. Штейнхардт Л. Теория и практика юнгианской песочной психотерапии. –СПб.: Питер. – 2003. – 320 с.

Кузнецова И.В. , Кузнецова М.Д.

г. Ярославль, Российская Федерация

ПРИМЕНЕНИЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ПРОФОРИЕНТАЦИИ, ПОДГОТОВКЕ, ОЦЕНКЕ И РАЗВИТИИ КАДРОВ: НА ПРИМЕРЕ ПЕДАГОГА

Компетентность работника рассматривается сегодня как один из важнейших факторов и условий успешности эффективного функционирования и развития в любом секторе экономики. Самые замечательные идеи и начинания могут быть проиграны из-за отсутствия профессионализма работников. В значительной мере это относится и к педагогическим работникам, что особенно актуализировано в связи с внедрением новых образовательных стандартов.

Целью данной статьи является изложение результатов аналитической работы и эмпирического исследования по выявлению компетентностного профиля педагога, оценки педагогической компетентности, разработке рекомендаций по профориентации, подготовке и повышению квалификации педагогических кадров.

Обобщение и анализ отечественных и зарубежных исследований по проблеме профессиональной компетентности (А.К. Маркова, Д.А. Махотин, Л.М. Митина, Д.Спенсер, А. Фарнем, Ю.В.Фролов, Д. Равен, В.Д. Шадриков и др.) позволил сформулировать следующее определение данного понятия.

Профессиональная компетентность - это системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющих успешно решать

функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Основываясь на предложенном понимании компетентности, считаем важным подчеркнуть, что требования к компетентности педагога определяются функциональными задачами, которые он реализует в своей деятельности. В соответствии профессиональным стандартом, разработанным на основе анализа педагогической деятельности, квалификация педагога, может быть описана как совокупность шести основных компетентностей:

1. Компетентность в области личностных качеств.
2. Компетентность в постановке целей педагогической деятельности.
3. Компетентность в мотивировании обучающихся.
4. Компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений.
5. Компетентность в обеспечении информационной основы.
6. Компетентность в организации педагогической деятельности.

Проверка взаимосвязей выделенных компетенций и общего показателя успешности педагогической деятельности показала (см. рис. 1), что все компетенции связаны между собой системой прямых связей, значимых на высоком уровне достоверности ($p < 0,001$). Они также связаны с общим показателем успешности педагогической деятельности на высоком уровне достоверности ($p < 0,001$).

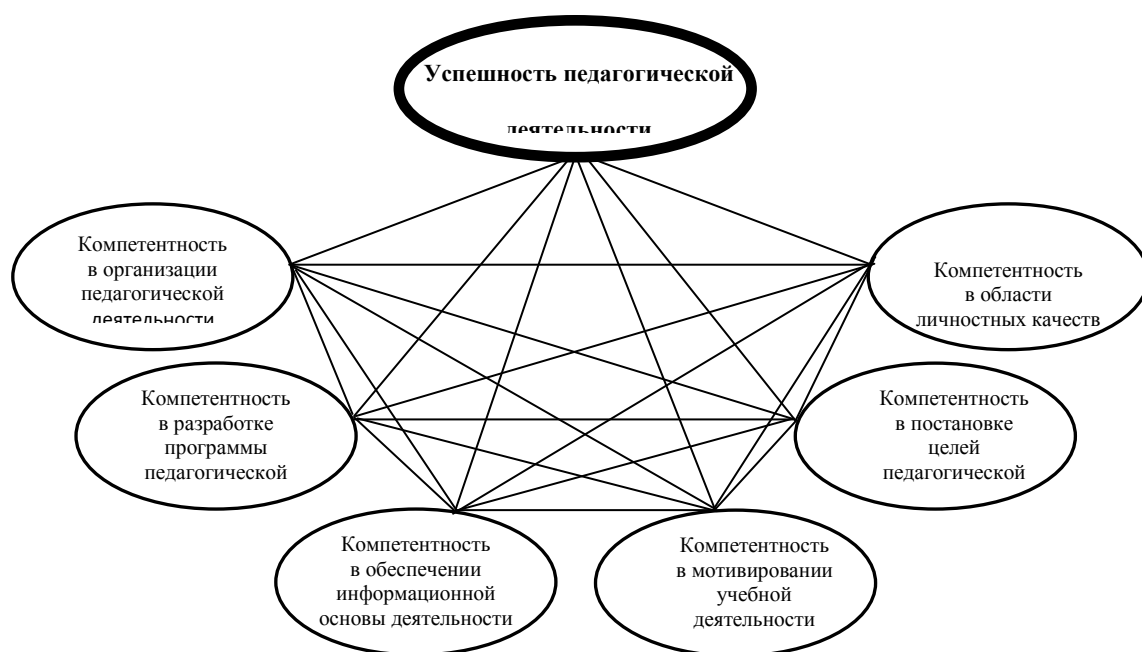


Рис. 1 Взаимосвязь компетенций с успешностью деятельности

Проведенный качественный анализ с использованием метода фокус-групп также показал, что эксперты (руководители и специалисты системы образования) высоко оценили значимость выделенных в стандарте компетенций для обеспечения успешности педагогической деятельности.

На основе проведенного концептуального анализа и экспериментальной апробации было выделено по три показателя для каждой из компетенций. В совокупности они характеризуют готовность педагога успешно справляться основными функциональными задачами – ставить цели и задачи, мотивировать обучающихся, разрабатывать программные, методические и дидактические материалы, принимать конструктивные педагогические решения, осуществлять организацию педагогической деятельности, включая установление субъект-субъектных отношений, организацию учебной (воспитательной) деятельности и осуществление педагогического оценивания.

Компетентность педагога формируется на протяжении длительного времени, она является результатом становления и развития личности педагога, получения профессионального образования, накопления опыта работы, повышения квалификации. Эффективность формирования и повышения уровня педагогической компетентности существенным образом зависит от единства требований к квалификации кадров при подготовке, приеме на работу, аттестации и повышении квалификации (см. рис. 2).

Оценка уровня квалификации в процессе аттестации педагогических работников предполагает наличие достаточно ясных критериев и показателей различных уровней квалификации, позволяющих оценить факторы эффективности педагогической деятельности и наметить пути ее дальнейшего совершенствования. Стимулированию целенаправленного повышения квалификации педагогических работников способствует анализ и самоанализ педагогической деятельности, позволяющий ответить на следующие вопросы: «За счет чего достигнуты (не достигнуты) запланированные результаты деятельности? Какие задачи и как решались для достижения данных результатов? Какие компетентности педагога требуют дальнейшего совершенствования?» и др.

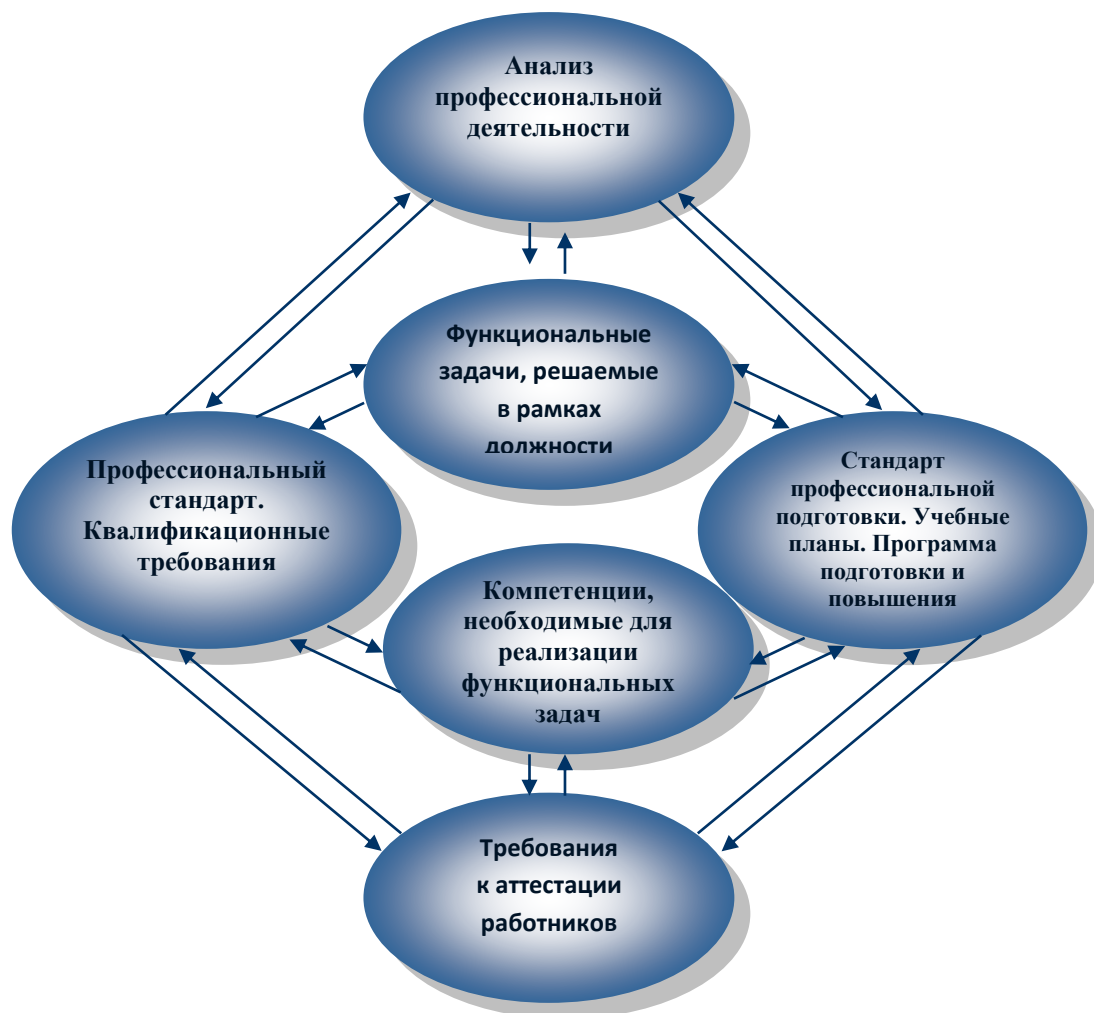


Рис. 2 Взаимосвязь требований к работнику при оценке, подготовке и повышении квалификации

В процессе подготовки и повышения квалификации кадров важно также сосредоточиться на формировании и развитии компетенций, необходимых для успешного решения ключевых функциональных задач.

В связи с этим крайне важно включить в профессиональный образовательный стандарт, программы подготовки и повышения квалификации педагогических работников вопросы, связанные с формированием и развитием соответствующих компетенций, провести корректировку программ повышения квалификации педагогических работников.

Актуальным является проведение серии мастер-классов по каждой из шести групп компетенций. Продуктивной может быть идея модульной подготовки, когда модули строятся в соответствии с группами компетенций: целеполагание, мотивирование, организация педагогической деятельности и др. Преимуществом такого подхода может быть построение гибких программ подготовки и повышения квалификации, учитывающих исходный уровень развития компетентности педагогов.

Повышение квалификации в каждом конкретном случае может осуществляться по следующей схеме:

- Проведение предварительного анализа (самоанализа) имеющегося уровня компетентностей, выявление сильных сторон и зон развития.

- Составление индивидуальной программы подготовки, включающей модули (вопросы, блоки), освоение которых наиболее актуально для аттестуемого работника.

- Реализация индивидуализированной программ повышения квалификации (самоподготовки, саморазвития).

- Проведение итоговых занятий, включающих самооценку компетентности и элементы экспертной оценки, которые могут использоваться непосредственно при подготовке к аттестации.

В том случае, когда педагог получает предложения по итогам аттестации, он также может повысить квалификацию, организованную на блочно-модульном принципе. Реализация блочно-модульного принципа при повышении квалификации предполагает использование разнообразных методов: стажировка, тренинг, самоподготовка, курсы повышения квалификации и др.

Важно также подчеркнуть, что действенность любых мероприятий по повышению уровня квалификации, прежде всего, зависит от заинтересованности и активности самого педагога. Повышая собственную компетентность, педагог осваивает способы более эффективного решения стоящих перед ним функциональных задач. На этой же платформе должна базироваться и система внутрифирменного повышения квалификации педагогов. Иными словами, важно, чтобы оценка педагогической компетентности сочеталась с самооценкой, повышение квалификации с самоподготовкой и саморазвитием (см. рис. 3).

Разработанная на основе изложенного подхода методика оценки педагогической компетентности включает как экспертную оценку, так и самооценку педагогической компетентности.



Рис. 3 Компетентностная основа управления качеством педагогических кадров

Подводя некоторые итоги, сформулируем несколько тезисов.

1. Управление качеством педагогических кадров, составляющими которого являются профориентация, подготовка (самоподготовка), повышение квалификации, разного рода оценка, включая аттестацию и сопровождение в межаттестационный период, внутришкольный контроль, конкурсы профессионального мастерства, различного рода экспертизы, мониторинги и др. должны строиться на единой концептуальной основе. Именно единство требований позволяет обеспечить реальное управление качеством педагогических кадров.

2. Проведение профориентационной работы с использованием материалов выполненной разработки предполагает информирование о содержании педагогической деятельности и компетенциях, необходимых для решения ее функциональных задач; организацию педагогических проб; обеспечение возможности для самооценки и экспертной оценки исходных позиций для развития педагогической компетентности; вовлечение в процесс выработки индивидуальной программы профессиональной подготовки и развития с учетом формирования необходимых компетенций.

3. Единство показателей не означает, что всегда и все они должны учитываться в равной мере. Управление качеством предполагает определение региональной (муниципальных, внутриобразовательных) стратегий управления

качеством педагогических кадров на основе мониторинга педагогической компетентности (готовности к решению определенных функциональных задач, включая понимание их сущности и мотивационную готовность). По принципу ключевого звена основной акцент может быть сделан на наиболее значимые перспективные моменты (задачи, к решению которых должен быть готовым педагог!) в соответствии с региональной (федеральной, муниципальной и др. уровнями стратегий развития образования) на оценку (самооценку), формирование и развитие тех компетенций, которые менее сформированы.

4. Показатели качества деятельности педагога (в данном случае показатели его компетентности, «заточенные» на решение функциональных задач) и их конкретные индикаторы могут изменяться в связи с изменением приоритетов, проблемных зон, направлений развития, изменения конкретного содержания, специфики выполняемых должностных обязанностей и др.

5. В разных процедурах, обеспечивающих качество педагогических кадров, могут преднамеренно быть сделаны определенные акценты. Например, некоторые из процедур могут быть целенаправленно делать акцент на значимость личностной позиции педагога, его высокое знание преподаваемой области или на его методическую компетентность (умение разрабатывать программные, методические и дидактические материалы) и др.

6. Единство концептуальных оснований и требований к компетентности педагога не только не исключает, а только усиливает значимость гибкого, вариативного, личностно ориентированного подхода к повышению уровня педагогической компетентности в каждом конкретном случае с учетом имеющегося уровня, решаемых и предстоящих задач.

7. Важно понимать разницу между концептуальными основами, показателями педагогической компетентности и методами, используемыми для оценки (самооценки). При этом не просто допустимость, а возможность и неизбежность использования различных методов оценки обязательно должна содержать ответ на вопрос: «Что является предметом оценивания, как этот предмет соотносится с кругом значимых задач, решаемых педагогом и т.д.». Не зависимо от используемых методов важно четко понимать предмет оценивания. И это должно быть отражено в используемых процедурах. Ситуация, когда мы что-то предлагаем в качестве направлений и критериев оценки, а что-то имеем ввиду должна быть максимально исключена.

8. В современной ситуации особенно хочется обратить внимание на связь формируемой и оцениваемой педагогической компетентности с требованиями новых федеральных государственных образовательных стандартов. Учитель – центральная фигура в реализации стандарта. От его компетентности, выбора позиции и педагогических средств зависит то, как будет учиться ребенок, сможет и в какой мере достичь образовательных результатов, предусмотренных новым стандартом. Изменение целевой парадигмы образования от усвоения знаний, умений, навыков к формированию умения учиться в контексте решения жизненных задач порождает необходимость формирования активной роли обучающихся в учебном процессе, их ориентацию (и ориентацию педагогов) на сотрудничество, использование новых форм организации обучения и др.

Многое меняется в связи с новыми стандартами. Однако, если посмотреть более внимательно, это новое возвращает нас к базовому классическому пониманию учебной деятельности и педагогической деятельности как совместной деятельности ученика и учителя. Важнейшим залогом формирования планируемых образовательных результатов является становление ученика как субъекта учебной деятельности, имеющего собственные мотивы и цели учения, умеющего организовать собственную учебную деятельность, оценить ее результаты и так далее. А учитель соответственно должен быть компетентным в запуске, сопровождении учебной деятельности: уметь мотивировать ученика, ставить (в том числе с участием обучающихся) образовательные цели, отбирать необходимую информацию, выбирать формы и методы работы, адекватных поставленным целям. Этот перечень можно продолжить. И при этом нетрудно заметить, что он совпадает с перечнем базовых педагогических компетенций, выделенных на основе анализа педагогической деятельности и решаемых функциональных задач.

Перспективы работы связаны с разработкой прикладных материалов по расширению арсенала методов оценки и развития педагогической компетентности, создания модели и методики оценки качества подготовки педагогических кадров.

ОЦЕНКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ – НОВЫЙ ПОДХОД В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОРИЕНТАЦИИ

Существующая сегодня теория и практика профориентационной работы свидетельствуют о возрастающей роли личностного и профессионального самоопределения человека, необходимости подготовки компетентных, профессионально мобильных и конкурентоспособных специалистов, удовлетворяющих потребностям общества и современного рынка труда. Особую остроту приобретает проблема встраивания в рынок труда специалистов, не владеющих полным набором требуемых компетенций, способами анализа собственных возможностей и проектирования профессионального будущего, среди них в первую очередь, выпускники профессиональных учебных заведений, которые еще не сформировали «портфель» необходимых компетенций, и безработные, которые, во многом, их утратили.

Успешному решению этих задач способствует одна из современных технологий профориентационной работы – технология оценки профессиональной компетентности, направленная на построение профессионального проекта и сопровождение клиента в его самостоятельных шагах к достижению поставленной профессиональной цели. Данная технология, определяя баланс имеющихся и недостающих компетенций, задает широкий контекст построения человеком своей профессиональной карьеры, понимаемой как процесс адаптации личности к миру труда. В основе этого процесса лежит как анализ прошлого опыта, так и построение доступных для реализации профессиональных проектов.

Целью данной статьи является изложение содержания и опыта работы по технологии оценки профессиональной компетентности, отработка которой осуществлялась в течение ряда лет в рамках программы сотрудничества между Министерством труда и социального развития Российской Федерации и Министерством занятости и солидарности Французской Республики.

Процедура оценки компетентности, построенная на концепциях ведущих ученых в области профессионального консультирования и развития профессиональной карьеры (Pelittier, Bujoid, Leboyer, Croijier, Равен Дж.,

Уидетт С., Холлифорд С. и др.), внедрена во Франции, где в 1991 году принят Закон об оценке компетентности.

Выбор технологии оценки профессиональной компетентности для отработки и распространения был обусловлен рядом причин:

Во-первых, значимостью для современной России внедрения новых инструментальных средств решения вопросов занятости и обеспечения роста производительности труда.

Во-вторых, потребностью лиц, ищущих работу, в получении помощи при оценке их собственного профессионального потенциала и выстраивании профессионального будущего. Более половины клиентов службы занятости с желанием откликаются на предложение пройти оценку компетентности.

Во-третьих, возрастающим запросом со стороны работодателей на расширение перечня услуг по работе с персоналом. Так, значительное число работодателей Ярославской области выразили заинтересованность в ознакомлении с профессионально-психологическими портретами претендентов на работу, в получении помощи при разработке критериев аттестации, формировании работоспособных коллективов и т.д.

В-четвертых, накопленный опыт Французской республики в области реализации технологии оценки компетентности, где действует Закон об оценке компетентности, позволял достаточно быстро построить и отработать российскую модель работы по технологии оценки компетентности.

Обобщение и анализ отечественных и зарубежных исследований по проблеме профессиональной компетентности позволил в качестве рабочего сформулировать следующее определение данного понятия: *профессиональная компетентность – это комплексная характеристика, включающую в себя знания, способности, опыт, мотивацию, личностные особенности. Она определяет успешность выполнения профессиональной деятельности, готовность и возможность человека использовать профессиональный опыт в решении поставленных задач.*

Суть технологии заключается в определении профессионального потенциала и выработке профессионального проекта.

Построение профессионального проекта предполагает выработку конкретных реалистичных шагов по решению профессиональных задач. Построить жизнеспособный проект возможно при соблюдении следующих условий:

- Детальный анализ и структурирование профессионального опыта работника, его внутренних ресурсов и потенциала.

- Соотнесение профессионального потенциала с требованиями рынка труда и конкретного рабочего места.

Основой технологии является:

- Оценка и самооценка имеющегося профессионального опыта человека; базовой компетентности; профессиональных и личных ресурсов человека с целью их эффективного использования.

- Пошаговое построение профессионального проекта, ориентированного на конкретного человека в контексте реальной ситуации на рынке труда.

- Детальный анализ рабочего места и соотнесение имеющегося потенциала работника с требованиями и возможностями профессиональной деятельности.

Практическая работа согласно технологии осуществляется в четыре этапа.

1. Предварительный этап. На данном этапе формулируются цели оценки компетентности и условия ее эффективного проведения. Этап завершается подписанием соглашения на проведение оценки компетентности, что позволяет перевести обратившегося за оценкой (в рамках технологии он называется бенефициар, от французского *beneficier* – получающий пользу, выгоду) на позицию личной ответственности за разработку собственного профессионального (образовательного) проекта.

2. Этап исследования. Человек, ищущий работу, под руководством профконсультанта проводит самоанализ своих компетенций, опыта в контексте реальной жизненной и профессиональной ситуации. В случае необходимости может быть использован специальный инструментарий, выбранный согласно целям оценки и содержания проекта, подключены эксперты из области подготавливаемого проекта. Данный этап позволяет человеку: проанализировать ситуацию, в которой он находится и предполагаемые изменения (в карьере, профессиональном окружении, содержании, оплате и условиях труда и т.п.); изучить перспективы и условия работы; провести анализ рабочих ситуаций, вызывающих затруднения; определить функции, связанные с будущей деятельностью; понять ценность собственного профессионального опыта, компетенций, ресурсов, которые он сможет мобилизовать в профессиональном будущем.

3. Заключительный этап. На этом этапе суммируются все результаты, полученные в ходе оценки: имеющиеся шансы, ресурсы для реализации проекта, препятствия, которые могут помешать его реализации. Здесь же составляется подробный план действий по реализации проекта, который при необходимости включает элементы профессионального обучения, а профконсультант - заключение по итогам работы (совместно с клиентом).

При реализации проекта клиент:

- определяет все необходимые действия, чтобы достичь поставленной цели;
- намечает конкретные шаги по их реализации, сроки.

По завершении оценки компетентности человек должен четко представлять себе, какими умениями и навыками, способностями, опытом, личными качествами он обладает для того, чтобы применить их в конкретных условиях трудовой деятельности.

Перед окончательным оформлением заключение обсуждается с клиентом, при необходимости в него вносятся замечания и поправки. Затем он получает заключение в личное пользование и распоряжается им по своему усмотрению.

После проведения оценки, в случае, если у клиента есть потребность, профконсультант осуществляет его сопровождение в процессе реализации проекта, оказывая ему необходимую поддержку, предоставляет дополнительную информацию, значимую для реализации проекта.

4. Обратная связь. По завершении шести месяцев после проведения оценки компетентности консультант получает информацию об итогах реализации профессионального проекта и проводит качественный анализ проведенной совместно с клиентом.

Эффективность технологии обусловлена богатством методов, используемых вариативно в зависимости от поставленной задачи и складывающегося контекста. По своему назначению можно выделить шесть групп методов:

1. Средства и методы психолого-педагогического взаимодействия: техники внимательного поведения: присоединение, отражение, эмпатия и т.д.; коммуникативные микротехники внимания и воздействия («самораскрытие», «директива», «интерпретация», «обратная связь», «резюме» и т.д.); способы

поиска позитивного ресурса для построения проекта («позитивное переосмысление», «рефрейминг», «поиск нового смысла» и т.д.).

2. Средства и методы анализа ситуации: собеседование, анализ документов, свидетельствующих о профессиональном опыте клиента (профессиональное резюме, стандартные формы анкет для ищущих работу, трудовая книжка и т.д.); оценочное интервью, включающее «метод критических инцидентов», «метод двойника», «эксплицитное интервью» и т.д.

3. Средства и методы изучения профессиональной деятельности: анализ требований рабочего места, должности по профессиографическим источникам и нормативно-правовым документам; изучение требований конкретной профессии, должности путем экспертной оценки специалистами; системный анализ профессиональной деятельности.

4. Средства и методы анализа (самоанализа) профессионального опыта: методика идентификации профессиональной компетентности (позволяет клиенту лучше определить свою компетентность, профессиональные достижения, внутренние ресурсы).

5. Средства и методы анализа (самоанализа) личностного и профессионального потенциала: психодиагностические тесты (личностные, интеллектуальные и т.д.); групповые методы (ролевые игры, «центр оценки», дискуссии и т.д.).

6. Средства и методы разработки профессионального проекта: методы и приемы проектирования будущего (SWOT-анализ, метод позитивного шаблона и т.д.).

Применение технологии в работе с выпускниками профессиональных учебных заведений и молодыми специалистами показало ее возможности для повышения их профессиональной идентичности, формирования активной позиции, роста мотивации и самостоятельности в процессе осуществления профессиональной деятельности, разрешения конфликтных ситуаций, увязывания планов профессиональной подготовки (самоподготовки) с задачами профессиональной и новыми направлениями деятельности, обоснованного выбора курсов и программ повышения квалификации, корректировки функционала и оптимизации процесса выполнения деятельности; с безработными – найти, иногда принципиально новую нишу занятости в результате построения нового профессионального проекта.

Современная методология выработки профессионального проекта построена на концепции обучающей ориентации, акцентирующей развитие потенциала личности (в области обучения, коммуникации, отношений) на протяжении всего процесса его включения в профессиональную деятельность. Выявление мотивов, интеллектуальных и физических способностей, знаний, навыков для осуществления профессиональной деятельности делает проект бенефициара адекватным и реалистичным.

Такой подход в полной мере удовлетворяет требованиям современного рынка труда, где востребована высокопрофессиональная, мобильная, самостоятельная личность. Только в случае активной самостоятельной работы над профессиональным проектом при определенном конструктивно-проектировочном и поддерживающем сопровождении со стороны специалиста (что и предусмотрено технологией) человек готов принять его в качестве собственного и наиболее действенного. Технология, способствуя самостоятельной постановке цели деятельности и определению шагов по ее реализации в ходе разработки профессионального проекта, формирует способности к целеполаганию и высокую профессиональную мотивацию человека, обеспечивает его максимальную идентификацию с профессиональной средой, способность и готовность действовать в сложившейся профессиональной ситуации. Все это содействует общему профессиональному становлению и развитию личности человека, проходящего оценку компетентности.

Как показывает имеющийся у нас опыт, выпускники профессиональных учебных заведений обращаются за оценкой компетентности чаще всего для поиска своей ниши на рынке труда, особенно, если они хотят построить карьеру, напрямую не связанную с полученным образованием, а молодые специалисты – при появлении различных затруднений в процессе адаптации к рабочему месту: появление напряжения и перегрузок в работе, необходимость разрешения конфликтов с коллегами и руководством, связанных с распределением рабочих полномочий и ответственности, возникновение новых функций и задач, выбор курсов для повышения квалификации и др.; безработные – в ситуации утраты здоровья на прежнем месте работы (профзаболевания или травмы), переезде в другой регион, где профессия оказывается маловостребованной (мигранты), после длительного перерыва в работе (женщины после декретного отпуска).

При реализации технологии используется широкий набор методов и алгоритмов для решения типичных задач. Все наработанные алгоритмы распределяются по двум группам: работа с отдельными клиентами и работа с предприятиями.

Говоря об использовании технологии при работе с клиентами службы занятости крайне важно отметить, что оценка компетентности является органической частью технологии работы с гражданами, ищущими работу и безработными. Она помогает подобрать подходящие виды работы и составить обоснованный план поиска работы. При этом, благодаря специально предусмотренным способам и методам, включается внутренняя мотивация клиента, формируется личностно-значимая цель и программа действий. Это определяет активное заинтересованное поведение при поиске работы и профессиональной адаптации.

Наш опыт работы и специально проведенное исследование позволило выделить две модели построения карьеры: модель «идентификации» и модель «рассогласования». В рамках этих моделей выделяются различные типы формирования карьеры, во-многом определяющие профили безработных. Для каждого из них реализуется своя специфическая стратегия проведения оценки компетентности. Высказывания клиентов, получивших данную услугу, свидетельствуют о достигнутых результатах и новых перспективах, которые открываются на основе не всегда легкой для них работы по оценке компетентности.

Приведем один пример. Молодой человек, программист по образованию, поменял несколько мест работы в течение 5 лет. Каждый раз из-за конфликта, связанного с претензиями к его работе, он уходил. И поэтому он решил, что профессия программиста ему не подходит. Проведенная оценка компетентности позволила выявить, что у молодого человека высокий потенциал для работы программистом, а претензии и проблемы возникали из-за неконструктивного стиля общения и способов взаимодействия. На основе разработанного плана действий молодой человек повысил собственную коммуникативную компетентность, и уже год бесконфликтно работает программистом.

В результате процесс профессионального становления и развития указанных категорий работников осуществляется более гармонично, решается задача оптимизации процесса формирования трудовой деятельности,

підвищується професійна і особиста самооцінка фахівців, задоволеність працею.

Вважаючись по своїй суті особистою стратегією адаптації особистості до професійно-суспільного середовища, оцінка професійної компетентності формує професійну зрілість особистості, відповідальну за свої рішення, здатну планувати свої дії та здійснювати вибір.

Результати, отримані на основі опрацювання технології оцінки професійної компетентності, підтвердили її вимоганість, економічність і результативність.

Перспективи подальшої роботи в цій області пов'язані з проведенням емпіричного дослідження динаміки професійних і особистих змін у процесі побудови професійного проекту, опису індивідуальних стратегій проведення оцінки; апробуванням технології визнання професійного досвіду, яка доповнює технологію оцінки; рішенням адміністративно-організаційних і нормативно-правових питань щодо включення технології оцінки професійної компетентності до роботи органів зайнятості.

Логвиненко В.П.

м. Київ

КОМУНІКАТИВНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ БЕЗРОБІТНИХ ЯК ОСНОВА АКТИВНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ

Втрата роботи означає для людини втрату звичного способу діяльності і необхідність застосування нових способів, оскільки працевлаштування — це специфічний вид діяльності, способи здійснення якої значно відрізняються від тих, що використовувалися в попередній професійній, чи навчальній (для випускників) діяльності. Процес працевлаштування безробітного потребує високого рівня соціально-комунікативної компетентності, що є психологічним ресурсом, який поєднує певні особистісні властивості, здібності і вміння.

Постановка проблеми. В процесі діяльності із працевлаштування домінуючою стає мотивація працевлаштування, що полягає у прагненні виявити власну активність у процесі пошуку роботи і встановленні контакту із роботодавцями і отриманні бажаної роботи. При цьому попередня, професійна, мотивація підпорядковується мотивації працевлаштування. Одним з головних

мотивів в даному процесі стає успішне ділове спілкування. Наше дослідження в базових центрах зайнятості виявило, що на думку експертів, працівників служби зайнятості, комунікативна компетентність безробітних дуже часто низька, особливо це стосується, так званих, проблемних груп: жінок, які тривалий час не працювали у зв'язку з доглядом за малолітніми дітьми, довготривалих безробітних, а також безробітних передпенсійного віку. Для цих категорій брак соціально-комунікативної компетентності можна означити як проблему, що потребує негайного вирішення. Оволодіння даної компетенцією актуальне і для молоді, випускників без досвіду роботи, і які неодноразово висловлювали бажання пройти тренінги підвищення соціально-комунікативної компетентності.

Мета дослідження полягає у теоретичному обґрунтуванні доцільності тренінгу підвищення рівня соціально-комунікативної компетентності та актуалізації комунікативного потенціалу безробітного та в емпіричному дослідженні впливу тренінгу на психологічні властивості безробітного, що зумовлюють ефективність процесу працевлаштування безробітних.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Зарубіжними психологами, класиками психології К. Горні і Е.Фроммом, було описано “невроз безробіття”, суть якого полягає в анти-аутентичній спрямованості: у віддаленні від свого Я-істинного із сприйняттям себе як мінової цінності на ринку праці. В результаті досліджень довго не працюючих людей О.В. Єрьоміною було описано “синдром безробітного” [2]. “Синдром безробітного” виявляється в ненормативності поведінки і спілкування, агресивній міміці і пантоміміці, голосових емофазах, підвищенні невротичних реакцій на зовнішні подразники і, як наслідок, — в посиленні безпричинної конфліктності. Поряд з цим він виявляється в залежній, зникаючій поведінці, пасивній позиції стосовно оточуючого середовища, занепадницькому настрої, самоізоляції від оточуючих, зниження кола спілкування. І в тому, і в іншому випадку одним з показників є порушення процесів спілкування, зниження його ефективності. Деструктивна суть неврозу полягає у втраті стану внутрішнього психологічного комфорту і в яскравому вияві зовнішніх ознак психологічного неблагополуччя [2, с.48]. Наявність і ступінь вираженості вказаної симптоматики оцінювалося за допомогою психодіагностичної методики, розробленої Н.В. Амягіною “Вимірювання особистісної представленості людини в спілкуванні. Опитувальник здатності до управління самопред'явленням у спілкуванні” [2].

Як система психологічних ресурсів особистості, які є необхідною умовою побудови ефективного спілкування в певному колі ситуацій особистісної взаємодії, комунікативна компетентність розглядається Л.А. Петровською [11]. За її класифікацією, компетентність у спілкуванні складається із трьох елементів — груп якостей і вмінь: 1) Я-компетентність, 2) компетентність в партнері, 3) компетентність в ситуації. Ці складові виявляються по-різному виявляються в комунікативному, інтерактивному, перцептивному аспектах спілкування.

Я-компетентність в процесі перцепції виявляється як рефлексія і здатність до врахування своїх знань, установок, уявлень, що можуть вплинути на сприйняття партнера; в інтерактивному процесі (взаємодії) виявляється як рефлексія свої способів взаємодії і поведінки, позицій, ролей, стилів спілкування і самопред'явлення, їх врахування і контроль в процесі спілкування; в комунікативному процесі — це усвідомлення своїх здібностей у передачі інформації, комунікативних бар'єрів, систем кодування, декодування, інтерпретації інформації, модальних систем сприйняття і переробки інформації.

Компетентність в партнері в процесі перцепції виявляється як вміння здійснювати інтерпретацію поведінки, мотивів, цілей партнера, встановлювати контакт через зворотній зв'язок; в інтерактивному процесі (взаємодії) виявляється як вміння будувати спільну діяльність на основі своїх уявлень про статус, роль партнера, стиль його спілкування, і вміння корегувати цю діяльність на основі реакцій партнера; в комунікативному процесі — це вміння виявити способи спілкування партнера і його модальні системи сприйняття, переробки інформації на основі уподібнення йому; вміння будувати розмову в одній модальності з партнером (вміння спілкуватися “однією мовою”), вміння розуміти невербальну мову партнера.

Комунікативна компетентність в ситуації в процесі перцепції виявляється як вміння адекватно сприймати ситуацію спілкування, її контекст і підтекст, а також корегувати образ партнера із врахуванням “перешкод” ситуації; в інтерактивному процесі (взаємодії) виявляється як побудова взаємодії із врахуванням параметрів, заданих ситуацією; в комунікативному процесі — це вміння правильно вибирати канали комунікації у відповідності з умовами ситуації, її контексту і підтексту. Дана класифікація охоплює елементи, що дозволяють будувати спілкування із врахуванням і свого психологічного потенціалу і потенціалу партнера, а також специфіки ситуації, а саме окреслює

такі здібності учасника спілкування: 1) давати соціально-психологічний прогноз комунікативної ситуації, 2) соціально-психологічно програмувати процес спілкування в умовах конкретної ситуації; здійснювати соціально-психологічне управління процесами спілкування в даній ситуації.

Комунікативна компетентність, окрім розуміння її як знання норм і правил спілкування, володіння його технологією, визначається також як частина комунікативного потенціалу особистості [7], який є частиною психологічного потенціалу людини і належить до ядра Я-концепції — Я-істинного. Поступову реалізацію свого потенціалу тобто все більшу реалізацію Я-істинного в життя, людини називають актуалізацією і розглядають як основу самотворення Я-концепції.

Основу соціально-комунікативної компетентності становлять 15 рис комунаційного ядра особистості: 1) спрямованість на соціальну взаємодію, 2) стійкість в умовах стресових ситуацій, 3) терпимість до дискомфорту, 4) працездатність, психічний тонус, 5) здатність знайти індивідуальний підхід до іншої людини, 6) уміння бути самим собою, 7) експресивність, 8) здатність почувати себе незалежним від того, кому допомагаєш, 9) вразливість, 10) уміння не претендувати на свободу людини, якій допомагаєш, 11) уміння відмовитися від власних стереотипів і звичних схем оцінки поведінки інших, 12) об'єктивність і здатність сприймати людину такою, якою вона є, 13) відмова від авторитарних та загрозливих методів впливу на іншу людину, 14) здатність сприймати людину як розвивальну систему, 15) здатність до соціальної діяльності, до вияву соціальної вчинкової активності [3].

Особистісною умовою здатності реалізувати в житті потенції свого комунікативного ядра є позитивне ставлення до себе, впевненість, довіра до людей, довіра до майбутнього (терпимість до ситуації невизначеності). Ці властивості є ознаками “здорової особистості”, тобто фізичного і психічного здоров'я [10]. І, навпаки, властивості, протилежні зазначеним в списку: відмова від соціальної взаємодії, чи, навіть, протест, нетерпимість до дискомфорту, втрата працездатності чи психічного тонусу за умов стресу, тиску, нездатність виразити свої домагання, прагнення, емоції чи виразити співчуття, переважання стереотипних форм поведінки, зумисне виконання якоїсь ролі, переважне звертання до загрозливих чи авторитарних, маніпулятивних методів поведінки, одночасне звертання до різних соціокультурних моделей із виникненням постійного внутрішнього напруження (маргіналізм) і, нарешті, втрата інтересу

до соціокультурного життя і відмова від активного включення в життя соціуму — розглядаються як ознаки психологічного нездоров'я [8].

Не всі знають свій комунікативний потенціал, усвідомлюють його значення у професійному розвитку. Це спричинено слабкістю мотивів психічного саморозвитку, недостатнім розумінням причинного зв'язку між рівнем життєдіяльності й рівнем психічного розвитку (невикористання, заперечення шансів знижує можливості вияву комунікативних властивостей особистості), із впливом соціального середовища. Вважаємо необхідним усвідомлення безробітними причини вияву комунікативної некомпетентності чи нездатності реалізувати потенційні комунікативні можливості. Виходячи з теоретичного аналізу різних підходів до проблем комунікативної компетентності, основними вважаємо такі причини комунікативної некомпетентності: обмеження соціального середовища і культури, недовіра до себе, невіра в свої сили, можливості, недовіра до людей, недостатність виховання, мотиваційні-сміслові особливості особистості.

Зазначимо, що враховуючи специфіку спілкування в процесі працевлаштування і можливість негативних трансформацій “Я-концепції” безробітного, набір вказаних вмінь і властивостей для побудови успішного спілкування безробітного із потенційним роботодавцем є недостатнім. Ми вважаємо, що для побудови ефективного спілкування крім вищевказаних якостей і властивостей необхідною є ще й компетентність в саморегуляції. Це слідує з того, що ситуація спілкування безробітного може бути визначена як встановлення контакту з роботодавцем і ведення ділових переговорів з ним щодо ефективного продажу власної робочої сили, де під ефективністю розуміється сукупність можливостей задоволення всієї сукупності потреб безробітного в процесі подальшої професійної діяльності (в фінансах, в матеріальному забезпеченні, у визнанні — статусі, впливі, в причетності, спілкуванні, у професійній самореалізації, розвитку, кар'єрі та ін.). Отже, ситуація спілкування сприймається безробітним як особливо значима. По цій причині вона є стресогенною. В часовому відношенні спілкування із працевлаштування складається з чотирьох фаз: тривалої емоційної і моральної підготовки до зустрічі із роботодавцем, короткої перед спілкуванням, що включає обдумування, “програвання” власної поведінки, і, відповідно, самопрограмування очікуваного спілкування, оперативної, суто комунікативної з роботодавцем, що включає емоційно-психологічну перестройку в процесі

безпосереднього контакту, пост контактної — чекання відповіді, а також обдумування, інтерпретацію процесу спілкування і зміну Я-концепції із виникненням нової настанови на подальшу діяльність. Все це включає процеси переживання, а отже передбачає перш за все навички емоційно-психологічного саморегулювання як управління своїми психічними і фізичними станами. Емоційно-психологічне саморегулювання надає можливість здійснювати адекватну комунікативно-виконавчу діяльність і досягати відчуття внутрішнього комфорту, що і є адекватним ситуації емоційно-психологічним станом. В той же час, за дослідженнями А.К.Осніцкого, здатність безробітних до саморегулювання низька [9]. Більше того, за дослідженнями Коренн Світ, ситуація безробіття є сильним стресом по причині фінансових труднощів, втрати соціального статусу, перспективи злиднів, відсутності перспектив у віці, коли людина має мати роботу з надійними перспективами, складних сімейних стосунків, ізоляції, залежностей, філософської ізоляції — професійна невизначеність, маргіналізм [7]. Ці чинники ведуть до соціальної, а потім психологічної дезадаптації. Спостерігається зростання стану апатії, безпомічності, примирення із ситуацією, деструктивні зміни психіки (Л.Пельцман, 1999). “Відсутність роботи є величезним стресогенним фактором, що веде до депресії і деструктивних змін особистості, особливо для тих, хто не мислить себе без роботи. Людям, які втратили роботу, властиві підвищена тривожність, конфліктність, невпевненість в собі, замкнутість, неадекватна самооцінка, скептицизм. Безробітні вразливі до психосоматичних захворювань” [7, с.159]. Це дає підстави означити психіку безробітних як “зранену”, що визначає необхідність кризового і проблемного консультування, індивідуального підходу з урахуванням соціально-психологічних особливостей і статусу безробітного спільної роботи спеціалістів по соціальній роботі і психологів-консультантів. “При службі зайнятості доцільною є робота психологів, які володіють методами психологічного консультування і різноманітними тренінговими формами роботи. Наприклад, ряд безробітних, потребують тренінги впевненості в собі, поведінкові програми найму на роботу тощо” [7, с.159].

Позитивний ресурс у наданні безробітним психологічної допомоги було виявлено при дослідження основних проблем безробітних. Опитуванням було виявлено досить слабку депривацію комунікативної сфери безробітних. Невпевненість в собі, невміння себе подати себе зазначило 18,7% респондентів.

При цьому матеріальної депривації (нестачі коштів для нормального життя) зазнають 83,7% від усіх респондентів, а професійної (неможливість застосувати свою освіту і кваліфікацію) — 43,9%. Матеріальна і професійна депривація закономірно супроводжується психологічними проблемами: невпевненістю в завтрашньому дні і почуттям залежності від зовнішніх обставин. Дані психологічні проблеми є основними, отримавши в групі безробітних 64,2% і 44,4% відповідей [1]. Тому комунікативна сфера розглядається як потенційний ресурс подолання безробітними своїх життєвих труднощів. І хоча, як виявилось, половина опитаних вказує на відсутність соціальних зв'язків і блату як причину, що перешкоджає знайти роботу, однак “відсутність масштабних сітьових проблем не є більше, ніж передумовою успішної поведінки на ринку праці. Для цього потрібні додаткові зусилля, вміння”, серед яких основними є — пошук опори в самому собі, наполегливість, чутливість до шансів, що з'являються у ситуації і самопрезентація. [1]. Властивості, вказані у даному дослідженні виявляють ускладнення у вияві і відчутті власної суб'єктності і нездатність скористатися своїм комунікативним потенціалом.

Отже, теоретичний огляд дослідження психологічних проблем безробітних підтверджує необхідність надання безробітним психологічної допомоги в процесі працевлаштування методами психологічного тренінгу і психологічного консультування із формуванням соціально-комунікативної компетентності, актуалізації комунікативного потенціалу, формування компетенції із саморегуляції та посиленні суб'єктності безробітних.

Результати емпіричного дослідження. Нашими дослідженнями було виявлено, що спеціально сконструйований тренінг збільшує комунікативну компетентність безробітних. Рівень розвитку комунікативного ядра особистості зростає, при цьому зростає готовність і придатність безробітних до соціальної взаємодії. Найбільше зростання комунікативної компетентності спостерігається у безробітних із низьким рівнем розвитку комунікативного ядра, в той час як у безробітних із високим рівнем спостерігається переструктуризація Я-концепції із наданням пріоритетного значення саморегуляції в процесі комунікації [4, 5, 6].

Виявилося, що у безробітних із високим рівнем розвитку комунікативного ядра роль здатності до саморегуляції під час соціальної взаємодії була досить незначною. Це вказує на джерело фрустрованості та невротизації — нетерпимість до дискомфорту у спілкуванні, втрата психічного

тону та працездатності, коли спілкування є стресогенним, часте переживання стресового стану. При цьому за результатами тестування вони характеризувалися досить високою стресостійкістю і низьким нейротизмом, помірною здатністю до збереження психічного тону та працездатності в несприятливих умовах та низькою терпимістю до дискомфорту. Після тренінгу зросла здатність до збереження психічного тону та працездатності в умовах стресу та дискомфорту і зросла сила її зв'язку із досягненням успішності в спілкуванні до статистично значимого ($r=0,57$, при $p<0,05$). Виявилося, що чим більша здатність людини зберігати свій психічний тонус в умовах стресу, тим більша її здатність реалізовувати поставлені задачі у процесі спілкування. Це закономірно, оскільки втрата психічного тону супроводжується відчуттям слабковольності, і, як наслідок, людина нездатна організувати свою активність з досягнення цілі, або уникає діяльності.

Учасники з низьким рівнем розвитку комунікативного ядра виявили дуже низьку здатність до саморегуляції. Особливо низькою була терпимість до дискомфорту, але її функціональна роль у комунікаційному ядрі виявилася набагато більшою, ніж в учасників з вищим рівнем його розвитку (статистично значимий зв'язок: $r=0,83$, $p<0,05$). Виявилося, що безробітні із слабким комунікативним потенціалом могли ефективно виявляти та застосовувати свою комунікативну компетентність саме завдяки їй, практично, тільки за умови збереження психічного тону в несприятливих умовах і терпимості до дискомфорту. Інакше акт комунікації для них дуже ускладнювався чи ставав неможливим.

Було встановлено, що безробітні із високим рівнем розвитку комунікативного ядра, характеризуються високою здатністю до соціальної взаємодії, однак низькою готовністю до неї [5]. Це відповідає пасивній позиції і неприйнятті відповідальності на себе у вирішенні проблеми працевлаштування. В результаті тренінгу їхня спрямованість на соціальну взаємодію значно зросла, що можна пояснити формуванням нових переконань і настанов щодо себе із актуалізацією, в першу чергу, самоусвідомлення, власної суб'єктності. Для безробітних з низьким рівнем розвитку комунікативного ядра властиві різні рівні готовності до соціальної взаємодії. Після тренінгу поряд із зростанням комунікативної компетентності зросла і готовність до її застосування на практиці.

Саморегуляція в акті комунікації виступає в єдності з перцептивними та експресивними навиками, які забезпечують єдність внутрішнього та зовнішнього психічного [11]. Вони відображаються параметрами “об’єктивність сприйняття іншої людини” та “експресивність” [3]. За даними дослідження об’єктивність та експресивність безробітних виявилися низькими. Вони мало змінилися в результаті тренінгу.

Окремий розгляд груп з різним рівнем розвитку комунікативного високим ядра виявив, що за високого рівня більш розвиненими є перцептивні навики, а за низького — експресивні. Це означає, що безробітні з великим комунікативним потенціалом краще можуть керувати своїм сприйняттям та організовувати його, вірно оцінювати соціально-психологічний настрій партнера із спілкування, встановлювати необхідний контакт, прогнозувати хід спілкування, вірно оцінюючи психологічні реакції партнерів та уникаючи тих реакцій, які завадять досягнути цілі спілкування. При цьому вони не володіють вміннями, що забезпечують зовнішню поведінку у спілкуванні і виявляються як культура мовних висловлювань, емоційно-мімічного супроводження висловлювання, мовного тону та мовної гучності, жестів і пластики поз, що, в результаті, створюють імідж в процесі співбесіди з роботодавцем. Безробітні із слабким комунікативним потенціалом більш експресивні, але вони дуже суб’єктивні в оцінці як реакцій партнера в акті комунікації, так і поточної ситуації, тому їхнє сприйняття дуже залежить від їхнього психічного стану. Саме для безробітних із низьким рівнем розвитку комунікаційного ядра негативне самоствавлення виконує роль самопрограмування і самопророцтва: чим гірше самоствавлення, тим більша ймовірність невдачі при співбесіді із роботодавцем.

Суб’єктивні переконання відіграють набагато більшу роль у людей з малорозвиненим комунікативним ядром, ніж у тих, хто володіє більшою комунікативною компетентністю, тому для безробітних із низьким рівнем комунікативного потенціалу необхідно особливу увагу приділити аналізу їхніх переконань із виявленням комунікативних бар’єрів і формуванням конструктивних настанов.

Пряма залежність комунікаційних здібностей і об’єктивності сприйняття за умов високого рівня розвитку комунікаційного ядра і відсутність подібної залежності за низького рівня, пояснюють ускладненість процесів працевлаштування і адаптації на новому робочому місці, тому вважається

доцільним звернути увагу на формування перцептивних навиків у процесі психологічного тренінгу для безробітних.

Також було виявлено, що за низької соціально-комунікаційної компетентності спілкування буде тим ефективнішим, чим кращим є самоставлення і чим позитивнішою є “Я-концепція”. Це означає, що для цих безробітних вважається доцільним підвищення самооцінки і само ефективності, покращення самоставлення.

За результатами опитування виявилось, що основними чинниками ефективного спілкування є об’єктивність сприйняття, вміння бути собою і коректність у спілкуванні (здатність відмовитися від загроз, критики, глузувань у спілкуванні, від демонстрації своєї вищості, значущості, суттю чого є повага до асертивних прав іншої особистості). В результаті тренінгу ці показники зросли, але набір основних чинників ефективного спілкування навіть спростився до здатність до прийняття іншої людини такою, якою вона є, та відсутність схильності до відчуття і демонстрації власної зверхності. Це властивості комунікативного ядра, що мають значення щодо суб’єктності безробітного, а саме її ціннісно-потребнісної основи.

У цьому відношенні зазначимо, що єдиним критерієм подолання ситуації безробіття є працевлаштування безробітного. Як видно із наукових джерел, вже багато досягнуто щодо звільнення людини в кризовій ситуації від негативної симптоматики, однак способи подолання ситуації безробіття самим безробітним вивчено мало. Ці способи з наукової точки зору можна означити як набір стратегій, тактик і система засобів їх реалізації безробітною людиною, а також самовизначення і готовність безробітної людини до вияву власної активності в процесі працевлаштування. А це піднімає питання духовних потреб людини: ціннісно-морального самовизначення, цінності свого Я і цінності своєї професійної діяльності, виявлення смислу життя і смислотворчість конкретних смислів своєї активності у працевлаштуванні у цій перспективі. Способи подолання кризової ситуації безробіття потребують наукового дослідження і перевірки в експериментальних умовах наближених до реальності. Стосовно тренінгу соціально-комунікативної компетентності це може означати, по-перше, що він має тривати принаймні місяць із зустріччю з безробітними раз на тиждень і застосуванням отриманих вмінь на практиці під час реальних актів комунікації із роботодавцями, по-друге, що актуалізацією суб’єктності безробітного у цьому процесі нехтувати не можна, по-третє,

тренінг має супроводжуватися індивідуальними психологічними консультаціями, для тих учасників, хто їх потребує і звертається за допомогою, чим вже виявляє свою суб'єктність. І останнє, тренінг і консультації можуть проводити тільки спеціалісти психологи.

Висновки. Позитивне ставлення до себе, впевненість у поєднанні з довірою до людей і довірою до майбутнього є ознаками “здорової особистості”, тобто фізичного і психічного здоров'я. Розвинена соціальна компетенція, яка виявляється у здатності до відстоювання своїх прав адекватним чином і до комунікації, разом з персональною компетенцією дозволяють людині отримувати соціальну підтримку у кризових ситуаціях і успішно долати перешкоди життя. Тому вважається доцільним залучати безробітних з малорозвиненим комунікаційним ядром до участі в тренінгах з розвитку комунікаційного ядра особистості. Тренінг сприяння зростанню соціально-комунікативної компетенції учасників вирішує дві задачі: сприяє покращенню психічного стану безробітних та зростанню їх конкурентоздатності на ринку праці.

Програма тренінгу соціально-комунікативної компетентності

Заняття 1. Самоусвідомлення

1. Усвідомлення свого Я як єдиного і неповторного. “Самоінтерес” та “очікування позитивного ставлення оточуючих”. Активний “само інтерес” як емоційна близькість до власного Я.

2. Усвідомлення своєї ситуації як кризової чи проблемної, рівня підконтрольності ситуації і її невизначеності, можливостей і перешкод.

3. Аналіз і усвідомлення своєї Я-концепції, своїх переконань і їх ролі в процесі подолання ситуації. Виявлення комунікативних блоків.

4. Усвідомлення рівня свого впливу на ситуацію: суб'єктності-об'єктності, активності-пасивності, автономності-залежності, відчаю-віри, відповідальності-безвідповідальності, ізоляції-здатності звернутися по допомогу і прийняти її.

5. Усвідомлення свого комунікативного потенціалу, і можливостей працевлаштування за умови збільшення своєї соціально-комунікативної компетентності (Тести, аналіз і висновки-позитивні налаштування на майбутнє).

Заняття 2. Психологія іміджу людини, яка успішно працевлаштовується

1. Уявлення про власний імідж.

2. Імідж безробітного.
3. Імідж успішної людини.
4. Психологія іміджу, практика корекції чи покращення власного іміджу: самооцінка, впевненість в собі, внутрішнє позитивне налаштування, психічне здоров'я, автентична спрямованість.
5. Саморегуляція в процесі працевлаштування: у підготовчий період, в акті комунікації, в посткомунікаційний період.

Заняття 3. Розвиток перцептивних і експресивних навиків

1. Рефлексивне слухання.
2. Активне рефлексивне слухання.
3. Сприйняття невербальної комунікації.
4. Аналіз власної невербальної комунікації.
5. Формування єдності вербальних і невербальних висловлювань.

Заняття 4. Комунікативні вміння

1. Самопрезентація.
2. Культура мовних висловлювань, емоційно-мімічного супроводження висловлювання, мовного тону та мовної гучності.
3. Створення ситуації довіри.
4. Способи здійснення впливу.
5. Способи переконання.
6. Мистецтво запитань.
7. Готовність до суб'єкт-суб'єктних стосунків.

Заняття 5. Самоподача в акті комунікації

1. Морально-ціннісна підготовка до комунікативного акту.
2. Мотивація досягнення цілі і уникнення невдачі. Оптимізм і песимізм.
3. Безпосередня підготовка до акту комунікації з роботодавцем.
4. Подолання тривожності, страхів.
5. Формування позитивного налаштування, планування, “програвання” сценарію досягнення бажаного результату
6. Аналіз тактик і стратегій конкретних комунікаційних актів.
7. Саморозуміння і саморійняття.

Список використаних літературних джерел

1. Дёмин А. Способы проектирования безработными своей жизненной ситуации. Електронний ресурс: <http://bibliotekar.ru/economicheskaya-teoriya-4/51.htm>

2. Ерѣмина. О.В. Адаптация безработных граждан, длительно стоящих на учёте, посредством социально-психологического тренинга общения
3. Киричук О.В. Моніторинг особистого зростання/ ІПК ДСЗУ, К., 2001. – 38 с.
4. Логвиненко В.П. Психологічний ресурс особистості як фактор виходу із ситуації безробіття (навчально-методична розробка) // ІПК ДСЗУ, 2011 с.164
5. Логвиненко В.П. Результати апробації тренінгу з актуалізації психологічних ресурсів безробітного // Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції “Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення” – 26 вересня 2008 р. – с.136 – 144
6. Логвиненко В.П. Психологічні чинники, що забезпечують трансформацію “Я-концепції” із зростанням рівня суб’єктності особистості // Матеріали V-ї Всеукраїнської науково-практичної конференції “Психологія праці та управління” – 21 грудня 2008 р. – с.100 –112
7. Меновщиков В.Ю. Психологическое консультирование: работа с кризисными и проблемными ситуациями. — 2-е изд., стер. — М.: Смысл, 2005. — 182 с.
8. Руденский Е.В. Кризис психологических механизмов адаптации личности и проблемы педагогического общения// Мир психологии. 1998. №3.
9. Осницкий А.К., Чуйкова Т.С. Саморегуляция активности субъекта в ситуации потери работы / Вопр. психол. 1999. N 1. — с. 92–104.
10. Петриашвили Н.Н. Факторы, определяющие эмоциональное благополучие личности в период ранней взрослости: гендерный аспект. Електронний ресурс <http://www.humanities.edu.ru/db/msg/44463>
11. Петровская Л.А. Компетентность в общении. — М., 1989.

Матвієнко Л.І.

м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ ДОСЛІДЖЕННЯ СИНДРОМУ ЕМОЦІЙНОГО ВИГОРАННЯ У ПРАЦІВНИКІВ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Постановка проблеми. Актуальність вивчення синдрому «емоційного вигорання» державних службовців залишається особливо гострою в умовах сучасного політичного та соціально-економічного стану нашої країни. Важливість цієї проблеми зумовлена підвищенням емоційної напруженості, нервово-психологічного навантаження, розвитком значної кількості професійних

стресів, зростанням вимог з боку суспільства в результаті постійного прискорення темпу нашого життя, інформаційної насиченості, техногенних катаклізмів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, у яких започатковано розв’язання проблеми і на які спирається автор. Аналіз літератури свідчить, що проблема синдрому “емоційного вигорання” знайшла своє відображення у роботах зарубіжних і вітчизняних вчених, присвячених змісту та структурі цього синдрому (М.Буриш, Г.Діон, Л.М.Карамушка, Н.О.Левицька, Г.В.Ложкін, М.П.Лейтер, С.Д.Максименко, Л.Малець, В.Є.Орел, М.Л.Смультсон, Т.В.Форманюк, Х.Дж.Фрейденбергер, У.Б.Шуфелі та ін.), а також методам його діагностики (В.В.Бойко, Н.Є.Водоп’янова, С.Джексон, К.Маслач, Т.І.Ронгинська, О.С.Старченкова та ін.). Окрім того, деякі прояви синдрому “емоційного вигорання” вивчалися як зарубіжними, так і вітчизняними вченими у представників різних професійних груп – працівників медичних закладів (Г.І.Каплан, І.П.Куш, К.Маслач, Г.Е.Робертс, В.Є.Семеніхіна, К.Черніс, Л.М.Юр’єва та ін.), спортсменів (Б.Вайт, В.Могран, Р.Сміт, Р.Уейнберг, Р.Флиппин, А.Хакней та ін.), працівників освітніх організацій (О.А.Баранов, В.В.Зеньковський, Л.О.Китаєв-Смик, Ю.Л.Львов, В.В.Никонов, А.О.Реан, А.С.Шафранова та ін.) тощо. Серед українських науковців варто відмітити дисертаційні дослідження Н.М.Буллатевич “Синдром емоційного вигорання вчителя” (2004), Т.В.Зайчикової “Соціально-психологічні детермінанти синдрому “професійного вигорання” у вчителів (2005), К.О.Малишевої “Синдром емоційного вигорання психолога-консультанта: психологічні чинники, профілактика та корекція” (2003).

Емоційна дезадаптація представників соціальних професій, що виникає внаслідок емоційних перенавантажень, була визначена у якості проблеми, що проявилася у галузі ергономіки та психології праці після публікації у літературі результатів наукових досліджень так званого синдрому “емоційного вигорання”[3;7]. Цей синдром було описано як специфічний вид професійних захворювань представників соціальних професій – вчителів, лікарів, психологів, психіатрів, соціальних працівників тощо. Зміст терміну визначається як дезадаптованість до робочого місця через надмірне робоче навантаження та неадекватні міжособистісні стосунки. “Вигорання” більш підлягають ті, хто працює завзято, з особливою зацікавленістю. Така робота

супроводжується великою витратою психічної енергії, призводить до психосоматичної втоми та емоційного виснаження. У результаті виникають неспокій (тривожність), роздратованість, гнів, занижена самооцінка. І все це – на фоні соматичних проявів: прискореного серцебиття, задишки, шлунково-кишкових розладів, перепадів тиску, порушень сну. Такі симптоми починають проявлятися на фоні професійної діяльності спеціаліста, а саме - тісного міжособистісного спілкування з клієнтами, у емоційно напруженій атмосфері при наданні професійної допомоги. Іншими словами, розвиток синдрому “емоційного вигорання” починається з емоційного виснаження при інтенсивній та емоційно насиченій міжособистісній взаємодії [4].

Серед причин [1; 6], які можуть спричинити синдром емоційного вигорання:

- тісне та постійне спілкування з людьми, переважно в складних ситуаціях;
- надмірне залучення до потреб клієнтів, бажання будь-що допомогти, занадто глибоке співчуття та співпереживання іншим;
- відсутність професійної мотивації (коли кожен працівник сам на сам зі своїми виробничими завданнями, а винагорода не залежить від результатів роботи та докладених зусиль);
- конфлікти та конкуренція всередині колективу;
- дисбаланс у внутрішніх цінностях людини, коли на перше місце ставиться робота, а решта сфер (сім'я, відпочинок, дружба, самовдосконалення та здоров'я) зазнають утисків через обмеження у часі.

Виокремлення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Незважаючи на те, що проблема «вигорання» досліджується вже 30 років, практично відсутні дослідження цього феномену в сфері державної служби. Працівники центрів зайнятості постійно контактують з клієнтами, які часто знаходяться у нестійкому психологічному стані, тому самі потребують психологічного захисту. А зважаючи на те, що більшість працюючих у службі зайнятості – жінки, які мають більш високий ступінь сприйнятливості, співчуття, емоційності, ніж чоловіки, ця проблема набуває ще більшої актуальності.

У практичній діяльності працівників служби зайнятості однією з головних причин негативних станів є конфлікти, які виникають між безробітними та спеціалістами під час їх безпосереднього спілкування. Поява конфліктів, як одного з факторів, що призводять до певного негативного стану, обумовлена

самою специфікою роботи служби зайнятості. Графік прийому відвідувачів занадто щільний, що призводить до дефіциту часу. В обмежений термін фахівцеві доводиться не тільки визначати насущні проблеми відвідувача, але й знаходити найбільш оптимальні шляхи щодо їх вирішення. Це потребує від нього сталої концентрації уваги, постійної інтелектуальної готовності. Така специфіка праці обумовлює поступове підвищення психічної та емоційної напруженості спеціаліста, призводить до виснаження, роздратованості, незадоволеності результатами своєї роботи. Стан психічної втоми виявляється в тому, що працівник під кінець робочого дня відчуває себе “як вижятий лимон”. Змінюються фізіологічні реакції: прискорюється пульс, підвищується тиск. Виникає необхідність введення в центрах зайнятості системи відпочинку працівників протягом робочого дня зі створенням для цього спеціальних приміщень та їх обладнанням. Фахівці соціальної сфери безпосередньо працюють з великою кількістю клієнтів, що спричиняє підвищення вірогідності в них “виключення емоцій”. Це пов’язане з тим, що в своїй діяльності, крім професійних знань та умінь, значною мірою фахівець використовує свою особу, виступаючи свого роду “емоційним донором”.

Формулювання цілей статті. Отже, метою статті є виявити особливості синдрому емоційного вигорання у працівників служби зайнятості та визначити засоби його профілактики та корекції.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. Під нашим керівництвом слухачкою Кузьменко Ю.М. було проведено дослідження особливостей емоційного вигорання та його корекції у працівників служби зайнятості. Дослідження проводилося в 2012 році на базі Деснянського районного центру зайнятості м. Києва. Вибірка - 40 респондентів, які працюють в системі «людина-людина».

На діагностичному етапі експериментального дослідження застосовувалася методика Бойка В.В. «Діагностики рівня емоційного вигорання». Методика «Діагностики рівня емоційного вигорання» В.В. Бойка є найбільш комплексною і дає можливість системно і детальніше проаналізувати міру вираженості дванадцяти симптомів синдрому «вигорання», враховуючи компоненти, до яких вони відносяться. Враховуючи якісні і кількісні показники, які обчислюються за даними методики для різних компонентів синдрому «вигорання», психологи можуть дати досить змістовну характеристику щодо проявів синдрому в особистості, а також визначити

індивідуальні та групові заходи профілактики і психокорекції. Для якісної інтерпретації даних можна використовувати такі питання: які симптоми домінують; якими сформованими і домінуючими симптомами супроводжується «виснаження»; чи обумовлене «виснаження» (якщо виявлене) факторами професійної діяльності, що увійшли в симптоматику «вигорання», або суб'єктивними факторами; який симптом (симптоми) найбільше обтяжують емоційний стан особистості; у яких напрямках треба впливати на виробничу обстановку, щоб знизити нервову напругу; які ознаки й аспекти поведінки самої особистості підлягають корекції, щоб «емоційне вигорання» не завдавало шкоди їй, професійній діяльності і партнерам.

В результаті проведеного дослідження у 20 осіб із 40 було виявлено сформовані фази емоційного вигорання (див. таблицю1).

Таблиця 1.

**Діагностика емоційного вигорання за методикою Бойка В.В.
у спеціалістів ЦЗ (40 респондентів)**

НАЗВА	Сформований симптом (%)	На стадії формування (%)	Не сформований (%)
ФАЗА НАПРУЖЕННЯ	22,5	47,5	30
1)переживання психотравмуючих обставин	35	25	40
2)незадоволення собою	7,5	27,5	65
3) «загнаність у кут»	40	32,5	27,5
4)тривога і депресія	32,5	32,5	35
ФАЗА РЕЗИСТЕНЦІЯ	42,5	32,5	25
1)неадекватне вибіркове емоційне реагування	42,5	32,5	25
2)емоційно-моральна дезорієнтація	27,5	35	37,5
3)розширення сфери економії	32,5	25	42,5
4)редукція професійних обов'язків	52,5	17,5	30
ФАЗА ВИСНАЖЕННЯ	20	27,5	52,5
1)емоційний дефіцит	27,5	27,5	45
2)емоційне відчуження	15	47,5	37,5
3)особистісне відчуження(деперсоналізація)	15	20	65
4)психосоматичні і психовегетативні порушення	10	37,5	52,5

Так, фаза напруження сформована у 22,5 % досліджуваних, серед яких найбільший відсоток набрав компонент «загнаність у кут» (40%); на другому

місці компонент - переживання психотравмуючих обставин (35%); на третьому місці - тривога і депресія (32,5%); на четвертому місці компонент - незадоволення собою (7,5%) досліджуваних. Тобто, отримані результати по першій фазі – напруження, дають нам право зробити висновок, що 22, 5% досліджуваних відчувають емоційне виснаження, втому, викликані власною професійною діяльністю, і проявляється це: 1) відчуттям безвихідності ситуації, бажанням змінити роботу чи професійну діяльність взагалі; 2) людина сприймає умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі; 3) розвитком тривожності у професійній діяльності, підвищенням нервовості, депресивних настроїв; 4) незадоволеністю власною професійною діяльністю і собою як професіоналом;

Також отримані показники свідчать про те, що у 47,5 % досліджуваних даний компонент емоційного вигорання – напруження, знаходиться на стадії формування, а у 30 % взагалі не сформований.

Фаза резистенція сформована у 45,2% досліджуваних, серед яких найбільший відсоток отримав компонент - редукція професійних обов'язків (52,5%); на другому місці компонент – неадекватне вибіркове емоційне вигорання (42,5%); на третьому місці – розширення сфери економії (32,5%); на четвертому місці - емоційно – моральна дезорієнтація (27,5%).

Тобто можна зробити висновок, що 42,5% обстежуваних відчувають надмірне емоційне виснаження, що провокує виникнення та розвиток захисних реакцій, які роблять людину емоційно закритою, відстороненою, байдужою, а будь-яке емоційне залучення до професійних справ і комунікацій викликає відчуття надмірної перевтоми, і виявляється у таких симптомах, як: 1) редукція професійних обов'язків - згортання професійної діяльності, прагнення якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків; 2) неадекватне вибіркове емоційне вигорання - неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки; 3) розширення сфери економії - емоційна замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації; 4) емоційно-моральна дезорієнтація - розвиток байдужості у професійних стосунках. В той же час у 32,5% досліджуваних дана фаза знаходиться на стадії формування, а у 25% досліджуваних взагалі не сформована.

Фаза виснаження сформована у 20% обстежуваних; серед них найбільший відсоток отримав компонент – емоційний дефіцит (27,5%). Друге і третє місце поділили такі компоненти, як – емоційне відчуження і особистісне

відчуження (деперсоналізація) які набрали по 15%. На четвертому місці компонент - психосоматичні та психовегетативні порушення (10%). Отримані результати за даною фазою свідчать про те, що 20% обстежуваних відчують психофізичну перевтому, спустошеність, нівелювання власних професійних досягнень, порушення професійних комунікацій, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися з робочих питань, розвиток психосоматичних порушень, що виявляється у таких симптомах, як: 1) емоційний дефіцит - розвиток емоційної нечутливості на тлі перевиснаження, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм, спустошення людини при виконанні професійних обов'язків; 2) емоційне відчуження - створення захисного бар'єру у професійних комунікаціях та особистісне відчуження (деперсоналізація) - порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі; 3) психосоматичні та психовегетативні порушення - погіршення фізичного самопочуття, розвиток таких психосоматичних і психовегетативних порушень, як розлади сну, головний біль, проблеми з артеріальним тиском, шлункові розлади, загострення хронічних хвороб тощо. В той же час у 27,5 досліджуваних дана фаза знаходиться на стадії формування, а у 52,5% респондентів взагалі не сформована.

Для застосування психокорекційного впливу було відібрано 20 респондентів, у яких за методикою Бойко наявне емоційне вигорання(див. табл.2).

Тобто фаза напруження сформована у 45% , фаза резистенція- у 85% , та фаза виснаження у 40% досліджуваних. Серед симптомів, які переважають у тій чи іншій фазі, на першому місці – редукція професійних обов'язків (75%), тобто більшість спеціалістів які «вигоріли» прагнуть до згортання професійної діяльності, намагаються якомога менше часу витратити на виконання професійних обов'язків. На другому місці - неадекватне вибіркове емоційне реагування (70%) тобто неконтрольований вплив настрою на професійні стосунки; на 3-ому місці симптом «загнаність у кут» (65%), тобто респонденти відчують безвихідність ситуації, бажання змінити роботу чи професійну діяльність взагалі. На 4-ому місці симптом – розширення сфери економії (60%) тобто респонденти відчують емоційну замкненість, відчуження, бажання припинити будь-які комунікації. На 5-ому місці симптом – тривога і депресія (50%). Переживання психотравмуючих обставин, емоційно-моральна

дезорієнтація та емоційний дефіцит займають по 45 %. Тобто можна сказати , що у досліджуваних наявний розвиток емоційної нечутливості на тлі перевищення, мінімізація емоційного внеску у роботу, автоматизм, спустошення при виконанні професійних обов'язків, також вони сприймають умови роботи та професійні міжособистісні стосунки як психотравмуючі, розвивається байдужість у професійних стосунках. 30% займає симптом – деперсоналізація - порушення професійних стосунків, розвиток цинічного ставлення до тих, з ким доводиться спілкуватися при виконанні професійних обов'язків, та до професійної діяльності взагалі. Емоційне відчуження та психосоматичні і психовегетативні порушення набрали по 20%, а симптом незадоволення собою – 10%.

Таблиця 2.

Показники емоційного вигорання у спеціалістів ЦЗ (20 респ.) до тренінгу

НАЗВА	Сформований симптом (%)	На стадії формування (%)	Не сформований (%)
ФАЗА НАПРУЖЕННЯ	45	45	10
1)переживання психотравмуючих обставин	45	25	30
2)незадоволення собою	10	50	40
3) «загнаність у кут»	65	25	10
4)тривога і депресія	50	15	35
ФАЗА РЕЗИСТЕНЦІЯ	85	15	
1)неадекватне вибіркове емоційне реагування	70	25	5
2)емоційно-моральна дезорієнтація	45	40	15
3)розширення сфери економії	60	15	25
4)редукція професійних обов'язків	75	10	15
ФАЗА ВИСНАЖЕННЯ	40	35	25
1)емоційний дефіцит	45	35	25
2)емоційне відчуження	20	55	25
3)особистісне відчуження(деперсоналізація)	30	30	40
4)психосоматичні і психовегетативні порушення	20	50	30

Варто зазначити, що з 20 респондентів, у яких за методикою Бойко В.В. наявне емоційне вигорання, 15 безпосередньо працюють з безробітними.

На другому етапі експерименту слухачкою Кузьменко Ю.М. із 20 працівниками ЦЗ було проведено тренінг «Профілактика та психокорекція синдрому емоційного вигорання» тривалістю 5 годин. Мета тренінгу: формування умінь і навичок щодо збереження та зміцнення психічного здоров'я державних службовців через опанування ними способами психічної саморегуляції та активізації особистісних ресурсів.

Після проведення тренінгу, на третьому етапі експерименту слухачкою Кузьменко Ю.М. було здійснено ретестування працівників ЦЗ (20 респондентів) за методикою Бойка В.В. «Діагностики рівня емоційного вигорання»(див. табл.3)

Таблиця 3.

Показники емоційного вигорання у спеціалістів ЦЗ (20 респ.) після тренінгу

НАЗВА	Сформований симптом (%)	На стадії формування (%)	Не сформований (%)
ФАЗА НАПРУЖЕННЯ	30	50	20
1)переживання психотравмуючих обставин	45	25	30
2)незадоволення собою	10	40	50
3) «загнаність у кут»	65	25	10
4)тривога і депресія	45	20	35
ФАЗА РЕЗИСТЕНЦІЯ	85	15	
1)неадекватне вибіркове емоційне реагування	70	25	5
2)емоційно-моральна дезорієнтація	45	40	15
3)розширення сфери економії	60	15	25
4)редукція професійних обов'язків	75	10	15
ФАЗА ВИСНАЖЕННЯ	30	45	25
1)емоційний дефіцит	40	40	20
2)емоційне відчуження	20	45	35
3)особистісне відчуження(деперсоналізація)	25	35	40
4)психосоматичні і психовегетативні порушення	25	45	25

За отриманими результатами можна зробити наступні висновки: зміни відбулися в основному у фазі напруження, а саме, якщо до проведення тренінгу симптом був сформований у 45% досліджуваних, на стадії

формування у 45%, і не був сформований у 10% , то після тренінгу на стадії формування – у 50%, сформований у 30%, не сформований у 20%.

Якщо розглядати окремо зміну відсотка по кожному з симптомів, то тут ми можемо констатувати: переживання психотравмуючих обставин до тренінгу і після тренінгу не змінилося , що дає підстави зробити висновок про те, що застосовані засоби психокорекції емоційного вигорання є актуальними лише для працівників, у яких симптом знаходиться на стадії формування, а для працівників, у яких емоційне вигорання є сформованим, вони недостатні, потрібно застосовувати більш дієві і за часом більш тривалі методи подолання синдрому емоційного вигорання, адже запобігти на початкових стадіях набагато легше, ніж подолати на сформованих. Те ж саме можна сказати і про симптом «загнаність у кут».

А от щодо симптому тривога і депресія, а також незадоволення собою, то тут треба сказати, що профілактичний тренінг вплинув позитивно. Так, до тренінгу симптом незадоволення собою був в сформований у 10% , а на стадії формування у 50%, і відповідно не був сформований у 40% обстежуваних. А після тренінгу 2 респонденти, які мали сформований симптом (10%) перейшли до групи в стадії формування. Тобто тренінг, в якому були задіяні вправи на підвищення самооцінки, позитивно вплинув на обстежуваних.

Змінилися також показники фази виснаження. Отримані результати вказують на те, що у респондентів покращився психоемоційний стан, вони менше відчувають перевтому, спустошеність, емоційне відчуження.

Висновки. На сучасному етапі психічне (емоційне) вигорання розуміють як стан фізичного, емоційного та розумового спустошення, який проявляється у професіях соціальної сфери.

Незважаючи на те, що проблема «вигорання» досліджується вже 30 років, практично відсутні дослідження цього феномену в сфері державної служби. Специфіка роботи працівників центрів зайнятості сприяє виникненню даного синдрому. Особливо вагомими є такі чинники, як наявність «важких» клієнтів, підвищена напруженість праці, конфлікти, щільний графік роботи та дефіцит часу для прийняття оптимальних рішень.

Тому проведення досліджень, спрямованих на діагностику та корекцію вигорання, дозволить не тільки здійснювати моніторинг стану фізичного та психічного здоров'я працівників ЦЗ, а й в разі виникнення ознак вигорання

оптимізувати умови та характер трудових процесів, міжособистісні взаємостосунки в колективі.

Список використаних літературних джерел

1. Бойко В.В. Синдром "емоціонального вигорання" в професійному общении /В.В. Бойко. - СПб.: Питер, 1999. - 105 с.
2. Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других /В.В. Бойко. - М.: Наука, 1996. - 154 с.
3. Зайчикова Т.В. Соціально – психологічні детермінанти синдрому «професійного вигорання» у вчителів // Автореф. дис. канд.психол. наук: 19. 00. 05 ; Ін-т психології ім. Г.С. Костюка АПН України. – К., 2005. – 20 с.
4. Водопьянова, Н.Е. Синдром выгорания. Диагностика и профилактика / Н.Е. Водопьянова, Е.С. Старченкова. – СПб.: Питер: Питер-принт, 2005. – 336 с.
5. Лэнгле, А. Эмоциональное выгорание с позиций экзистенциального анализа: теоретическое исследование / А. Лэнгле // Вопросы психологии. – 2008. – №2. – С. 3 – 16.
6. Орел, В. Е. Феномен «выгорания» в зарубежной психологии. Эмпирические исследования / В.Е. Орел //Психологический журнал.– 2001. – №1. – С. 16 – 21.
7. Ронгинская, Т. И.Синдром выгорания в социальных профессиях / Т. И. Ронгинская // Психологический журнал, 2002. – том 23. – № 3. – С. 19 – 24.

Мачуська І. М.

м. Київ

ПРОФЕСІЙНЕ САМОВИЗНАЧЕННЯ УЧНІВ У ПРАЦЯХ ВІТЧИЗНЯНИХ І ЗАРУБІЖНИХ ВЧЕНИХ

У статті проаналізовано теоретичні підходи щодо проблеми професійного самовизначення учнів у психолого-педагогічній літературі.

Ключові слова: професійне самовизначення особистості, процес професійного самовизначення, професійна спрямованість особистості, професійна орієнтація.

Постановка проблеми. Кардинальні соціально-економічні зміни, що відбулися протягом останнього часу в суспільстві, обумовлюють необхідність перегляду підходів до вирішення багатьох психолого-педагогічних проблем національної школи, зокрема – проблеми підготовки старшокласників до

професійного самовизначення. З цією проблемою щільно пов'язана й проблема професійної орієнтації учнів, для якої процеси загальної демократизації суспільства та гуманізації школи потребують розробки нових підходів до організаційно-педагогічного забезпечення процесу усвідомленого вибору молоддю людиною майбутньої професії.

Вітчизняною і зарубіжною психолого-педагогічною наукою накопичено значний досвід в галузі професійного самовизначення та професійної орієнтації молоді, які у значній мірі визначають сучасні підходи до вирішення згаданих проблем.

Психолого-педагогічні аспекти професійного самовизначення учнів досліджували Г. Бас, С. Батишев, Ю. Гільбух, О. Голомшток, Є. Клімов, М. Захаров, Г. Костюк, Є. Павлютенков, К. Платонов, К. Сазонов, В. Симоненко, С. Чистякова, Б. Федоришин.

Проблема підготовки особистості до вибору професії чільне місце посідає і в працях зарубіжних науковців. Серед найвідоміших концепцій – підходи В. Врума, Д. Дьюї, А. Маслоу, А. Ро, Д. Сьюпера, С. Фукуями, Дж. Холанда.

Метою статті є теоретичний аналіз поняття професійного самовизначення учнів у психолого-педагогічних дослідженнях вітчизняних і зарубіжних авторів.

Виклад основного матеріалу. Поняття “професійне самовизначення” тісно пов'язане з поняттям соціальної зрілості особистості, основу якого складає співвідношення молоддю людиною своїх потреб, інтересів, схильностей, здібностей з реальними умовами їх реалізації, усвідомлене визначення свого місця і ролі в житті суспільства. Понятійний апарат досліджуваної проблеми складається із ланцюжка взаємопов'язаних визначень: життєве самовизначення, вибір сфери трудової діяльності, професійне самовизначення.

Питання професійного самовизначення молоді розглядаються у працях ряду педагогів і психологів, які спричинили значний вплив на розвиток сучасної педагогічної теорії і практики професійної орієнтації учнівської молоді.

У своїх судженнях про вибір професії П. Блонський стверджував необхідність забезпечити максимальну його свободу і прийнятність для особистості. “Основні причини, що спонукають учня обирати для себе ту чи іншу професію, – відмічав він у статті “Вибір професії”, – це, по-перше, те, що

дана професія, даний вид роботи йому подобається, і по-друге, те, що він здатен до цього. Схильність і здібність – дві основні причини професійного самовизначення підлітка, якщо не зважати, що лежать поза учнем і не залежать від його волі”. У процесі ознайомлення школярів з майбутніми професіями П. Блонський особливе місце відводив забезпеченню безпосередньої участі їх у трудовій діяльності у ході якої, на його “... думку учень отримує можливість завчасно віднести себе до обраної професії і навіть частково випробувати себе у ній”. Тільки у такому разі вибір професії може бути зроблено осмислено. Він підкреслював, що спеціально організована виховна робота по ознайомленню школярів з різноманітними професіями застереже учня від занадто легковажного вибору професії, сформує його професійне самовизначення у потрібному для суспільства напрямку [1].

Особливе значення професійному самовизначенню приділяв А. Макаренко, який вважав за необхідне “... услід за якостями особистості, за її схильностями і здібностями, направити цю особистість у найбільш потрібну для неї сторону” [5]. Така акцентуація уваги до проблеми особистості особливо актуальна у наш час, коли гостро стоїть проблема необхідності концентрації зусиль педагогів на завданні розвитку індивідуальних можливостей учнів, на забезпеченні вибору для кожного професії, яка б найбільш відповідала його здібностям.

Видатний вчений-педагог В. Сухомлинський, розвинувши ідеї своїх попередників, вніс значний вклад в наукову і практичну розробку педагогічної концепції розвитку дитини. У науково-педагогічній спадщині В.О. Сухомлинського вагоме місце займає проблема вибору майбутньої професії учнями. Плани професійного майбутнього особистості є суттєвим компонентом організації її життя. Вони, спочатку формуються у більш узагальненій формі і являються особливим рівнем і станом соціального самовизначення на тій стадії його розвитку, яка безпосередньо передує конкретному професійному вибору [7].

У педагогічній літературі можна зустріти декілька підходів до визначення вікового періоду, сенситивного для підготовки школярів до професійного самовизначення. Ряд дослідників вважають, що професійне самовизначення є не одномоментним актом вибору, а має динамічний та усвідомлений характер і здійснюється на всіх етапах життя людини. У той же час, кожний із вікових етапів має специфічні особливості в плані реалізації зазначеної вище задачі.

Так, основою відповідної роботи з учнями 1–8-х класів можна вважати формування загальної, без здійснення конкретного вибору, готовності до професійного самовизначення.

Для учнів 9–11-х класів центр ваги педагогічної роботи переноситься на надання допомоги в конкретних виборах професій і спеціальностей. Саме в цей період головна увага молодій людині зосереджується на розвитку мотиваційної сфери особистості: визначення свого місця в житті, формування світогляду і таке інше. Нова соціальна ситуація – необхідність визначення свого місця в житті, призводить до формування нової і центральної для цього віку духовної потреби – потреби в життєвому, і, як наслідок – професійному самовизначенні.

Коли ми говоримо про професійне самовизначення в ранньому юнацькому віці, то в даному випадку мова йдеться саме про психологічне новоутворення, оскільки професійні наміри, що зустрічаються на більш ранніх вікових етапах, включені в систему інших потреб, характерних для кожного з них. Так, для молодших школярів вибір професії пов'язаний із прагненням брати участь у житті дорослих і є, як правило, елементом рольової гри, що задовольняє цю потребу.

Для молодших підлітків вибір професії є скоріше формою втілення мрії про своє майбутнє і при цьому власне зміст професії часто лежить поза сферою їх інтересів. У підлітків мотиваційний центр вибору професії тяжіє до області прагнень, не пов'язаних безпосередньо з майбутньою трудовою діяльністю, наприклад – прагнення знайти самостійність. Тільки в ранній юності проблема самовизначення стає актуальною для особистості і визначає її помисли і переживання. Життєвий план у точному змісті цього слова виникає тільки тоді, коли предмет міркування стає не тільки кінцевий результат, але і способи його досягнення, шлях, по якому має намір іти людина, і ті об'єктивні і суб'єктивні ресурси, що можуть йому знадобитися. На відміну від мрії, яка може бути як активною, так і споглядалною, життєвий план – це план діяльності. Таким чином, у ранній юності істотно змінюються внутрішні умови, що опосередковують зовнішні впливи на особистість і потребу в самовизначенні. Вони набувають домінуючого характеру і, як наслідок, виникає внутрішня тенденція до інтеграції вже сформованих властивостей і ставлень.

Психологічний зміст потреби в самовизначенні визначається домінуючим мотиваційним комплексом особистості. В одних випадках домінуюче значення мають ідейні комплекси; в інших – переважає прагнення до самоствердження,

максимальної реалізації можливостей особистості; у третіх – прагнення до задоволення матеріальних потреб, збереженню звичного способу життя і таке інше. Становлення потреби у самовизначенні визначає виникнення нового джерела розвитку особистості, як-от протиріччя між потребою і вимогами діяльності, якій надається перевага, з однієї сторони, і знаннями, уміннями, здатностями, необхідними для реалізації поставленої школярем мети – з іншої сторони.

Зв'язок між потребою в самовизначенні і її предметом, тобто професією, має не прямий, а опосередкований характер. У психологічному плані такою проміжною ланкою, на думку ряду дослідників є інтерес до професії, тобто наявність інтересу є необхідною передумовою виникнення діяльності і встановленням конкретних зв'язків між суб'єктом самовизначення і предметним світом.

Психологічну обумовленість вибору професії розглядає також А. Голомшток [3]. У ході дослідної роботи він виділив ряд умов, які сприяють формуванню професійних інтересів та намірів і в кінцевому рахунку професійному самовизначенню. Визначальне місце в ході професійної орієнтації особистості відводиться професійному самовизначенню як процесу прийняття рішення стосовно вибору майбутнього напрямку трудової діяльності. Професійне самовизначення при цьому полягає в усвідомленні особистістю себе як суб'єкта конкретної професійної діяльності і передбачає самооцінку людиною індивідуально-психологічних якостей і співставлення своїх можливостей з вимогами професій до спеціаліста; усвідомлення своєї ролі в даній системі соціальних відносин і своєї відповідальності за успішне виконання діяльності та реалізацію своїх здібностей, самореалізацію згідно з метою.

Втіленням такого підходу може служити концепція розвитку людини як суб'єкта праці, розроблена Є. Клімовим. Людина як суб'єкт праці у своєму розвитку проходить ряд стадій, кожна з яких характеризується своїми особливостями оволодіння соціальним досвідом формування професійної самосвідомості. Є. Клімов виділяє особливу стадію – стадію оптації, що завершується формуванням реалістичного, чіткого уявлення про свій труд і своє місце в ньому, оформлення професійних планів. Виходячи з тих же методологічних принципів він визначає вибір професії, як системний процес, включений в контекст більш загальної системи – життєвого самовизначення, з

одного боку, та освоєння професії (тобто формування психологічної системи діяльності) – з іншого. Рішення приймає особистість – суб'єкт вибору у специфічній ситуації з високою необмеженістю на основі становлення, усвідомлення, співвіднесення та погодження компонентів ситуацій вибору в процесі здійснення різних видів діяльності. Професійне самовизначення це продуктивний, творчий процес, що завершується формуванням цілей, шляхів та засобів освоєння професій [4].

Дослідження життєвого самовизначення мають у науці давню традицію. Поняття життєвого шляху особистості введено С. Рубінштейном. На його думку вирішальну роль для життєвого самовизначення, життєвого шляху особистості відіграють ситуації вибору, які визначають напрямок подальшого розвитку, способи самореалізації, тобто ситуації особистісного самовизначення. Особистісне самовизначення – активний, творчий процес, ці його особливості проявляються у плануванні та здійсненні свого життєвого шляху, у тому числі і професійного [6].

Висвітлюючи психологічний аспект проблеми, важливо відмітити думку багатьох психологів про те, що процес професійного самовизначення – особлива діяльність, обумовлена внутрішніми психологічними особливостями особистості. Процес професійного самовизначення обумовлений інтересами та нахилами учня, його самооцінкою та рівнем домагань, ідеалами та ціннісними орієнтаціями, емоційними установками та рівнем розвитку вольових якостей. Піки у професійному самовизначенні співпадають з піками соціального розвитку школярів, які приходяться на старший шкільний вік. Л. Божович підкреслює, що у старшому шкільному віці розвиток самосвідомості приводить підлітків до потреби у самовизначенні та визначенні свого місця у якості майбутнього члена суспільства [2]. Вона відмічає складність процесів вибору професії, його прогностичний характер та обумовленість соціальною ситуацією розвитку у кожному віковому періоді. Такий вибір професії обов'язково передбачає достатньо високий ступінь психічного розвитку школяра та рівень його життєвої зрілості, зокрема наявність у нього свідомого трудового та життєвого досвіду.

Психологічний аспект професійного самовизначення досліджується у працях П. Шавіра [8]. Він дає аналіз внутрішніх факторів професійного самовизначення особистості учнів, їх власної активності як суб'єктів професійного вибору. Важливе значення надається допомозі школяреві у

правильному співвіднесенні власних інтересів та можливостей з потребами народного господарства і вимогами професій. Професійне самовизначення детерміновано такими особистісними передумовами, як здатність до аналізу вимог майбутньої професії, правильна самооцінка придатності до даної професії, рівень розвитку вольових якостей, життєвий досвід.

Однією з найбільш значних теорій професійного самовизначення у закордонній науці є теорія Д. Сьюпера. Узагальнюючи практичний досвід та дані, одержані в дослідженнях професійного розвитку, Д. Сьюпер прийшов до висновку, що правильно говорити про професійне самовизначення як про довготривалий процес професійного розвитку, у ході якого людина проходить ряд стадій, що відповідають певним віковим періодам, та відображають особливості прийняття професійно важливих рішень. В ході професійного розвитку людина приймає рішення, яке визначає напрямок подальшого розвитку. Ключовим поняттям у теорії Д. Сьюпера є поняття: “Я-концепція”. Професійна “Я-концепція” являє собою сукупність установок, які обумовлюють професійний вибір, чекань по відношенню до світу праці, своєму місцю у ньому [11].

У подальшому професійне самовизначення досліджувалось Дж. Холандом, яким була розроблена “теорія типів”. Згідно з цією теорією людина обирає таку професію, яка найбільш відповідає його типу особистості. Всіх людей, на думку Дж. Холанда, можна поділити на шість типів: реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький, конвенційний. По відношенню до кожного з типів у конкретної людини можна визначити показник схожості. Ці показники утворюють профіль – тип особистості. Більшість професій можуть бути описані у тих же типах, оскільки основна складова професійного середовища за Дж. Холандом – це люди. Будь-яке професійне середовище має профіль аналогічний особистісному, людина прагне вступити у професійне середовище відповідно його типу особистості, в свою чергу середовище відбирає людей у відповідності з власним профілем. Після вибору професії та входження людини у певне професійне середовище поведінка її обумовлена взаємодією між її особистісним типом та середовищем, у якому вона знаходиться [9].

Розглядаючи професійне самовизначення як один з головних факторів активності індивіда створила класифікацію професій, на відміну від ряду інших дослідників, які вважали, що професійний розвиток починається не раніше 11–

12 років. А. Ро підкреслює значення раннього дитинства у професійному самовизначенні. Професійна спрямованість особистості, згідно її теорію формується під впливом відносин “батьки-дитина”. А. Ро припустила, що доброзичливі відносини між дитиною та батьками зумовлюють вибір професії, пов’язані із спілкуванням: холодні відносини формують спрямованість на професії не пов’язані із спілкуванням, орієнтовані на об’єкт. А. Ро була розроблена класифікація професій у відповідності з предметом праці, призначена для профконсультантів. Ця класифікація набула широкого застосування у працях, пов’язаних із складанням професіограм [10].

Розповсюдженими у закордонній науці є теорії очікування. В. Врум, один із авторів цих концепцій, в аналізі проблем професійного самовизначення виділяє професійні переваги власне, професійний вибір та професійні досягнення. На його думку вибір професії обумовлений професійною перевагою, а також очікуванням суб’єкта можливої досяжності обраної професії [12].

Поява у профконсультації групи теорій індивідуальності пов’язана з популярністю у закордонній науковій літературі таких понять, як самовираження, самореалізація, самоактуалізація, саморозуміння, самооцінка. В цій теорії професійне самовизначення розглядається як спосіб саморозуміння (Л. Сьюпер), самоактуалізації. Професійні переваги, при цьому трактуються як спроби реалізації уявлень, що склалися про себе. Ряд вчених описують професійне самовизначення як вибір відповідного соціального оточення у професійній сфері, оцінюють шанси індивіда на успіх у даній професійній групі через визначення його схожості з членами групи [11].

У такому випадку основний наголос робиться на розвиток професійної зрілості молоді, спонукання її до самоактуалізації. Суб’єкту необхідно мати можливість самому сформулювати раціональні альтернативи професій, шляхи її досягнення та здійснити свідомий вибір. На думку закордонних вчених, які розробляють ці теорії, раціональному вибору часто заважають емоційні установки людини. Ось чому потрібно допомогти звести до мінімуму фактори, які не відносяться до справи. На основі ретельного аналізу та інтерпретації різноманітності факторів про особистість та її оточення потрібно розвивати у молодих людей відчуття професії, яке принесе максимальний успіх та задоволення у житті.

Висновки. В ході аналізу психолого-педагогічної літератури ми прийшли

до висновку, що у більшості праць вітчизняних і зарубіжних вчених професійне самовизначення старшокласників розглядається як одна із сторін особистісного самовизначення. Це знайшло своє відображення у формуванні особистісного підходу у професійній орієнтації. Це дозволяє характеризувати процес професійного самовизначення старшокласників як процес послідовних, цілеспрямованих змін у потребнісно-мотиваційній сфері особистості (формуються відповідні змісту і особливостям обраного виду професійної діяльності потреби, мотиви, інтереси, схильності, ціннісні орієнтації), в операційно-технічній, інтелектуальній і емоційно-вольовій сферах особистості (засвоюються загальнотрудові, спеціальні і профінформаційні знання, розвиваються професійно значущі якості особистості). Ці зміни, в свою чергу, викликають зміни у сфері самосвідомості, обумовлюючи розвиток професійної самосвідомості особистості. Під професійною самосвідомістю ми розуміємо особистісне утворення, яке визначає відношення людини до себе як до суб'єкта професійної діяльності, що формується у процесі самопізнання і самоаналізу і знаходить своє вираження у адекватній оцінці своїх можливостей з точки зору обраного виду професійної діяльності і здатності до подальшого професійного самовдосконалення. Різноманітність концепцій, які розповсюджені у практиці підготовки учнівської молоді до професійного самовизначення, можна звести до трьох груп – структурні, мотиваційні та різні теорії індивідуальності.

Список використаних літературних джерел

1. Блонский П.П. Память и мышление : Избранные педагогические и психологические сочинения : в 2 т. / П. П. Блонский. – М. : Педагогика, 1979. – Т.2. – С. 118 – 341.
2. Божович Л.И. Психическое развитие школьника и его воспитание / Л. И. Божович, П. С. Славина. – М. : Знание, 1979. – 96 с.
3. Голомшток А.Е. Выбор профессии и воспитание личности школьника / А. Е. Голомшток / Воспитательная концепция профессиональной ориентации. – М. : Педагогика, 1979. – 160 с.
4. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – Ростов-на-Дону : Феникс, 1996. – 512 с.
5. Макаренко А.С. Педагогические сочинения : в 8 т. / А. С. Макаренко. – М. : Педагогика, 1983. Т. 1. – 386 с.
6. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологи : в 2 т. / С. Л. Рубинштейн. – М. : Педагогика, 1989. – 488 с.

7. Сухомлинський В.О. Проблеми виховання всебічно розвиненої особистості : Вибрані твори : в 5 т. / В. О. Сухомлинський. – К. : Рад. школа, 1977. – Т. 1. – С. 55 – 209.

8. Шавир П.А. Психология профессионального самоопределения в ранней юности / П. А. Шавир. – М. : Педагогика, 1981. – 96 с.

9. Holland J.L. Some exploration of a theory of vocational choice // J. Counsel. Psychol. – 1962. – V. 76. – №26 / whole N.545 /. – P. 35 – 45.

10. Roe Anne. Personality structure and occupational behavior // In : Man in World at Work. – Boston, 1964. – Ch. 9.

11. Super D.E. A theory of vocational development // Amer. Psychol. – 1953. – V. 8. – P. 185 – 190.

12. Vroom V.H. Work and Motivation. – N.Y., L : Sydney: John Wiley Sons Inc. – 1964. – 331 p.

Мельник О.В.

м. Київ

ОСОБИСТІСНА І ПРОФЕСІЙНА САМОДОСТАТНІСТЬ ЛЮДИНИ-ПРОФЕСІОНАЛА

Статтю присвячено розкриттю сутності понять особистісної і професійної самодостатності людини, окресленню контурів її становлення і розвитку на основі активізації не лише процесів свідомості, а й самосвідомості особистості.

Ключові слова. Особистісна і професійна самодостатність людини, самоставлення особистості, майбутній професіонал.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Одночасне зростання вимог професії та розвиток особистості має суттєві ознаки функціонального взаємозв'язку між ними, не статичного, тобто такого, що даний їй один раз і в незмінній формі впродовж всього професійного життя. Такий функціональний зв'язок мінливо нелінійний, динамічно стрибкоподібний, хаотичний і одночасно структурований, спрямований до впорядкування і змістовного збагачення, в ньому одночасно змінюються соціально-професійні стандарти професії (зазвичай структура професійної діяльності технологічно ускладнюються, інформаційно насичуються, автоматизуються тощо) й особистість, яка розвивається, оскільки прагне підтримати рівновагу між зростаючими вимогами професії, рівнем своєї фахової майстерності та

діловитості вихованості. Це зовнішньо детерміноване прагнення людини досягнути рівноваги з професією (на етапі вибору професії, оволодіння нею, продуктивної праці та досягнення професіоналізму) виступає рушійною силою її професійного саморозвитку, джерелом активності (пізнавальної, предметно-перетворювальної, соціально значущої, проектної, дослідницької, виробничої тощо), об'єктивно заданим і незалежно діючим від суб'єкта, формує через її привласнення особистісну значущість професійного самовизначення, встановлює межі актуального, найближчого та потенційного особистісного і професійного розвитку.

Традиційно в рамках цього положення й розроблялася теорія та вибудовувалася практика професійної орієнтації зростаючої особистості, метою якої виступала її готовність до професійного самовизначення, вміння співставляти вимоги професії й індивідуальні особливості, рівень знань, сформованих умінь та навичок. При цьому в рамковій системі досягнення рівноваги людини і професії (“хочу”, “можу” та “потрібно”) в різні часи розвитку нашої держави перевага надавалася, насамперед, задоволенню потреби виробництва товарів і послуг (“потрібно”) у відповідних фахівцях. До 30-х років минулого століття цей попит визначався спеціалістами, здатними обслуговувати складну конвеєрну систему виготовлення продукції, у 30–50-ті роки ними були фахівці зі створення засобів виробництва (інженери, конструктори, технологи, оператори та ін.), у період 60–80-тих років серійне виробництво вимагало робітничих професій, зазвичай масових і невисокої кваліфікації, з 90-х років ними виявилися спеціалісти з обслуговування, накопичення і руху капіталу, а на початку нового тисячоліття і по даний час стійко тримається попит на фахівців з просування продукції від виробника до споживача.

Досягалася згадана вище мета, зокрема, також і за допомогою державної системи професійної орієнтації, яка мала забезпечити готовність особистості до усвідомленого вибору професії на основі, насамперед, потреб суспільства, а лише згодом її бажання і можливостей у конкретній і заданій цією потребою галузі праці. Такі потреби задавали відповідний зміст і психолого-педагогічні засоби професійної орієнтації, які мали на меті трансформувати суспільний запит на чітко визначені потребою держави професії в їхню особистісну значущість для людини. У такий спосіб встановлювалися межі актуального та найближчого розвитку учнівської молоді, в яких відбувався процес їхнього

професійного самовизначення. Головним джерелом активності зростаючої особистості тут виступало протиріччя між попитом на чітко визначені професії та прагненням людини досягнути відповідних результатів праці саме в них. При цьому рівень професійних досягнень визначався значущістю для особистості об'єктивних стандартів професії (“потрібно”), їх усвідомленням, прийняттям та оволодінням. Важливість інших, особистісних факторів взаємодії людини і професії (“хочу”, “можу”), традиційно в цій рамковій системі применшувалася або ж згадані особистісні конструкти не приймалася до уваги в теорії та практиці підготовки особистості до життя та майбутньої праці взагалі. А це, на нашу думку, й складає сутність іншого, більш потужного й емоційно насиченого, афективного протиріччя між прагненням людини досягнути професійної майстерності та вийти за межі об'єктивно заданих соціально-професійних стандартів, вимог ринку праці щодо швидкості, точності та якості досягнення результату (“хочу”) і її можливостями (“можу”), які адекватно, реалістично та гнучко оцінюються і після знаходження “сродної праці” (за Г. Сковородою) реалізуються (“дію”).

Формулювання цілей статті. Розкриття сутності вирішення цього протиріччя та результату, яким є особистісна і професійна самодостатність людини, окреслення контурів її становлення і розвитку на основі активізації не лише процесів свідомості, а й самосвідомості особистості, виступає метою цієї статті.

Виклад основного матеріалу. Наголосимо, згадана нами дослідницька позиція не є новою у вітчизняній психолого-педагогічній науці, яка схематично окреслена в працях С. Рубінштейна (“циркулярна реакція”), Л. Божович, Л. Славіної (“афект неадекватності”), Н. Білкіної-Михеевої, Б. Братуся, Л. Бороздіної (“тріада ризику”), В. Магуна (“самоповага, успіх, домагання”), Є. Ільїна (“мотивація дефіциту та мотивація зростання”) та ін. Головними конструктами, які розглядаються вченими в якості внутрішнього, особистісного джерела розвитку індивіда, визначено ними взаємозв'язок сформованого на основі самооцінки особистості (“можу”) рівня її домагань (“хочу”), реалістичність, гнучкість і значущість яких задають напрям, швидкість і потужність її активності (“дію”). При цьому рівень домагань як співвідношення між ідеальною, загальною та актуальною ціллю, розходження між якими задане, усвідомлене й особистісно прийняте індивідом, виступає детермінантою цілепокладання, основою її пристрасного бажання досягнути

професійного результату, а протиріччя між ними необхідною умовою, рушійною силою, джерелом становлення професіонала.

Наголосимо, згадані вище положення були зафіксовані ще в фундаментальних працях Б. Ананьєва, який до внутрішніх протиріч розвитку особистості, за умови їх нерівномірного розвитку, відносить домагання особистості та її об'єктивні можливості. Вчений наголошує, що для того щоб підійти до проблеми індивідуальності з точки зору цілого (на молярному рівні), потрібно уявити людину не лише як відкриту систему, але і як систему “закриту”, замкнуту внаслідок внутрішнього взаємозв'язку її властивостей (особистості, індивіда, суб'єкта). Саме в цих явищах замикається контур регулювання всіх властивостей індивіда, особистості з великою кількістю суперечних ролей і суб'єкта різноманітних діяльностей. В цій відносно замкнутій системі, “вбудованій” у відкриту систему взаємодії зі світом, утворюється взаємна відповідність тенденцій і потенцій людини, самосвідомість і “Я” – ядро людської особистості [1, с. 117].

Висновки вченого щодо взаємодії особистості як відносно замкнутої системи “вбудованій” у відкриту систему світу розкривають сутність її особистісно професійної самодостатності. При цьому особистісна самодостатність як глобальний конструкт свідчить про здатність індивіда оволодіти соціальною ситуацією розвитку, а професійна (часткова або ж парціальна) розкриває суб'єктивну значущість для нього відповідних етапів (періодів, стадій) професійного самовизначення: в процесі допрофільної підготовки потреба вибору профілю навчання в старшій школі або ж професії у системі професійно-технічної освіти, на етапі оволодіння начальним профілем необхідність конкретизації майбутньої сфери професійної діяльності, в умовах вищого начального закладу оволодіння професією і т. д. Тут зовнішнє середовище (відкрита система) формує через створення чітко заданих умов навчально-виховного процесу (нормативних, організаційних, управлінських та ін.) значущість для особистості відповідної соціальної ситуації розвитку, задає провідну діяльність і спрямованість її активності.

Наприклад, такою актуальною й об'єктивно значущою вимогою у вік ранньої юності є закінчення загальноосвітнього навчального закладу і пов'язана з цим потреба після закінчення школи вирішувати питання власного професійного майбутнього. Процес навчання і виховання, як відкрита система, актуалізує цю потребу в юнаків і дівчат, задає рамки, стандарти їхньої

активності, окреслює контури особистісно професійного розвитку й, зокрема, значущість професійного самовизначення. Особистість як відносно замкнута система з відповідним рівнем розвитку, сформованими можливостями та професійними вподобаннями (“хочу”, “можу”), має відповідати вимогам цієї соціальної ситуації (“потрібно”), що спонукає їх до відповідної діяльності. У вік ранньої юності провідною, зважаючи на специфіку профільного навчання в сучасній старшій школі, виступає навчальна діяльність професійної спрямованості, оволодіння якою забезпечує формування відповідних новоутворень і якостей особистості, які дають змогу їх оволодіти заданими процесом навчання і виховання вимогами.

Наголосимо, зовнішні умови і пов’язані з ними вимоги трансформуються у внутрішні, особистісні не відразу і не безболісно. Вона лише активізують афективну (емоція виступає в якості контролера – приймаю, відхиляю) й інтелектуальну (усвідомлюю, не усвідомлюю) сферу особистості і відповідні внутрішні процеси. Згодом після операціоналізації, емоційного відпрацювання та інтеріоризації ці вимоги свідомо приймаються (не приймаються) й у такий спосіб привласнюються (відкидаються цілком), стають внутрішніми потребами, особистісно значущими. Наголосимо, не вимогами, усвідомленими і прийнятими особистістю, а саме внутрішніми потребами.

Відзначимо, інтеоризація зовнішніх вимог у внутрішні потреби особистості, яка домінувала у теорії та практиці професійної орієнтації, складає суть вирішення протиріччя між попитом на чітко визначені професії та прагненням людини досягнути відповідних результатів праці саме в них, визначених і актуалізованих “відкритою системою”. Рівновага між ними досягалася через появу новоутворень особистості, необхідних якостей і її властивостей, які формуються завдяки включенню індивіда в різноманітні форми активності (пізнавальної, предметно-перетворювальної, профорієнтаційної, соціально значущої, проектної тощо). І це лише перший крок, передумова становлення особистісно професійної самодостатності людини. Традиційно в теорії та практиці професійної орієнтації цього було достатньо і тому профорієнтаційна робота з учнівською молоддю обмежувалася завданнями привласнення заданих ззовні вимог.

Наступник кроком, на нашу думку, має стати вирішення протиріччя між прагненням людини вийти за межі об’єктивно заданих соціально-професійних стандартів, її реальними можливостями в межах визначеного часу та простору

досягнути ідеального професійного майбутнього, яке повною мірою зреалізує за допомогою професії її матеріальні, соціальні та духовні потреби. Тут об'єктом активності особистості стає її власне “Я” як носій певної системи цінностей, знань, професійних умінь і досвіду діяльності, рівень яких диференціюється залежно від сфери професійної праці. Така обов'язково визначена конкретна професійна сфера є для індивіда особистісно значущою, цінною, оскільки в ній проявляються і розвиваються його здібності, зростає самооцінка й на її основі особистісна і професійна самоповага. А різниця між реальним “Я” та “Я” ідеальним визначає рівень домагань особистості, тобто рівень тих цілей, їх складність, яких прагне досягнути особистість у майбутній професії. Цей рівень домагань має одночасно активізувати самостійність, самовимогливість і самовідповідальність для підтримки цінності досягнутого “Я” індивіда й окреслення перспективи власного розвитку (актуального і потенційного), уявно складену програму якого репрезентує поняття “Я у майбутній професії”. Складність його змісту та ієрархічно вибудована структура (визначені пріоритети, послідовність тощо) обмежується рівнем, який унеможливить порушення сформованої самоповаги і самоцінності. Тут обрана професія, як стала цінністю для суб'єкта і яка повною мірою вирішує протиріччя між “хочу”, “можу” та “потрібно”, реалістичний рівень домагань особистості, її адекватна самооцінка і сформована на їх основі самоповага утворюють особистісно професійну самодостатність – “професія в мені” (за І. Бехом [2]).

Не професії взагалі, а в тій чітко визначеній, до якої виявилися здібності і в якій індивід за найменших зусиль швидше та продуктивніше досягає результату. Пошук свого “Я” і самоусвідомлення цієї невідповідності (“можу” і “хочу”) виступає результатом процесів самосвідомості, які активізується, організовуються і спрямовуються за допомогою специфічних психолого-педагогічних засобів (самопізнання, самооцінювання, професійні випробування тощо) педагогом. Це внутрішнє протиріччя й складає сутність і специфіку формування особистісно професійної самодостатності, оскільки суб'єкт як потенційний носій особистісних якостей і професійних функцій, визначає самостійно стратегію і тактику професійного самовизначення та самовдосконалення в ній: рівень домагань через самооцінку і досвід попереднього виконання діяльності задає параметри майбутніх досягнень – досягнуті результати формують відповідну їхню оцінку і самооцінку –

адекватна та реалістична оцінка і самооцінка визначають прагнення до успіху або ж уникнення невдач – виконання діяльності конструює наступний рівень домагань. У такий спосіб створюється своєрідна, як стверджував С. Рубінштейн, “циркулярна реакція” яка особливо яскраво виявляється у впливі емоційних чинників на перебіг дій [8, с. 412 – 413].

Відзначимо, що не в будь-якій професії виявляється й досягається особистісно професійна самодостатність індивіда. З поміж об’єктивно заданого масиву професій ця властивість особистості реалізується саме в конкретній праці, яка обирається на основі суб’єктивної значущості, представленої домаганнями та самооцінкою, і досягнутих в ній результатів. Останні складають суть її ставлення до професії і самоставлення до себе як майбутнього професіонала. Такою професією для особистості є та (для учнів сферою діяльності), в якій емоційне переживання процесу та результату праці за своєю потужністю переважає всі інші, в ієрархії емоційного стану такі емоції перебувають на вершині емоційної піраміди. Вони чітко спрямовані на повторення конкретної діяльності для переживання відповідного емоційного стану (або ж у разі незнаходження такої сфери діяльності на інші об’єкти і явища соціального середовища розвитку).

Згадане вище положення достатньо ґрунтовно визначене у концепції психології ставлень В. М’ясищева, який стверджує, що саме в значущій діяльності повною мірою розкривається вплив суб’єктивних факторів та об’єктивних умов становлення самооцінки й рівня домагань. Вчений, аналізуючи ставлення хворих з нервово-психічними розладами до праці, приходить до висновку про тісний взаємозв’язок такого ставлення з самооцінкою, впевненістю та рівнем домагань. Останні він визначає як якісно-кількісні показники, яким, на думку хворого, має відповідати продуктивність його праці. І тут, наголошує В. М’ясищев, обов’язково потрібно враховувати відповідність суб’єктивно-особистісним та об’єктивно-принциповим характером ставлення до роботи. Суб’єктивно-особистісна складова домагань тісно пов’язана із самооцінкою особистості, почуттям неповноцінності, тенденцією самоствердження і бажанням бачити в показниках праці підвищення або ж зниження її престижу. Об’єктивно-принципова складова пов’язана із усвідомленням значущості роботи, почуттям соціальної відповідальності, вимогливістю до себе, основу якої складає почуття обов’язку [8, с. 26].

Розкрита нами вище специфіка значущості для особистості конкретної діяльності професійної спрямованості, в якій виявилися і формуються її здібності і в якій успішно вирішується протиріччя між “хочу” та “можу”, дає нам підстави прийти до висновку про її особистісну цінність, оскільки в ній швидше та продуктивніше досягається бажаний результат за найменших власних зусиль. Тому вдосконалення системи професійної орієнтації, яка традиційної обмежувалася лише вирішенням протиріччя між попитом на чітко визначені професії та прагненням людини досягнути відповідних результатів праці саме в них, й має відбуватися в напрямі допомоги людині віднайти цінну для неї професію. Не професії взагалі, а в тій, до якої в неї виявилися здібності і в якій вона стане самодостатньою, відносно незалежною, особистісно і професійно досконалою.

Підтвердження цього теоретичного положення ми знаходимо також у дискусії між В. Магуном [6] та Є. Ільїним [5] щодо модифікації першим математичної формули У. Джеймса (“самооцінка = успіх/домагання”), в якій у якості потреб людини В. Магун обирає життєво важливі цінності особистості (цілі діяльності, принципи життя або ж провідні людські якості, необхідні для їх досягнення), які визначають її самоповагу (“самоповага = успіх/домагання”). Удосконалення цієї формули ґрунтувалося на положенні про те, що результатом співвідношення досягнень людини та її домагань має бути не самооцінка, а її самоповага. Підставою для цього стала позиція В. Магуна щодо правомірності обернено пропорційної залежності між потужністю потреби та задоволенням від її досягнення. Адже, на його думку, рівень домагань у знаменнику можна як підвищувати так і знижувати. За умови незначного рівня домагань й досягнення успіху в нескладній задачі досягнуте значення самооцінки не повною мірою буде розкривати її значущість в структурі мотивації досягнень. Отримана в такий спосіб самооцінка буде розкривати через вибір певного рівня складності домагань самоповагу людини, а не її самооцінку [6, с. 89].

Але розміщення таких цінностей за рівнем їх значущості для людини, наголошує Є. Ільїним, не є тотожним по розміщенню їх за силою потреби. Далі Є. Ільїн наводить такий приклад: “Я можу грошову винагороду поставити на перше місце, але при цьому не хвилюватися із-за того, що на даний час в мене їх немає, оскільки не відчуваю в них потреби” [5, с. 15]. Таким чином активність особистості не лише задається співвідношенням самооцінки

(самоповаги за В. Магуном), рівня домагань і рівня досягнень, а й їх особистісною значущістю для індивіда, її цінністю (за Є. Ільїним). Професія, як засіб задоволення повною мірою в межах визначеного часу та простору матеріальних, соціальних і духовних потреб виступає цінністю самодостатньої особистості, оскільки в ній вона творить поле саморозвитку як відносно автономна система і творить соціально-професійні стандарти професії.

Висновки. Означені вище положення дають нам підстави прийти до висновку про те, що традиційна теорія і практика професійної орієнтації зростаючої особистості в сучасних умовах має набути, передусім, спрямованості на підтримку пошуку юнаками та дівчатами своєї професії, в якій вони найбільш повно зможуть зреалізувати свої здібності, стати в майбутньому професіоналом своєї справи і досягнути майстерності. Згодом засоби і технології профорієнтації мають задавати вектор розвитку особистості в цій професії, значущій і цінній для неї, в якій вона досягає особистісної і професійної самодостатності у чітко визначеній сфері професійної праці. В такій професії проявляються і розвиваються здібності людини, формується самоповага, зростає її самоцінність й на цій основі особистісна і професійна самодостатність. Останні складають суть її ставлення до професії і самоставлення до себе як майбутнього професіонала. Наголосимо, не професії взагалі, а в тій, до якої в неї виявилися здібності і в якій вона стане самодостатньою, відносно незалежною, особистісно і професійно досконалою.

Список використаних літературних джерел

1. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания / Б. Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 288 с.
2. Бех І.Д. Виховання особистості : у 2 кн. / Іван Дмитрович Бех. – К. : Либідь, 2003. – Кн. 1: Особистісно орієнтований підхід: теоретико-технологічні засади. – 2003. – 280 с.
3. Божович Л.И. Проблемы формирования личности: избр. психолог. труды (узд. 2-е) / [Л. И. Божович; под ред. Д. И. Фельдштейна]. – Москва-Воронеж, 1997 – 351 с.
4. Бороздина Л.В. “Триада риска” у пациентов с дуоденальной язвой / Л. В. Бороздина, Н. Д. Былкина-Михеева // Психологический журнал. – 2002. – Том 23, № 2. – С. 65 – 79.
5. Ильин Е.П. Мотивы человека: теория и методы изучения / Е. П. Ильин. – К.: Вища школа, 1998. – 293 с.

6. Магун В. Динамика притязаний и изменение ресурсных стратегий молодежи (1985-2005 годы) / В. Магун, М. Энговатов // Отечественные записки. – 2006. – №3. – С. 198 – 219.

7. Мясищев В.Н. Психология отношений [избр. психол. труды] / В. Я. Мясищев – М.: НПО МОДЭК, 1995. – 356 с.

8. Рубинштейн С.Л. Основы общей психологии / С. Л. Рубинштейн. – СПб. : Питер, 2000 – 594 с.

Мороз А.В., Шелест І.І.

м. Київ

ІНДИВІДУАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ГАРМОНІЙНОЇ ОСОБИСТОСТІ

Постановка проблеми та її актуальність. Успішне вирішення проблеми вибору професії можливе лише при комплексному її вивченні, однак навіть у цьому випадку, на практиці, фахівці часто недооцінюють роль особистісних чинників у процесі вибору професії, серед яких важливим є гармонія особистості.

Шлях професійного становлення у кожної людини унікальний і багато в чому залежить від індивідуально-психологічних особливостей особистості. В якості однієї із задач психологічного супроводу вибору професії вказується необхідність створення таких умов, в яких особистість може стати повноцінним суб'єктом свого професійного життя. Подібний підхід передбачає не тільки визначення здібностей і схильностей до тих чи інших видів діяльності, професійних інтересів і намірів, але і орієнтацію на особистісні властивості суб'єкта професійного вибору, що регулюють професійне становлення в цілому.

Вивчення гармонії особистості є актуальним питанням у всі часи, адже зрозуміла соціальна цінність гармонійного розвитку людини (особистості). Йдеться про те, що людина, яка гармонійно розвивається, представляє певну соціальну цінність, що виражається в результатах життєдіяльності корисних для суспільства. У цьому сенсі правомірно говорити про соціальне замовлення на людину, яка гармонійно розвивається, у всіх аспектах індивідуального життя і соціальної взаємодії.

Чимало розладів психіки починаються з різного ступеня *глибини дисгармонії* особистості. Оскільки початковим і бажаним (для повернення)

станом є гармонія, необхідні якнайточніші знання про неї. Про **дисгармонію особистості** психологи і психотерапевти пишуть частіше, ніж про гармонію. Можливо, тому, що **стан гармонії єдиний, а дисгармоній багато**.

Об'єктом нашого дослідження є психологія гармонійної особистості, **предметну сторону** складають індивідуально-типологічні властивості особистості, як критерії її гармонійності. **Метою** емпіричного дослідження було вивчити особливості індивідуально-психологічних властивостей студентів психологів, як критеріїв гармонійної особистості.

При вивченні теоретичної бази з обраної тематики нами було виявлено, **що дослідження з цієї проблеми майже відсутні**. У роботі були використані праці: зарубіжних авторів - Маслоу, Роджерса, Фромма, Крайга, Тейяр де Шардена, Олпорта; та вітчизняних - Варія, Собчик, Беха, Орбан-Лембрик, Киричука, Боришевського, Колісника та ін.

Розглядаючи гармонію, широко використовують різні поняття: **загальнонаукові** (рівновага, цілісність, інтегрованість), **природничі** (адаптація, здоров'я), **гуманітарні** (благополуччя, соціальна зрілість, особистісна зрілість, душевна рівновага). Здебільшого поняття гармонії розкривають через поняття узгодженості й доцільності. «Узгоджений» - це такий, що досяг єдності, «доцільний» - у якому правильно співвідносяться його частини.

Гармонія особистості - це узгодженість і пропорційність основних аспектів буття особистості; помірність, врівноваження всіх психологічних характеристик або всіх типологічних властивостей особистості [3,11].

З античності здоров'я пов'язували з рівновагою і гармонією - Алкмеон трактував здоров'я як *гармонію або рівновагу протилежно спрямованих сил*. Хвороба настає як наслідок єдиновладдя одного з елементів над іншими. За Платоном, здоров'я, як і краса, визначається пропорційністю, вимагає «згоди протилежностей» і виражається в *розмірному співвідношенні душевного і тілесного*.

Загальноприйнятою метою у світовій теорії і практиці гуманізму був і залишається **ідеал всебічно і гармонійно розвинутої особистості**, який іде із глибини століть. Традиції теоретичних та практичних досліджень гуманістичного напрямку започатковані в епоху Відродження. Великі гуманісти Боккаччо, Леонардо да Вінчі, Бруно, Рабле, Бекон та інші відіграли важливу роль у формуванні нового гуманістичного світогляду [3].

Гуманістична психологія, що з'явилася як окремий напрямок, альтернативний психологічним школам середини ХХ століття, перш за все біхевіоризму і психоаналізу, сформувала власну концепцію особистості та її розвитку. Центром цього напрямку стали США, а провідними фігурами - К. Роджерс, Р. Мей, А. Маслоу, Г. Олпорт, В. Франкл, Ш. Бюлер, Ролло Мей, С. Джуранд та ін. Продуктивним для осмислення гуманістичних цінностей стало звернення до ідей духовного самопіднесення через самосвідомість. Це призвело до розуміння функцій цінностей в процесі орієнтації людини в світі цінностей суспільства.

Гармонія самоті (життя у собі) і соціумності (життя у суспільстві) характеризує особистість з позиції цілісності. Досягнення цієї гармонії є стратегічним напрямом гуманістичної психології. ***Специфіка мети гуманістичної психології полягає у створенні умов для саморозвитку і самореалізації особистості у гармонії із собою і суспільством.***

Таким чином вивчення витоків і еволюції системи гуманістичних цінностей суспільства дозволило нам обґрунтувати змістовне наповнення ціннісно-орієнтаційного підходу у гармонійному розвитку особистості.

Розглянутий нами авторський підхід Л.М.Собчик запропонував результативну інтерпретаційну схему, використовуючи цілісний підхід у розумінні гармонійної особистості як єдності біологічних і соціальних факторів. В основу підходу покладено положення С. Л. Рубінштейна, згідно з яким формування психіки під впливом соціального досвіду відбувається опосередковано, переламуючись через індивідуально окреслені внутрішні умови людини. Основа схеми — концепція особистості, в якій основними типологічними ознаками є наскрізна присутність на всіх рівнях особистості відповідного емоційно-динамічного паттерна, який проявляється тенденціями [11].

Розроблена на цій методологічній основі індивідуально-особистісна типологія ґрунтується на зіставленні конкретних властивостей: інтроверсія — екстраверсія, тривожність — агресивність, лабільність — ригідність, сензитивність — спонтанність. Ці властивості співвідносяться із властивостями нервової системи: активність — інактивність, лабільність — інертність, динамічність збудження — динамічність гальмування, і з типами вищої нервової діяльності — слабким і сильним. Кожному індивідуально-типологічному варіанту відповідає певний стиль переживання, мислення,

мотиваційної спрямованості, вид професійної діяльності, відповідна вибірковість у спрямуванні життєвих цінностей, тобто властивості, які формують провідну тенденцію. Кожна людина має певний діапазон коливань особистісних властивостей, тобто в певних межах певні характеристики можуть змінювати свою інтенсивність. Саме за рахунок цих коливань можлива амортизація, пристосування людини до зміни умов її життя.

Помірно виражені і взаємно урівноважені, всі типологічні властивості складають гармонійний конструкт індивідуально-особистісної структури.

З вищенаведеного слідує, що гармонійність є відносною характеристикою особистості. Гармонійність виражається у відносній рівновазі внутрішньоорганізмених процесів і процесів життєдіяльності людини; міра гармонійності особистості є показником її здоров'я (у єдності фізичної, психічної, соціальної і духовної складової), а здоров'я істотно обумовлює активність життєвих проявів у контакті з собою і оточенням.

Отже, з огляду на вивчену наукову літературу, ми можемо сказати, що ***гармонійна особистість володіє одночасно різними протилежно спрямованими якостями, які, будучи помірно вираженими, виявляються адекватно ситуації і врівноважують один одного, що і створює загальну картину емоційної стійкості і гармонійності.***

При цьому найбільш цінним, на наш погляд, є те, що ***теорія провідних тенденцій пристосована для практичного використання, що дає змогу не лише за якісними, але і за кількісними показниками визначити, наскільки кожна конкретна людина гармонійна***, і який індивідуалізований підхід тут найбільш адекватний для того, щоб процес гармонізації такої особистості був оптимально ефективним. Адже ***прагнення конкретної людини до особистої гармонії веде до поступової гармонізації усього суспільства.***

Нами були проведені емпіричні дослідження індивідуально-психологічних властивостей гармонійної особистості на основі отриманих діагностичних даних групи студентів психологів. Вивчений рівень розвитку індивідуально-типологічних властивостей студентів психологів (за методикою Л.Н.Собчик), та їх відповідність характеристикам гармонійної особистості. Також проаналізовано зв'язок цих характеристик з рівнем розвитку емпатійних якостей (методика В.В.Бойко) та рівнем самореалізації (за Д.Я.Райгородським) [11, 14].

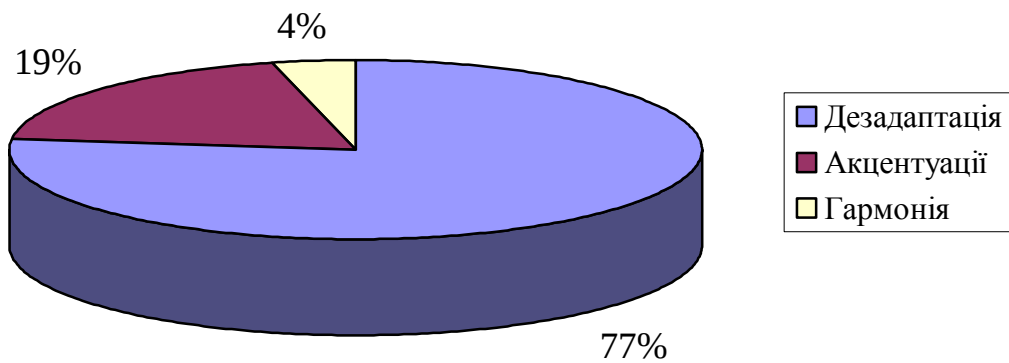
З усієї вибірки кількістю 30 осіб аналізу підлягали дані 26-ти, оскільки за результатами тесту ІТО (Собчик) діагностичні дані 4-х осіб виявилися недостовірними за шкалою брехні (понад 5 балів) та агравації (понад 5 балів). **Результати дослідження показали, що рівень розвитку індивідуально-типологічних властивостей студентів психологів не відповідає критеріям гармонійної особистості.** Згідно методики ІТО показники понад 5 балів свідчать про наявність акцентуацій чи дезадаптації за відповідними характеристиками. За результатами проведеного дослідження **тільки одна особа з усієї вибірки, відповідає критеріям гармонійної особистості.**

Отриманий результат в цілому збігається з існуючими науковими дослідженнями з цієї проблеми, оскільки за відомими науковими даними близько 3-х відсотків людей у світі за рівнем розвитку своїх індивідуально-психологічних властивостей є гармонійними особистостями. При цьому гармонією вважається помірне врівноваження протилежно виражених властивостей у єдності біологічних і соціальних факторів.

В даному дослідженні за методикою Л.Н.Собчик були виміряні такі пари індивідуально-типологічних тенденцій: екстраверсія-інтроверсія, спонтанність-сенситивність, агресивність-тривожність, ригідність-емотивність.

При цьому соціально-психологічні аспекти проявляються як акцентуований або дезадаптивний стиль міжособистісної поведінки за сусідніми типологічними властивостями при показниках понад 4 бали:

- екстраверсія-спонтанність характеризують *лідерський стиль*;
- спонтанність-агресивність характеризують *неконформність*;
- агресивність-ригідність породжують *конфліктність*;
- ригідність-інтроверсія породжують *індивідуалізм*;
- інтроверсія-сензитивність породжують *залежність*;
- сенситивність-тривожність породжують *конформність*;
- тривожність-емотивність породжують *компромісність*;
- емотивність-екстраверсія породжують *комунікативність*.



**Рис.1. Рівень гармонійності студентів психологів
(за шкалою вимірювання індивідуально-типологічних властивостей)**

Співвідношення відсотків за шкалою вимірювання індивідуально-типологічних властивостей (ІТО) на рис.1 свідчать про те, що 77% опитуваних мають надмірно виражені (дезадаптовні) властивості, 19% мають помірно виражені акцентуйовані риси, та 4% мають показники в межах норми, що вказує на гармонійну особистість.

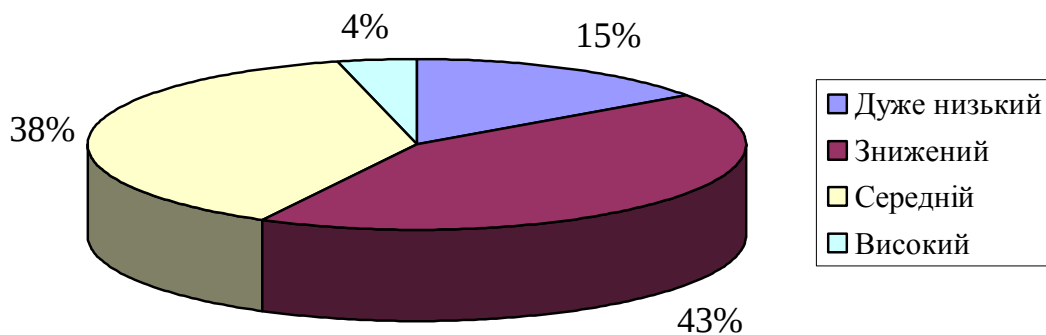


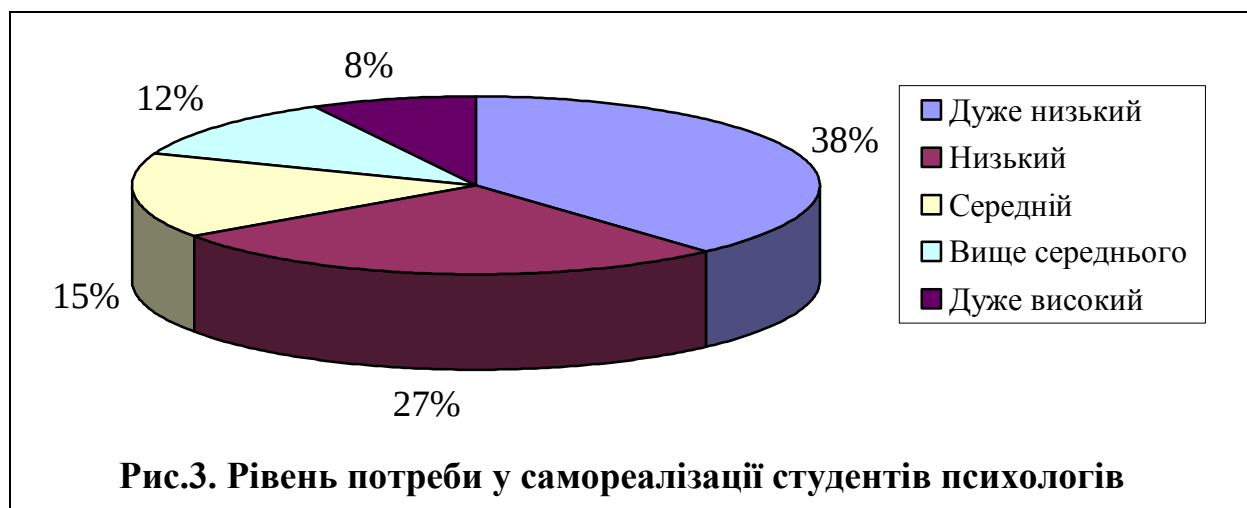
Рис. 1. Рівень емпатійних здібностей студентів психологів

Досліджуючи рівень емпатії, нас цікавив її вплив на гармонійні відносини між особистістю та світом, рівновагою між тим чого особистість жадає від світу і тим, що вона прагне йому дати. Методика Бойко призначена для вивчення емпатії, як здатності до емоційного відгуку на переживання інших людей. Вона діагностує вираженість як різних проявів емпатії, так і загальний рівень емпатичних здібностей. Емпатія сприяє збалансованості міжособистісних відносин, робить поведінку людини соціально обумовленою. Розвинена емпатія - ключовий фактор успіху для встановлення

взаєморозуміння та відчуття світу іншої людини, тому емпатія розглядається як професійно важлива якість психолога.

Згідно отриманих діагностичних даних за рис.2 маємо наступне співвідношення: 43% опитуваних мають знижений рівень емпатії; 38% середній рівень, 15% дуже низький; 4% високий.

Досліджуючи самореалізацію особистості ми мали на увазі діяльний принцип становлення особистості. В процесі самореалізації через власний особистісний розвиток, на вершині піраміди цінностей та потреб, відбувається гармонійне поєднання зовнішнього (соціального) та внутрішнього (індивідуального) у життєдіяльності індивіда. Основними засадами самореалізації є індивідуальність та смисложиттєві орієнтири. Індивідуальність особистості є субстанційним принципом вказаного процесу, а сенс життя представляє світоглядні основи особистості.



Згідно отриманих діагностичних даних за тестом «Самореалізація» (Райгородський) маємо наступні співвідношення: 38% опитуваних мають дуже низький рівень потреби у самореалізації; 27% низький рівень; 15% середній; 12% вище середнього; 8% дуже високий.

Треба нагадати переконання відомого клініциста-психотерапевта К.Роджерса про те, що психолог або психотерапевт має бути **конгруентним** (повністю звільненим від внутрішнього конфлікту) під час роботи з клієнтом. Під час психотерапевтичної роботи спеціаліст повинен бути повністю заглиблений у проблеми клієнта і повністю вільний від власних [10]. Досвід вказує на те, що професійно успішні психологи-практики відрізняються емпатією, сенситивністю та добрими комунікативними здібностями [11].

Висновки: Аналізуючи рівень потреби у самореалізації студентів психологів ми намагалися визначити як гармонійність психологічної організації внутрішнього світу особистості співвідноситься із задоволенням всіх рівнів потреб та узгодженістю наявних потреб і реально досягнутих цілей. Стосовно зв'язку характеристик гармонійної особистості з рівнем розвитку емпатії та рівнем самореалізації, у нашому дослідженні було встановлено, що *у гармонійної особистості помірно виражені індивідуально-типологічні властивості відповідають помірним показникам емпатії та потреби у самореалізації.* У негармонійних особистостей закономірність у рівнях досліджуваних ознак не простежувалась, оскільки акцентуйовані або дезадаптивні риси накладають свій індивідуальний відбиток в залежності від типу властивості.

Тому можемо *зробити висновок, що гармонійні особистості мають бути схожі у рівновазі своїх індивідуально-психологічних властивостей, тоді як для не гармонійних осіб варіантів відхилень може бути безліч.* Але гармонійна особистість - це не абсолютна досконалість, а динамічне, оптимальне співвідношення. Це оптимальна узгодженість її найважливіших внутрішніх характеристик між собою та зовнішніми умовами, вимогами.

Важливим є те, що абсолютно гармонійні, повністю збалансовані особистості легко адаптуються у будь-якій ситуації. *Відсутність загострених (акцентуйованих) рис характеру гармонійної особистості робить більш широким спектр вибору професій. Акцентуйовані ж особистості, які представляють собою більшу частину людства, мають менші адаптивні здібності, тому важливо обирати для кожного з них той оптимальний вид діяльності, в якому вони проявлять себе найбільш успішно.* У зв'язку з існуванням певних акцентів всі сили акцентуйованих особистостей із більшою силою витрачаються в чітко визначеному напрямку, що виявляється хоч і обмеженою у виборі, але більш яскравою та глибокою активністю в обраній професійній сфері.

Список використаних літературних джерел

1. Боришевський М. Й. Духовні цінності як детермінанта розвитку й саморозвитку особистості / Педагогіка і психологія. -2008. - № 2. - С 49-57.

2. Бех І.Д., Ганнусенко Н.І., Чорна К.І. Концепція виховання гуманістичних цінностей учнів загальноосвітньої школи. // Українське релігієзнавство. Тематичний випуск: «Мораль. Релігія. Освіта». Збірник

наукових статей і матеріалів. – 2005. – № 4 (36). – С. 265-281.

3. Варій М.Й. Загальна психологія: Підручник – К.: Центр учбової літератури, 2009. – 1007 с.

4. Киричук О.В. Психологія особистості. К.: ІПК ДСЗУ, 2003. – 47 с.

5. Колісник О. Духовний саморозвиток особистості // Соціальна психологія. - 2006.-№1 (15). - С 62-77.

6. Крайг Г. Психологія розвитку. – СПб.: Пітер, 2002. – 846 с.

7. Маслоу А. Г. Мотивация и личность. — СПб.: Евразия, 1999. — 478 с.

8. Орбан-Лембрик Л. Е. Соціальна психологія: Підручник: У 2 кн. Кн. 1: Соціальна психологія особистості і спілкування. – К.: Либідь, 2004. – 576 с.

9. Оллпорт Гордон В. Личность в психологии / Пер. с англ. И.Ю.Авидона; Ред. Л.М.Шлионский. - СПб.: Ювента, 1998. – 349 с.

10. Роджерс Карл.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. – М.: Прогресс, 1998. – 480 с.

11. Собчик Л.Н. Психология индивидуальности. Теория и практика психодіагностики. – СПб: Речь, 2008. – 624 с.

12. Тавровецька Н.І. Емпіричний аналіз складових гармонійної особистості. // Проблеми загальної та педагогічної психології, т. XIV, ч.І. – К.: 2012. - ст. 332-339.

13. Тейяр де Шарден П. Феномен человека. Мир философии: В. 2т. - М., 1991. – т. 2. – С. 522-538.

14. Энциклопедия психодіагностики: Психодіагностика взрослых. / Под ред. Д.Я. Райгородского. - Самара: «Бахрах-М», 2009. – 704 с.

Морін О. Л.

м. Київ

КОНСТАТАЦІЯ СТАНУ НАУКОВО-МЕТОДИЧНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНОГО САМОВИЗНАЧЕННЯ УЧНІВ СТАРШИХ КЛАСІВ В УМОВАХ ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ

Розкриваються отримані попередні результати констатувального етапу дослідження проведеного лабораторією трудового виховання і профорієнтації. На основі отриманих даних автор визначає зміст процесу формування готовності учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах профільного навчання.

Ключові слова: констатувальний експеримент, професійне самовизначення учнів старших класів.

Постановка проблеми. Соціально-економічні процеси, які відбуваються в країні, актуалізують проблему професійного становлення особистості, здатної відігравати активну роль на сучасному ринку праці. Тому соціальним замовленням суспільства перед освітою постає завдання забезпечення своєчасного виявлення і максимального розвитку потенціалу учнівської молоді як суб'єктів майбутнього соціального та професійного становлення. Це обумовлює необхідність проведення науково обґрунтованих змін у змісті навчально-виховної діяльності загальноосвітньої школи, які за своєю суттю і спрямованістю мають сприяти розвитку здатності особистості до самопізнання, самооцінки та актуалізації потреби у самовдосконаленні. Такі зміни дозволять створити сприятливі умови для здійснення учнями старших класів розгорнутого в часі й відносно самостійного пошуку професійного шляху з урахуванням, передусім, власних інтересів і можливостей, а лише згодом кон'юнктури ринку праці.

Аналіз стану досліджуваної проблеми професійного самовизначення учнів старших класів в умовах профільного навчання у педагогічній теорії та практиці засвідчив, що до цього часу не існує цілісного науково-методичного забезпечення цього процесу.

Співробітниками лабораторії трудового виховання і профорієнтації Інститут проблем виховання НАПН України здійснюється науково-дослідна робота по обґрунтуванню та експериментальній перевірці змісту та педагогічних засобів підготовки учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах профільного навчання.

Метою запропонованої статті є здійснення аналізу результатів констатувального етапу означеного дослідження.

Аналіз досліджень. Теоретико-методологічну основу науково-дослідної діяльності лабораторії складають дослідження, які присвячено організаційним аспектам профілізації навчального процесу у старшій школі (Г. Балл, О. Бугайова, М. Гузик, Т. Захарова, О. Кабардін, О. Корсакова, І. Лікарчук, В. Мадзігон, Н. Ничкало, Ю. Пархомець, Л. Покроєва, П. Сікорський Н. Шиян та ін.), науково-методичному забезпеченню профільного навчання (Н. Аніскіна Н. Бібік, М. Бурда, Р. Вдовиченко, Т. Козлова, В. Максимова, Є. Полат та ін.); психолого-педагогічним аспектам профорієнтації (В. Журавльова, Є. Клімов,

Є. Павлютенков, К. Платонов, М. Тименко, С. Чистякова, П. Шавір та ін.); підвищенню ефективності трудової підготовки учнів старших класів за окремими професіями (Д. Закатнов, В. Зільберберг, В. Мачуський, О. Мельник, О. Мороз, О. Окунєва та ін.); особливості психодіагностики, профконсультації та профвідбору учнів старших класів (В. Жуковська, Б. Федоришин, В. Янцур та ін.); формуванню життєвих намірів і цілей (Г. Гватуа, Л. Голомшток, Т. Буянова, К. Вербова, Н. Захаров та ін.); особистісно-орієнтованому підходу у навчально-виховному процесі загальноосвітньої школи (І. Бех, О. Киричук, О. Коберник, Г. Костюк, К. Платонов, В. Сухомлинський, М. Ярмаченко).

Завданнями констатувального експерименту були: аналіз стану досліджуваної проблеми у педагогічній теорії і практиці; констатація рівня забезпечення професійного орієнтування учнів старших класів у загальноосвітніх навчальних закладах; уточнення сутності та структури поняття готовності учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах профільного навчання, розроблення критеріїв, показників та рівнів її сформованості, добір діагностичного інструментарію дослідження; визначення рівнів сформованості готовності учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах профільного навчання.

Застосовуючи метод вивчення документів було проаналізовано директивні документи про освіту: нову редакцію Державного стандарту базової і повної середньої освіти, нову редакцію Концепції профільного навчання в старшій школі; Програму “Основні орієнтири виховання учнів 1-11-х класів загальноосвітніх навчальних закладів України” (затверджена Наказом №1243 Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, від 31.10.2011 р.), інші нормативні документи видані за останній період Національною академією педагогічних наук України і Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України у яких закладено нові підходи до форм організації профільного навчання в старшій школі та регламентуються діяльність суб’єктів навчально-виховного процесу в системі профільних загальноосвітніх навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу. Здійснено аналіз матеріалів психолого-педагогічних досліджень вчених гуманістичного напрямку в становленні та розвитку особистості (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, Л. Божович, І. Бех, Б. Ломов, Є. Климов, Г. Костюк, О. Леонтєв, В. М’ясищев, К. Платонов, Б. Теплов та ін.), в яких узагальнено розкривається цілісність всіх якостей людини (природних, індивідуальних, соціальних тощо), які забезпечують їй не

лише свідоме ставлення до об'єктивного світу, а й свідоме ставлення до самої себе.

В результаті було з'ясовано, що сутність і особливості проблеми підготовки учнів старших класів до професійного самовизначення, полягає у активізації процесу саморозвитку особистості. У проаналізованих нами матеріалах психолого-педагогічних досліджень переконливо доведено, що у межах понять “ставлення” і “самоствлення” розкривається у всій значущості професіоналізм особистості як домінантний фактор детермінації професійного саморозвитку, який забезпечує не лише проходження процесів самопізнання, самооцінки, самовизначення та самовдосконалення, а й саморозуміння та самоприйняття власної неповторності, яке перебуває в межах динамічних вимог ринку праці [4].

На нашу думку, завдання активізації процесу саморозвитку особистості може бути реалізоване завдяки системі професійної орієнтації, яка покликана забезпечити умови для усвідомлення учнем ставлення до себе як майбутнього суб'єкта професійної праці. Це зумовить виникнення в нього потреби у здійсненні розгорнутого у часі й порівняно самостійного пошуку професій з урахуванням власних інтересів і можливостей. Як зазначає О. Мельник, людина в сучасних умовах ринку праці має стати активним суб'єктом професійного самовизначення та саморозвитку, яка прагне досягнути вершин професійної майстерності, стати професіоналом своєї справи й забезпечити в такий спосіб безпеку власної життєдіяльності та професійної праці [5].

Проведений аналіз накопиченого науково-теоретичного досвіду розв'язання проблеми дав змогу уточнити формулювання поняття “готовність учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах профільного навчання” і визначити його як змістовно-синтетичне особистісне новоутворення, що формується у процесі цілеспрямованого педагогічного впливу й забезпечує узгодження учнем знань про зміст і структуру професій, їхніх вимог до суб'єкта зі сформованими в процесі розвитку пріоритетними можливостями та потребами, а результатом постає вибір напрямку майбутнього професійного шляху. На нашу думку, це поняття можна визначати як змістовно-синтетичне особистісне новоутворення тому, що воно об'єднує численні властивості об'єкта в їхньому взаємозв'язку одним з одним, що виникає на конкретному етапі розвитку особистості, визначаючи її свідомість, ставлення до себе і до навколишнього світу.

Процес професійного самовизначення особистості є динамічним і усвідомленим. У ньому всі компоненти взаємопов'язані і взаємозалежні. Структуру означеного новоутворення особистості становлять пізнавально-рефлексивний, мотиваційний і процесуально-результативний компоненти.

Пізнавально-рефлексивний є провідним чинником у створенні підґрунтя для формування адекватного ставлення учня до себе як до суб'єкта професійного самовизначення. Критеріями цього компонента є глибина і міцність знань учня про себе, світ праці та майбутню професію.

Мотиваційний компонент визначається необхідністю і потребою учня у прийнятті рішення щодо вибору майбутнього професійного шляху. Критеріями цього компонента є дієвість інтересів, сформованість мотивів і змістовність його ціннісних орієнтацій.

Процесуально-результативний визначається перетворювальною діяльністю учня, проектною діяльністю, характеризується набуттям ним практичного досвіду. Критеріями цього компонента є точність умінь і навичок, сформованість професійно важливих якостей, необхідних для обраної професії.

Спираючись на визначену структуру поняття, критерії і показники, були виявлені рівні сформованості готовності учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах профільного навчання і виконано добір сукупності діагностичних методик для якісної оцінки цього особистісного новоутворення.

Для показників сформованості пізнавально-рефлексивного компонента (рівень знань учня про світ праці, про майбутню професію; рівень знань власних фізіологічних, функціональних і психологічних особливостей, їх адекватна самооцінка; розуміння мети, специфіки профільного навчання і його зв'язок з майбутньою сферою професійної діяльності, знання про перебіг процесу професійного самовизначення) було застосовано опитувальник "Професійні наміри" Е. Зеєра, адаптований молодшим науковим співробітником лабораторії трудового виховання і профорієнтації З. Охріменко [6].

Для показників сформованості мотиваційного компонента: рівень розвитку навчальних (профільних), пізнавальних і професійних інтересів учня, була застосована методика "ОДАНІ – 2" [7]; наявність мотивації на профільне навчання як передумову майбутнього професійного успіху, методика Т. Дубовицької: "Діагностика навчальної мотивації" [3]; ставлення учня до побудови професійної кар'єри, а також ставлення до навчання і праці загалом,

методика К. Замфір у модифікації А. Реана: “Мотивація професійної діяльності” [1].

Для показників сформованості процесуально-результативного компонента (навички визначення учнем відповідності професійних вимог обраної професії власним особливостями; прагнення учня до самовдосконалення, самореалізації, розвитку у себе професійно-важливих якостей відповідно до характеру майбутньої професії, прагнення до проби сил в процесі проектної діяльності і професійних проб; рівень навчальних досягнень, який характеризує ступінь прояву творчого потенціалу, активності і наполегливості під час досягнення найкращого результату в процесі опанування профільними предметами) застосовувалися експертні оцінки, розроблені науковим співробітником лабораторії трудового виховання і профорієнтації І. Ткачук.

Під час констатувального експерименту за допомогою означених вище методик були визначені рівні сформованості готовності учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах профільного навчання. При цьому кількісна характеристика рівня сформованості визначалася як сума виражених у балах оцінок окремих її складових. Для методик, що визначили рівні розвитку певних показників, які диференціювалися більш ніж за трьома інтервалами, було здійснено укрупнення інтервалів оцінки до трьох рівнів. Кожному з інтервалів надавалося відповідна кількісна оцінка: низькому рівню 0 балів, середньому 1 бал, високому 2 бали. Інтегральний показник рівня сформованості готовності учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах профільного навчання визначався шляхом поділу суми бальних оцінок показників відповідних методик на три інтервали, які відповідали нормальному розподілу частоти показників.

Результати констатувального етапу експерименту свідчать, що у контрольних і експериментальних групах практично однаково були розподілені рівні сформованості готовності учнів старших класів до професійного самовизначення: високий 26,1% експериментальна і 25,3% контрольна, середній 35,1% експериментальна і 34,2% контрольна, низький 38,8% експериментальна і 40,5% контрольна. В середньому, відмінність між групами, по кожному рівню, складала приблизно трохи більше одного відсотка, тобто була незначною.

Отримані результати констатувального зрізу дозволили прийти до

висновку про їх схожість та сталість у різних типах навчальних закладів.

Спільним в отриманих результатах є те, що вибір учнями старших класів майбутньої професії детермінується переважно впливом з боку педагогічно неконтрольованих факторів. Отримані дані дозволяють стверджувати – внаслідок відсутності систематизованої профорієнтаційної роботи у загальноосвітніх навчальних закладах в учнів формуються поверхневі знання про світ професій сучасного ринку праці. Більшість учнів старших класів не володіє об'єктивними знаннями про власні індивідуально-психологічні особливості, рівень фізичного розвитку та стану здоров'я, тому вони не в змозі адекватно оцінити свої можливості. Для більшості учнів старших класів притаманним є низький та середній рівні готовності до професійного самовизначення, а вибір майбутньої професії значною мірою визначається її престижністю.

Застосовуючи метод узагальнення результатів вітчизняних та зарубіжних психолого-педагогічних досліджень із зазначеної проблеми, результатів констатувального експерименту, накопиченого досвіду педагогічної практики, нами було визначено зміст процесу формування готовності учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах профільного навчання.

При цьому ми спиралися на дослідження вітчизняних вчених Л. Гуцан, Д. Закатного, О. Мельника, М. Піддячого, які стверджують, що означений зміст має:

- сформувати установку на розвиток здатності особистості до самопізнання, самооцінки та актуалізації потреби у самовдосконаленні, що надасть можливість сформувати в учня “образ-Я” як суб'єкта професійної діяльності, розвивати уміння співвідносити цей образ з вимогами професій до особистості;
- ознайомити зі світом професій, сучасним ринком праці;
- створити умови для перевірки можливостей самореалізації в різних видах професійної діяльності шляхом організації професійних проб;
- забезпечити розвиток професійно важливих якостей особистості;
- сформувати мотивацію і психологічну готовність до зміни професії та переорієнтації, у разі необхідності, на нову діяльність;
- навчити технології вибору професії і формулювання на цій основі основних і резервних професійних планів [2, с. 354].

Таким чином, зміст формування готовності учнів старших класів до

професійного самовизначення в умовах профільного навчання має бути спрямовано, передусім, на оволодіння ними знаннями про світ професій, що поєднує у собі уявлення про види професійної праці людини та напрям профільного навчання, який вони опановують; образ “Я”, який поєднує у собі знання про індивідуальні особливості учня, його можливості і домагання, напрями самовдосконалення до рівня вимог бажаної професії; технологія вибору професії, яка поєднує у собі знання правил вибору професії, уміння складати та корегувати основний, резервний професійний план та індивідуальну освітню траєкторію, аналізувати суперечності і уникати усталених помилок тощо.

Під час констатувального експерименту встановлено, що провідними педагогічними засобами формування готовності учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах профільного навчання є курс профорієнтаційного спрямування “Побудова кар’єри, комплекс професіографічно-дослідницьких завдань, професійні випробування у формі проектних робіт. З’ясовано, що поряд з означеними варто також використовувати наступні практично-спрямовані форми роботи: проведення диспутів, вечорів, круглих столів (наприклад, на теми “Моя життєва програма”, “Як досягти професійного успіху?”, “Мої освітні і професійні перспективи” тощо); зустрічі з випускниками навчального закладу, які б знайомили з обраними ними професіями; екскурсії на підприємства виробничої і не виробничої сфери, до Державної служби зайнятості населення та ін. [2].

Висновок. Отримані результати констатувального експерименту підтверджують гіпотезу щодо необхідності введення у навчально-виховний процес курсу профорієнтаційного спрямування, зміст якого слугує системоутворювальною основою для реалізації сукупності організаційно-педагогічних умов спільної діяльності суб’єктів профорієнтаційної роботи у середній загальноосвітній школі. Зміст та педагогічні засоби підготовки учнів старших класів до професійного самовизначення мають спрямовуватися на активізацію та індивідуалізацію профорієнтаційної роботи у напрямі розвитку здатності особистості до самопізнання, самооцінки та актуалізації потреби у самовдосконаленні.

Крім того, в результаті проведення констатувального експерименту було визначено рівень підготовленості педагогічних працівників до проведення профорієнтаційної роботи у загальноосвітніх навчальних закладах, які беруть

участь у експерименті. Встановлено, що педагогічні працівники, які мають брати участь під час формувального експерименту у впровадження у загальноосвітніх навчальних закладах визначених змісту і педагогічних засобів формування готовності учнів старших класів до професійного самовизначення, володіють знаннями нормативної бази профільного навчання, мають науковий рівень знань з відповідних профілюючих навчальних предметів, позитивно ставляться до процесу профілізації і прагнуть його здійснювати. Вони володіють уміннями добирати методи і форми педагогічного впливу, створювати атмосферу довіри, співпраці та ситуацію успіху на уроках.

Список використаних літературних джерел

1. Бордовская Н.В. Педагогика: учебник для вузов / Нина Валентиновна Бордовская, Артур Александрович Реан. – СПб : Питер, 2000. – 235 с.
2. Гуцан Л.А. Особливості професійного самовизначення учнівської молоді в умовах профільного навчання / Леся Андріївна Гуцан // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : Зб. наук. праць. – Вип. 15, кн. 1. – Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2011. – С. 354 – 359.
3. Дзюбко Л. Діагностика навчальної мотивації: збірник методик / Людмила Дзюбко, Людмила Гриценюк. – К. : Шк. світ, 2011. – 128 с.
4. Мельник О.В. Проблеми професійної орієнтації учнівської молоді та перспективні напрями їх вирішення / Олександр Васильович Мельник // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : Зб. наук. праць. – Вип. 15, кн. 1. – Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2011. – С. 283 – 293.
5. Мельник О.В. Принцип активного професійного орієнтування учнів / Олександр Васильович Мельник // Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді : Зб. наук. праць. – Вип. 13, кн. 2. – Кам'янець-Подільський : Видавець ПП Зволейко Д.Г., 2009. – С. 299-307.
6. Практикум по психологии профессиональной школы / Под ред. Э. Ф. Зеера. – Свердловск, 1990. – С. 26 – 33.
7. Федоришин Б.О. Психолого-педагогічні основи професійної орієнтації: дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04. / Борис Олексійович Федоришин. – К., 1996. – 383 с.

ЗАКОН УКРАЇНИ «ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ» - ПРАВОВА ОСНОВА УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ НЕЗАЙНЯТОГО НАСЕЛЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РИНКУ ПРАЦІ

У статті розглянуто питання необхідності регулювання і подальшого удосконалення нормативно-правового інструментарію забезпечення зайнятості населення, і, зокрема, професійної орієнтації незайнятих громадян.

Ключові слова: Закон України “Про зайнятість населення», професійна орієнтація, незайняте населення, зайнятість, ринок праці.

Прийняття Верховною Радою України Закону України “Про зайнятість населення”(нова редакція) [2], а відтак підписання його Президентом України В. Ф. Януковичем, зумовлене необхідністю удосконалення нормативно-правової бази у сфері зайнятості населення, приведення її у відповідність із сучасними вимогами соціально-економічного розвитку країни, гармонізації національного законодавства із міжнародними правовими нормами. Цим самим забезпечено виконання пункту 67.1 Національного Плану дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки „Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава”, затвердженого Указом Президента України від 12 березня 2012 року № 187[3]. До 1 січня 2013 року, часу коли Закон вступить у дію, належить розробити та прийняти ще майже 80 нормативно-правових актів для його ефективної адаптації до правового поля держави.

Іншою, не менш важливою причиною прийняття даного Закону було те, що у його попередньому варіанті зафіксувалась стратегія зайнятості, яка відповідала періоду становлення ринкових відносин і була передусім спрямована на соціальну підтримку зареєстрованих безробітних, що виявилось особливо актуальним у період кризового стану економіки. Окрім того, діючий на даний час Закон України „Про зайнятість населення” був прийнятий ще 1 березня 1991 року і сформований на базі модульного закону СРСР. Протягом останніх 20 років до нього було внесено понад 18 змін. Проте значна частина законодавчих норм залишається застарілою [1].

Нинішнє поглиблення економічних реформ, зокрема перехід до етапу стабілізації та економічного зростання, існування різних форм власності,

вільний вибір зайнятості громадянами, розвиток конкурентних відносин, лібералізація цін створили принципово нову соціально-економічну ситуацію в країні і вимагають формування адекватної політики зайнятості та ефективних механізмів її регулювання.

На нашу думку, чи не основним у цьому процесі, як би це кому не видавалося дивним, має стати визначення і конкретна реалізація в усіх сферах життєдіяльності українського суспільства дієвої системи професійної орієнтації населення: від народження дитини – через заклади дошкільного, шкільного та студентського середовища – завершуючи працюючими та незайнятими громадянами. І не від випадку до випадку, як ми спостерігали дотепер і що, на жаль, має місце досі, а систематично, в межах всієї країни, із залученням державних та громадських структур, молодіжних, профспілкових, ветеранських організацій.

Метою статті є аналіз Закону України «Про зайнятість населення» (нова редакція) щодо забезпечення правової основи удосконалення професійної орієнтації незайнятого населення в умовах сучасного ринку праці. Автор намагається показати роль професійної орієнтації у сприянні повній, продуктивній і вільно обраній зайнятості населення в процесі реалізації соціально-економічної політики держави, забезпечення конституційних прав і гарантій громадян на працю та соціальний захист від безробіття, отримання своєчасних та повноцінних послуг.

Виклад основного матеріалу. Аналіз вітчизняного ринку праці вказує на те, що він повністю залежний від стану фінансово-економічної ситуації, демографічних процесів, знаходиться під впливом глобалізації та інших світових тенденцій.

З одного боку, сьогодні тут спостерігаються позитивні зміни. Зокрема, відбулося зростання чисельності та рівня зайнятості населення, скоротилися обсяги та рівень безробіття. За даними Державної служби зайнятості у І півріччі 2012 року чисельність зайнятого населення зросла, порівняно з І півріччям 2011 року, на 43 тис. осіб та становила 20,3 млн. осіб. Рівень зайнятості зріс з 59,0% до 59,6%. Чисельність безробітних зменшилась на 100 тис. осіб. Рівень безробіття знизився з 8,2% до 7,8%. При цьому поліпшення ситуації відбулось у більшості регіонів країни. Тішить те, що сьогодні рівень безробіття в Україні є нижчим (у нас - 7,8%), ніж у країнах Європейського Союзу, де в середньому він перевищує 10%. Зокрема в Болгарії, Литві,

Словаччині, Ірландії, Португалії, Латвії та Хорватії – 12–16%, в Греції та Іспанії – 23–25%[6].

В той же час показники зайнятості та безробіття ще не досягли докризового рівня: адже напередодні кризи рівень безробіття в країні становив 6,4%, а кількість вільних робочих місць залишається вдвічі меншою.

Ще загрозливішою є ситуація щодо зайнятості у сільській місцевості. Станом на липень 2012 року чисельність зайнятих сільських мешканців знизилася на 124,6 тис. осіб, порівняно з відповідним періодом минулого року, а рівень зайнятості скоротився з 62,4% до 61,6%[6].

Тривожить проблема безробіття серед молоді. Як і в інших країнах світу, в Україні від безробіття найбільше потерпають особи віком від 15 до 24 років, рівень безробіття серед яких зріс з 17,4% у 2010 році до 18,6% у 2011 році. Для порівняння: у докризовому 2007 році цей показник становив 12,5%. Щодо країн ЄС – то там він і того більше - 21,4%[6].

Надзвичайно гострою проблемою ринку праці є неефективна зайнятість, що тягне за собою відставання від розвинених країн у продуктивності праці, безробіття, порушення структурних диспропорцій зайнятості, неконтрольований відтік робочої сили за кордон, падіння рівня доходів населення, тощо. Стан розвитку ринку праці останніх років ставить під загрозу національну безпеку України. Парадоксально, але при наявності економічного зростання він продукує трудову бідність, зниження економічної активності працездатного населення та розширення економічно вимушеної праці, призводить до подальшого майнового розшарування населення, втрату трудового потенціалу як в демографічному, так і в міграційному вимірі, розбалансованості ринку праці і ринку освітніх послуг. Держава лише напрацьовує довгострокову стратегію та дієві механізми, які б могли принципово змінити ситуацію на внутрішньому ринку праці і вплинути на мотивацію трудових мігрантів.

Виходячи із вище означеного та задля покращення ситуації на українському ринку праці законодавча та виконавча влади мають якнайшвидше створити передумови розв'язання даних проблем, сприяти якнайповнішому використанню трудового потенціалу суспільства. Актуальність цього посилюється в зв'язку із неминучим скороченням у найближчій перспективі чисельності населення працездатного віку та його старінням. Прогнози розвитку ринку праці мають стати невід'ємною складовою всіх стратегічних

документів, програм розвитку всіх без винятку галузей економіки та регіонів і територіальних одиниць.

Необхідно розв'язати існуючі суперечності між Законом про зайнятість, Кодексом законів про працю, результатами реформ у різних галузях народного господарства, а передусім аграрного сектору, зокрема розпаювання землі. Пріоритети створення нових робочих місць обумовлюють основні напрями розвитку національного та регіональних економічних комплексів, спеціалізацію окремих регіональних структур і, через попит на робочу силу, надання профорієнтаційних та освітніх послуг.

Сьогодні більшість законодавців погоджуються з твердженнями науковців, що розробляючи нові нормативно-правові документи слід виходити з того, що в Україні, як і в усьому післяіндустріальному світі для створення високотехнологічних засобів виробництва й виготовлення продукції високої якості потрібні фахівці, здатні до генерування нових знань та інформації. Останні ж змінюються на порядок швидше, ніж це мало місце досі. Значним бар'єром на шляху зростання продуктивності праці та підвищення розміру заробітної плати є обмежені можливості підвищення кваліфікаційного рівня працівників.

Відповідно до нового Закону, кожен має право на вільний вибір місця, виду діяльності та роду занять, а держава забезпечує правові, організаційні та економічні умови для такого вибору.

Звертаючи увагу на новації новоприйнятого Закону стосовно питань професійної орієнтації населення, позитивним є те, що законодавець виклав їх у трьох нових статтях, яких не було у його попередника.

Передусім, у статті 7 «Право особи на професійну орієнтацію» більш чіткіше, ніж у нині діючому Законі, у пункті 1 вказується на те, що «Кожен має право на професійну орієнтацію, яке забезпечується шляхом надання комплексу профорієнтаційних послуг з вибору або зміни професії, виду діяльності та інших профорієнтаційних послуг». Окрім того, пунктом 2 зазначається, що «Особи мають право на безоплатні послуги з професійної орієнтації з метою обрання або зміни виду діяльності, місця роботи, режиму праці» [2].

У розділі V «Професійна орієнтація та професійне навчання», статтею 32. п.1 визначено професійну орієнтацію населення як комплекс «взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і

педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізацію здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір або зміну професії та виду трудової діяльності» [2]. Пунктом 2 даної статті чітко визначені структури, що реалізують державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання, що надають послуги з професійної орієнтації [2].

І, нарешті, статтею 33 п.1 та п.2 визначено конкретні послуги з професійної орієнтації осіб - професійна орієнтація, професійне інформування, професійне консультування, професійний відбір, а також порядок їх надання, який затверджується центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері соціальної політики [2].

Вважаємо, законодавець поступив цілком слушно, виправивши помилку допущену у 1996 році, коли нормативними державними документами в Україні були ліквідовані центри професійної орієнтації населення. Дослухавшись до науковців та практиків, зрозумівши важливість і необхідність надання такої форми послуг фахівцям і роботодавцям, статтею 32, п.2 їх запропоновано повернути в ряд структур, які б забезпечили розбудову ефективної державної системи професійної орієнтації населення[2]. При цьому, не варто нехтувати досвідом роботи, що мав місце в Україні у середині 80-х років минулого століття, коли тут діяло декілька десятків регіональних центрів професійної орієнтації, кабінетів і куточків профорієнтації в кожній школі, навчально-методичних кабінетів, координуючих центрів (у межах району – профцентри, у школі – шкільна рада і т. д.) та методистів з професійної орієнтації учнів. Вони ґрунтовно розробляли зміст, форми та методи професійної інформації, освіти, агітації, пропаганди та цілеспрямованої підготовки особистості до вибору професії.

Одним із основних документів направлених на виконання Закону України «Про зайнятість населення» стало прийняття постанови Кабінету Міністрів України від 15 жовтня 2012 року № 1008 «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року», розробленої на основі засад Національної тристоронньої угоди про зайнятість та робочі місця. Метою Програми є розширення можливостей втілення на практиці права громадян на гідну працю, в тому числі положення ст.5 п.1,3 даного Закону, щодо

професійної орієнтації з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці. Передбачається активізувати взаємодію учасників соціального діалогу у сфері професійної орієнтації молоді з метою мотивації у виборі професій, передусім висококваліфікованих, затребуваних на ринку праці.

На думку Віце-прем'єр міністра України С. Тігіпка, очікується, що в результаті реалізації програми у 2017 році чисельність зайнятого населення збільшиться до 21,4 млн. осіб, із яких офіційно працевлаштованими будуть не менше 17 млн., завдяки чому рівень зайнятості досягне середнього рівня у країнах Європейського Союзу. Крім того, очікується, що рівень безробіття в Україні, обчислюваний за методологією МОП, знизиться з 7,9% у 2012 році до 6,3% у 2017, а серед молоді він становитиме 13% проти нинішніх 19% [5].

Переконані, що в сьогоденних соціально-економічних реаліях в Україні, за жорстких і несталих умов конкуренції у розподілі праці, саме професійна орієнтація, як система заходів підтримки особистості в ситуації професійного вибору й зростання, покликана створити профорієнтаційне середовище для самостійного узгодження особистістю динамічних суперечностей між вимогами професії та досягнутим рівнем розвитку (професійним та особистісним) у межах бажаного або ж вже обраного виду праці кожним громадянином. В результаті цей підхід має забезпечити конкурентоспроможність людини на ринку праці. Система ж професійної орієнтації є тим середовищем, в якому особистість може почерпнути необхідну професіографічну інформацію й скористатися наданою їй допомогою.

В зв'язку з цим, як це видно в тому числі із нового Закону, головний акцент у теорії та методиці професійної орієнтації населення має зміститися на активність особистості, свободу вибору нею на пряму професійного зростання, усвідомлення свого ставлення до себе як суб'єкта професійної праці та поведінки, що передбачає здійснення нею розгорнутого в часі й відносно самостійного пошуку професії з урахуванням передусім власних інтересів і можливостей, а лише згодом кон'юнктури ринку праці [7].

Висновки. З викладеного випливає, що основним завданням усіх, хто причетний до підготовки нормативно-правових актів для повноцінного введення в дію Закону України «Про зайнятість населення» є якісна та своєчасна їх розробка і затвердження відповідними державними чинниками. У нашому випадку особлива увага має бути зосереджена на узгодженні питань професійної орієнтації з цілою низкою нормотворчих документів не лише

структур державної служби зайнятості, а й інших міністерств та відомств, які тим чи іншим чином займаються профорієнтаційною роботою з різними категоріями незайнятого населення, зокрема соціально незахищеною його частиною.

Оскільки новий Закон є досить соціально орієнтованим і, на відміну від багатьох нормативних актів несе для роботодавців не лише директивні вказівки, але й певні пільги, за короткий період часу варто провести велику і змістовну інформаційно-роз'яснювальну роботу щодо позитивів, які закладені у ньому, чим сприяти кількісному та якісному працевлаштуванню незайнятих громадян. Звичайно, будь-яка компанія, за виключенням некомерційних структур, повинна дбати про досягнення своїх бізнес-цілей та про отримання прибутків, що потребує прийому найбільш ефективних працівників. Але, оскільки ми всі живемо в одному суспільстві, то і держава, і комерційні структури повинні взаємодіяти та піклуватися про громадян України.

З урахуванням міжнародного досвіду змінюється правовий статус Державної служби зайнятості як центрального органу виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції.

У цілому Закон регулює значно ширше коло відносин пов'язаних із зайнятістю населення ніж Закон України "Про зайнятість населення", ухвалений у 1991 році. Він позиціонується Міністерством соціальної політики України як такий, що створить сотні тисяч нових високо-оплачуваних робочих місць і виведе нашу державу в когорту передових країн Європи та світу. На думку міжнародних експертів, даний Закон - одне з найсучасніших рішень в Європі. Вони навіть мають намір оприлюднити його в своїх країнах для широкого ознайомлення з підходами українського уряду до вирішення проблем безробіття [8].

Список використаних літературних джерел

1. Закон України "Про зайнятість населення" (Відомості Верховної Ради УРСР, 1991 року (з наступними змінами).
2. Закон України "Про зайнятість населення" від 5 липня 2012 року № 5067-VI. – Режим доступу:<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-VI>
3. Указ Президента України «Про Національний план дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 роки "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна

держава" від 12 березня 2012 року № 187/2012. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/187/2012>

4. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» від 15 жовтня 2012 р. № 1008. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd>

5. Сергій Тігіпко: Уряд схвалив програму сприяння зайнятості населення до 2017 року. - 15 жовтня 2012 року. – Режим доступу: <http://www.Partyofregions.org.ua/ua/news/507c3d8ec4ca42bb1d000690>

6. Захищені службою зайнятості. – Журнал "Роботодавець", жовтень 2012.– Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=254440&cat_id=364661

7. Мельник О. В. Сучасний стан та перспективи розвитку теорії і методики професійної орієнтації дітей, молоді та дорослих в Україні. –С.13-26.–Розвиток професійної орієнтації в Україні : наук.-допом. бібліогр. покажч. /АПН України, ДНПБ України ім. В. О. Сухомлинського [та ін.] ; [упоряд.: Пономаренко Л. О., Стельмах Н. А., Ніколюк Л. І.]. – К. ; Черкаси: [б. в.], 2009. – 196 с.

8. Основні новели Закону України «Про зайнятість населення».– Режим доступу: <http://mashika.com.ua/osnovni-noveli-zakonu-ukrayini-pro-zaynyatist-naselennya>

Найдьонов М. І.

м. Київ

ДИНАМІКА ПРЕСТИЖНОСТІ ПРОФЕСІЙ В УКРАЇНІ ПРОТЯГОМ 2008-2011 РОКІВ ОЧИМА ДОРΟΣЛИХ І ШКОЛЯРІВ

Постановка проблеми. Одним з найважливіших чинників відчуття задоволеності людини своїм життям є її зреалізованість у професійній сфері. Проте погляд на сучасний стан ринку праці в Україні дає небагато підстав для оптимізму в цьому сенсі. У суспільстві бракує інформації з питань професійного вибору в сучасних економічних умовах, відповідно до стану та динаміки ринку праці в Україні. Значна кількість випускників шкіл не мають достатньо чітких уявлень щодо своєї майбутньої професії. Поширена ж останніми роками орієнтація при виборі фаху на "модні" та "престижні" професії сприяє зростанню молодіжного безробіття, оскільки попит на ринку

праці на таких фахівців значно нижче пропозиції. Значна частина освіченої молоді змушена починати свій трудовий шлях з роботи не за фахом і з відчуттям невпевненості щодо своїх життєвих перспектив.

Інший, соціальний бік проблеми "хибних орієнтирів" полягає у загостренні протиріч ринку праці, який сьогодні відчуває потребу насамперед у кваліфікованих робітниках для галузей, що розвиваються. Підсилюються суперечності і тією ситуацією кризи, яку вже кілька років намагається подолати не тільки Україна, а значна частина світу.

Таким чином, *актуальність заявленої теми* – динаміка престижності професії в Україні протягом 2008–2011 років – видається цілком очевидною: при дієвості такого чинника структурування трудових ресурсів як престижність урахування у профорієнтаційній роботі динаміки громадської думки населення щодо престижності професій може стати дієвим інструментом подолання негативних тенденцій ринку праці в Україні, розв'язати характерну для його сьогодення суперечність між вимогами до конкурентоспроможності трудових ресурсів і дисбалансами системи професійної підготовки кваліфікованих робітників. Моніторинг ставлення населення до робітничих професій як системи суспільних координат вибору майбутньої професії вступаючим у життя поколінням може скласти основу науково обґрунтованого прогнозу змін ринку праці і випереджувальної модернізації системи професійного навчання.

Метою даної статті є представлення результатів чотирирічного моніторингу динаміки престижності професій, що здійснюється науковцями Інституту соціальної та полічної психології НАПН України в межах виконання науково-дослідних робіт за темами "Моніторинг рівня та чинників престижності професій" (2008 – 2009) та "Науково методичні засади відстеження динаміки престижності професій, що користуються попитом на ринку праці" (2010 – 2012). Основний метод дослідження – репрезентативні масові опитування дорослого населення (2008-2011 рр.) і школярів-старшокласників (2008, 2010 рр.).

Масові опитування громадян проводилися за квотною вибіркою, що репрезентує доросле населення України віком від 18 років і старше. Соціально-демографічна структура вибірки відповідала структурі дорослого населення. Масові опитування школярів здійснювалися за квотною вибіркою, що репрезентує учнів 9 – 11-х класів загальноосвітніх шкіл. Дані опитування 2011 року порівнюються у статті з даними опитувань, проведених протягом 2008 –

2010 років [1; 2]. Принципи конструювання списку оцінюваних професій описано нами раніше [3; 4; 5].

Передусім представимо дані, які характеризують вибірку з точки зору розуміння респондентами престижності, отримані у спосіб відповіді на запитання: *“Чи маєте Ви якесь уявлення про те, що таке престижність професії?”*, а також динаміку цієї самооцінки протягом досліджуваного періоду. Зазначимо, що, як і в минулі роки, більшість і дорослого населення України (80,3%), і учнівської молоді (91,9%) вважає, що має більш-менш чіткі уявлення про те, що є престижність професій (Табл.1). При цьому бачимо, що серед учнівської молоді частка впевнених у відповідності цих уявлень помітно більша (на 11,6%), ніж серед дорослих: упевнені, що вони точно знають, що таке престижність професій, 38,8% учнів (проти 30,3% дорослих); старшокласників, яким здається, що вони мають про це уявлення, 53,1% (проти 50,0%). Зовсім мало серед старшокласників (1,8% проти 7,5% дорослих) тих, хто або не знає, що таке престижність професії, або не впевнений щодо правильності своїх уявлень.

Табл.1

		Учні						Доросле населення							
		2008 р.		2010 р.		2011 р.		2008 р.		2009 р.		2010 р.		2011 р.	
так, я точно знаю, що таке престижність професії		33,7		36,9		38,8		31,3		28,0		35,6		30,3	
			86,8		88,6		91,9		79,0		75,3		83,2		80,3
так, мені здається, я маю про це уявлення		53,1		51,7		53,1		47,7		47,3		47,6		50,0	
я															

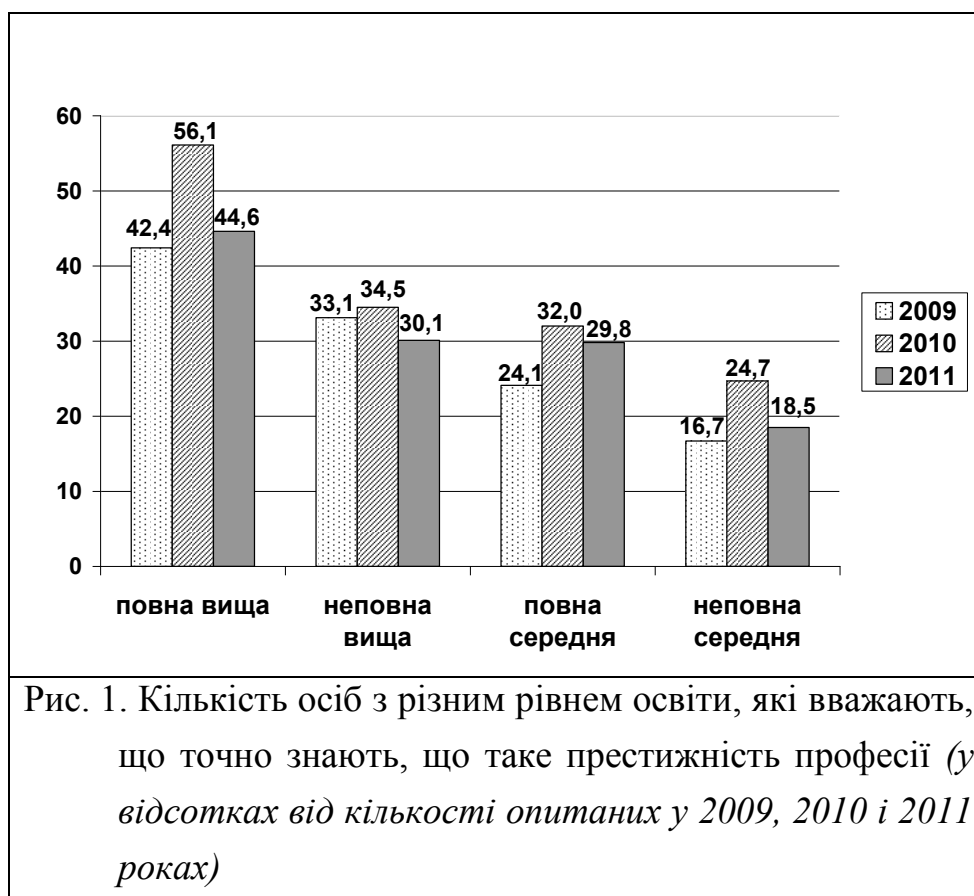
важко відповіс ти	8,8		8,8		6,2		10,7		13,2		10,8		12,2	
ні, я не зовсім уявляю, що таке престиж ність професії	4,1		2,0		1,3		8,2		9,1		4,7		5,9	
		4,4		2,5		1,8		10,3		11,5		6,0		7,5
ні, я нічого про це не знаю	0,3		0,5		0,5		2,1		2,4		1,3		1,6	

У 2011 р. порівняно із 2010 р. спостерігалася негативна динаміка оцінки дорослим населенням власної впевненості щодо розуміння престижності професій. Найближчою у кількісному виразі вона була до показника 2008 р. (79,0%). Порівняно з 2010 р. на 5,3% менше стало тих, хто відповів, що він точно розуміє, що таке престижність. Особливо явною ця тенденція виявилася серед людей старшого віку, де частка точно впевнених, що вони розуміють сутність такої характеристики професій як престижність, склала 22,2% порівняно з 30,6% у 2010 р. (у кризовому 2009 р. вона становила 21,0%). Більш явно реагують на зміни ситуації чоловіки, серед яких частка точно впевнених склала 30,1%, що на 9,7% менше, ніж у 2010 р. році (у 2009 р. таких відповідей було 28,8%).

На відміну від дорослого населення динаміка цього показника серед школярів була позитивною: частка старшокласників більш-менш впевнених у своєму розумінні престижності зросла в 2011 р. (порівняно з 2010 р.) з 88,6% до 91,9%, що збільшує розрив між поколіннями у ставленні до змін на ринку праці, особливо виражений на Півдні України.

Зазначимо, що найбільший вплив на упевненість дорослих респондентів щодо правильності своїх уявлень про престижність професій справляє освіта: що вищий їх рівень освіти, то більша впевненість у своєму розумінні престижності професій. Цю залежність було виявлено в опитуванні 2008 р. і

цей зв'язок зберігається досі: у 2011 р. серед дорослих респондентів з повною вищою освітою частка більш-менш упевнених щодо своїх уявлень про престижність професій була на 26,1% більшою частки громадян з неповною середньою освітою, що позитивно оцінили свою компетентність з даного питання (відповідно 44,6% і 18,5%). Динаміку цього показника протягом 2009-2011 рр. по групах з різним рівнем освіти показано на рис. 1. Як бачимо, зниження впевненості в своєму розумінні престижності професій більшою чи меншою мірою торкнулося всіх різних за рівнем освіти груп респондентів, що, на наш погляд, відображає нестабільний стан ринку праці, зумовлений у свою чергу, фінансово-економічною кризою.



В учнівській вибірці цей показник зумовлений ситуацією навчання: частка школярів, які вважають, що вони точно знають, що таке престижність професії, зростає по мірі наближення моменту необхідності професійного самовизначення і є найбільшою серед одинадятикласників, які готуються до змін в ситуації свого життя (44,2% порівняно з 38,4% серед учнів 9-х та 35,9% серед десятикласників).

Та ж тенденція – до зменшення частки упевнених – спостерігається і у регіональному розрізі як серед дорослих, так і серед школярів. При цьому порівняно із дорослими учні старших класів в усіх регіонах вважають себе більш упевненими щодо свого розуміння, що таке престижна професія, ніж дорослі цих регіонів (рис. 2).

Виявити основні тенденції динаміки рівня престижності професій протягом 2008-2011 рр. дає змогу порівняння щорічних рейтингів престижності професій, складених за середніми балами оцінювання дорослим населенням України запропонованого списку професій. Серед професій, включених до списку, найвищий рейтинг у 2011 р. здобули такі професії (заняття): директор великого підприємства (8,1 бала), керуючий банком (8,0), народний депутат України (7,9), суддя (7,8), нотаріус (7,2), лікар-стоматолог (7,1). Найпрестижнішими серед дефіцитарних професій, як і в 2010 р. виявилися державний службовець (6,9) і головний бухгалтер (6,8). Замикають десятку найпрестижніших професій у 2011 р. підприємець (6,8) та три професії, що посіли десяте місце з однаковим значенням 6,3 бала: інженер-програміст, фахівець з інформаційних технологій і науковець.

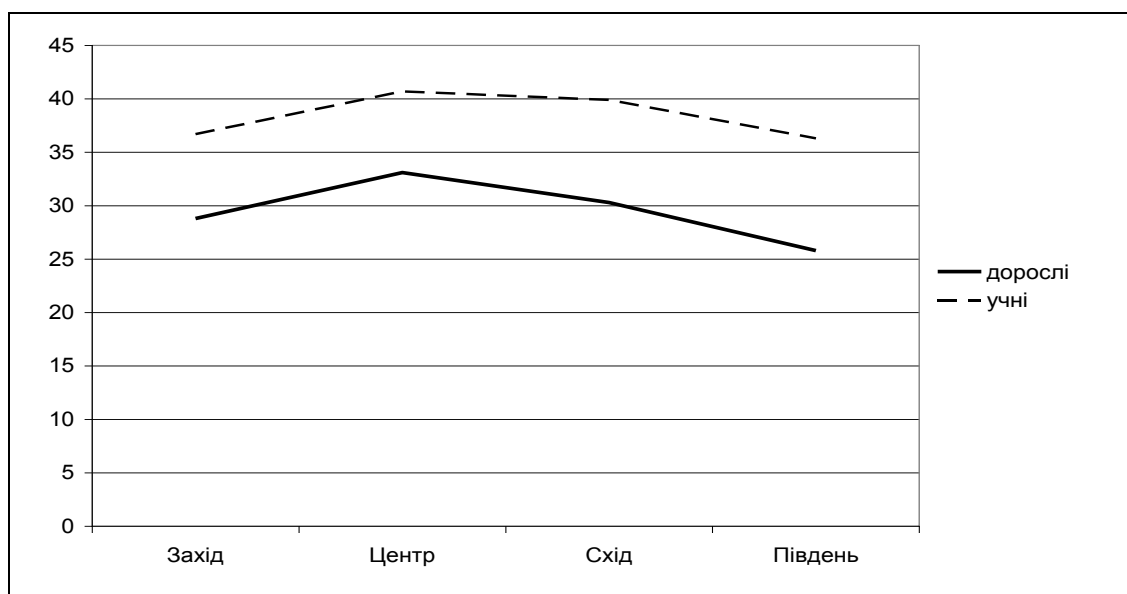


Рис. 2. Порівняння регіональних розбіжностей щодо частки дорослих і старшокласників, які вважають, що точно знають, що таке престижність професії (у відсотках від кількості опитаних у 2011 р.)

Серед високопрестижних професій виявлено тенденцію подальшого зростання престижності таких професій як керуючий банком (+ 0,29 бала),

суддя (+ 0,12), директор великого підприємства (+ 0,06), тоді як головний бухгалтер, державний службовець, інженер-програміст дещо втратили у своїх значеннях (– 0,19, – 0,12 і – 0,08 відповідно).

Протягом 2010-2011 р. відмічається також зростання престижності таких професій як: агент страховий (+ 0,39), регент (+ 0,27), працівники силових структур – інспектор патрульної служби (+ 0,24), військовослужбовець (+ 0,2), працівник захисних та/чи охоронних служб (охоронець, стрілець, рятувальник) (+ 0,1).

Серед професій промислової сфери зафіксовано тенденцію зростання престижності професій інженера-технолога (+ 0,14), інженера-конструктора (+ 0,08) та низки робітничих професій: слюсар-сантехнік (+ 0,15), фрезерувальник (+ 0,12), слюсар-ремонтник (+ 0,11), токарь (+ 0,11), механік (+ 0,1). Зазначимо також тенденцію до зростання престижності професій вугільної галузі: майстра гірничого (+ 0,13), машиніста підземних установок (+ 0,11), гірника (шахтаря) (+ 0,07).

Серед професій сільськогосподарської сфери тенденцію до зростання престижності зафіксовано для професій рибовода (+ 0,18), виноградаря (+ 0,15), тваринника (+ 0,12) і птахівника (+ 0,12).

Найбільші втрати (– 0,15) в оцінці громадянами України престижності в період 2010-2011 р. зазнали професії, що зазвичай асоціюються з низькокваліфікованою працею: сторож, підсобний робітник, кур'єр, робітник на низькокваліфікованих ручних роботах у сільському господарстві, прибиральник службових приміщень, прибиральник територій, вантажник, укладальник-пакувальник.

Така ж тенденція характеризує і динаміку престижності низки професій економіко-комерційної сфери: економіст, головний бухгалтер, менеджер (управитель) із збуту, начальник відділу з реклами, касир торговельного залу, експедитор, значення якої знизилися на 0,15 бали.

Серед будівельних професій, що користуються попитом на ринку праці, мають тенденцію до втрати престижності муляр і електрогазозварник, серед дефіцитарних професій, що пов'язані з живою природою і екологією середовища, – озеленювач, лісоруб, лісник, дояр (всі – 0,15).

Знижується престижність деяких професій медичної галузі: молодшої медичної сестри (санітарка-прибиральниця, санітарка-буфетниця та ін.) (– 0,24), лікаря-терапевта (– 0,15).

Неочікуваною, з огляду на державну кампанію підготовки до Євро-2012, виявилася зафіксована тенденція зниження престижності таких професій, що мали позитивну динаміку в минулий період: фахівець із готельної справи, фахівець із санаторно-курортної справи, туризмознавець (всі – 0,15). Ця ж тенденція відмічена щодо низки професій транспортної галузі: водій вантажівки (– 0,24), водій автобуса, тролейбуса, трамвая та кондуктор громадського транспорту (обидві на – 0,12), а також масових професій сфери послуг: офіціант, перукар-модельєр, бармен (всі – 0,15).

Не зазнала загалом значних змін кількісна оцінка громадянами престижності професій, що належать до сфери освіти: вчитель середнього навчально-виховного закладу (+0,03), вихователь дитячого садка (ясел-садка) (+0,02), майстер виробничого навчання (ідентична оцінці 2010 р.). Загалом протягом 2008–2011 років професії освітньої галузі мають середні показники престижності.

У 2011 р. вперше потрапила до десятки найбільш престижних професій науковця. Дещо зросла за оцінками громадян престижність професії лаборанта у науковому підрозділі (+ 0,09), яка часто стає першою сходинкою в науковій кар'єрі.

У 2011 р. найвищі оцінки престижності від дорослого населення України, як і в 2010 р., отримали професії, що за Національним класифікатором професій України належать до 1 і 2 класу: законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (1 клас) та професіонали (2 клас). У класі фахівців (3 клас) найпрестижнішу позицію посів фахівець з інформаційних технологій; технічних службовців (4 клас) – касир у банку, у сфері торгівлі та послуг (5 клас) – військовослужбовець (у 2010 р. найбільш престижною тут була професія перукаря-модельєра); у сільському та лісовому господарстві (6 клас) – лісника. Серед робітничих професій, що потребують високого рівня кваліфікації і користуються попитом на ринку праці в Україні (7 клас – кваліфіковані робітники з інструментом; 8 клас – робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин) найвищу престижність, за оцінками дорослого населення, мають слюсар з ремонту автомобілів та токар.

Гендерні відмінності в оцінюванні престижності професій дорослим населенням у цілому незначні (не перевищують 0,3 бала). Винятком є професії перукаря-модельєра, туризмознавця, фахівця із санаторно-курортної справи,

швачки, економіста, фельдшера, лікаря-стоматолога, яких жінки у 2011 р. оцінили помітно вище, ніж чоловіки (на 0,4 – 0,6 бала). Натомість чоловіки оцінюють вище престижність професій машиніста екскаватора, кранівника, токаря (на 0,4 бали).

Існують і регіональні відмінності в оцінюванні престижності професій. Так, загалом мешканці Сходу України схильні вище оцінювати престижність професій, яких потребує ринок праці, ніж мешканці інших регіонів (сума різниць середніх оцінок всіх професій оцінюваного списку складає +16,6 балів при порівнянні оцінок мешканців Сходу з оцінками мешканців Півдня, +14,9 – Центру, +29,6 – Заходу). Натомість мешканці Заходу України схильні нижче, ніж будь в якому іншому регіоні, оцінювати престижність цих професій (на 14,7 балів порівняно з мешканцями Центрального регіону та на 13 – порівняно з Півднем України). Найбільші відмінності в регіональних оцінках престижності спостерігаються для професій вугільної галузі: жителі Сходу помітно вище, ніж мешканці Західного регіону, оцінюють престижність таких професій, як гірник, гірник підземний (шахтар), майстер гірничий, контролер промислових робіт (на 1 бал), машиніст підземних установок (на 0,8 бали). Така ж тенденція виявлена щодо регіональних оцінок низки інших професій: механік, технік-технолог з виробництва борошняних, кондитерських виробів і харчоконцентратів, менеджер (управитель) із збуту, секретар (на 0,8), інженер-конструктор, інженер-програміст, контролер енергонагляду, водій вантажівки, автомобіля, електрозварювальник, експедитор, а також туризмознавець, фахівець з готельного бізнесу (на 0,7). Мешканці Центру України вище, ніж громадяни в інших регіонах, оцінюють престижність професії менеджера зі збуту.

Місце проживання респондентів також зумовлює певні коливання в оцінках престижності професій. Шоста частина професій із запропонованого списку має значні (понад 0,6 бала) розбіжності в оцінці престижності мешканцями, що проживають в різних типах поселень. Зокрема, мешканці сіл порівняно із мешканцями селищ міського типу вище оцінюють престижність професій тракториста-машиніста (на 0,8 бала), вихователя дитячого садка (ясел-садка) (на 0,7), вчителя середнього навчально-виховного закладу (на 0,6), фельдшера (0,7), рибовода (на 0,7), водія автобуса, бармена (по 0,6 бала). Цікаво, що жителі столиці нижче за жителів інших міст оцінили престижність професії науковця.

Таким чином, у *підсумку* маємо констатувати наступне: означилася тенденція переважного зростання престижності професій у виробничій сфері, зайнятості в силових структурах, намітилися позитивні зрушення в сфері науки; стабілізувалось падіння престижності професій, пов'язаних із законодавством і правочинством; натомість продовжується зниження престижності професій, що асоціюються з політикою і означилась тенденція зниження престижності професій, що відносяться до економіко-комерційної сфери.

Список використаних літературних джерел

1. Найдьонов М. І., Григоровська Л. В. Динаміка оцінок престижності професій, що користуються попитом на ринку праці. Чинники, умови та особливості вибору професії : інформаційний бюлетень. Листопад'2010 / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. О. М. Лисенко ; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. – К., 2010. – 126 с.

2. Найдьонов М.І. Престижність як аргумент вибору майбутньої професії та її динаміка протягом 2008-2010 років / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення : Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (24 листопада 2011 р., м. Київ) : у 2 ч. – Ч. 1. / уклад. : Л. М. Капченко, С. Д. Тарасюк, Л. Г. Авдєєв [та ін.]. – К. : ІПК ДСЗУ, 2011. – С. 211–221.

3. Григоровська Л. В., Найдьонов М. І. Соціальна ситуація дефіцитності-престижності професій // Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики: Матеріали наук.-практ. конф. / За ред. Ю. М. Маршавіна. – К.: ІПК ДСЗУ, 2009. – С. 136–143

4. Український стандарт міжнародної шкали престижності професій: Інформаційний бюлетень. Липень' 2009 / За ред. М. І. Найдьонова, Л. В. Григоровської; Упоряд. О. І. Хоріна. – К., 2009. – 50 с.

5. Хоріна О.І. Визначення спектру актуальних і дефіцитних професій як індикація перебігу кризових явищ // Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики: Матеріали наук.-практ. конф. / За ред. Ю. М. Маршавіна. – К.: ІПК ДСЗУ, 2009. – С. 234–243.

ОСНОВНІ АСПЕКТИ ЗАСТОСУВАННЯ УЧНЯМИ ЗАСОБІВ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОЦЕСІ ВИВЧЕННЯ ТЕХНОЛОГІЙ

У статті висвітлено актуальні особливості застосування старшокласниками засобів інформаційно-комунікаційних технологій у процесі профільного навчання за спеціалізацією “Конструювання та моделювання швейних виробів”. Засоби інформаційно-комунікаційних технологій, що розглядаються, допомагають учням розвивати вміння та навички відповідно до їхнього професійного самовизначення, збільшують інтерес до навчання, роблять навчальний процес більш ефективним.

Ключові слова: інформатизація освіти, засоби інформаційно-комунікаційних технологій, профільне навчання.

Однією з найбільш актуальних проблем третього тисячоліття у світі є об’єктивна потреба у вдосконаленні і в ефективнішому практичному використанні стратегії розвитку освіти. Сучасна освіта в Україні визначає загальний рівень розвитку суспільства, головним прискорювачем якого є інформатизація. Саме тому застосування сучасних засобів інформаційно-комунікаційних технологій в навчальному процесі допоможе майбутнім фахівцям у підготовці їх до продуктивної діяльності, яка сприятиме підвищенню їхньої конкурентоздатності, більш швидкій соціалізації й адаптації в сучасному інформатизованому суспільстві.

Комплексна інформатизація освіти повинна розглядатись як основна умова виховання молоді, здатної орієнтуватися в часто змінюваних обставинах та адекватно діяти в навколишньому середовищі.

Зараз зростає кількість тих людей, які прагнуть здобути вищу освіту за умови динамічного зростання вимог до майбутніх фахівців. Тому цілком природним, умотивованим є те, що вже під час навчання у загальноосвітній школі учням старших класів доводиться засвоювати значний обсяг інформації, оволодівати вміннями і навичками у сфері майбутньої професії. Цьому значною мірою сприяє профільне навчання, яке, в свою чергу, виховує особистість, здатну до самореалізації, професійного самовдосконалення й мобільності в умовах реформування сучасного суспільства. Профільне навчання спрямоване на набуття старшокласниками навичок самостійної науково-практичної,

дослідницько-пошукової діяльності, розвиток їхніх інтелектуальних, психічних, творчих, моральних, фізичних, соціальних якостей, прагнення до саморозвитку та самоосвіти.

Впровадження інформаційних технологій в навчальний процес загальноосвітньої школи дозволяє якісно змінити зміст, методи та організаційні форми навчання. Інформатизація навчального процесу сприяє прискореному процесу адаптації учнів старших класів як майбутніх фахівців до їх професійної діяльності, підвищує якість їхньої підготовки, надає можливість учням більш вільно орієнтуватися у сучасному житті в цілому та у сфері професійної діяльності, зокрема.

На даному етапі в технологічній освіті відбуваються зміни, а саме постійне вдосконалення змісту програми, аналіз якої доводить необхідність використання сучасних засобів інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі вивчення технологій.

Проблемам формування готовності до професійного вибору, профорієнтації в умовах профільного навчання присвячено дослідження О. Мельника, Д. Закатного, М. Піддячого, В. Мачуського, О. Моріна, Л. Гуцан, та ін.

Суттєвий внесок у розвиток проблеми використання інформаційно-комунікаційних технологій у навчальному процесі зробили такі науковці: В. Биков, М. Жалдак, В. Клочко, Н. Морзе, Е. Полат, О. Співаковський та ін.

Метою статті є висвітлення основних аспектів застосування засобів інформаційно-комунікаційних технологій у процесі вивчення технологій (на прикладі профільного навчання за спеціалізацією “Конструювання та моделювання швейних виробів”).

В більшості випадках підготовка майбутніх спеціалістів починається зі школи, а саме на уроках трудового навчання, де найчастіше акцентується увага учнів на питання профорієнтації. Адже саме тут вони отримують перші відомості і навички роботи у деяких видах професії. Знайомлячись з професією конструктора-модельєра, поступово вони отримують базову інформацію про основи конструювання та моделювання. Цим самим, маючи певні професійні навички, йдуть і далі навчатися даній спеціальності, ефективність їх навчання висока.

Якщо ж учні після навчання вміють працювати (конструювати) за допомогою комп’ютерних програм, то попит на них при влаштуванні на роботу

зростає.

Найважливішою задачею загальноосвітньої школи слід вважати підготовку учнівської молоді, яка в своїй професійній діяльності здатна ефективно використовувати засоби інформаційно-комунікаційних технологій, які, в свою чергу, поділяються на:

- технічні засоби;
- програмне забезпечення;
- Інтернет-ресурси.

Сучасні технічні засоби дозволяють внести в освітню діяльність можливість оперування з інформацією різних типів таких, як звук, текст, фото і відео зображення. Ці засоби виявляються дуже складними в технічному і технологічному відношенні і цілком можуть розглядатися як засоби мультимедіа.

Комп'ютеру належить перше місце серед сучасних технічних засобів навчання. Зараз важко назвати галузь, де б застосування комп'ютерів не приносило суттєвих результатів. Тому вміти працювати з ним повинен кожен.

Універсальність комп'ютера полягає в тому, що, з одного боку, він один в змозі обробляти інформацію різних типів (мультимедіа-інформацію), з іншого боку, один і той же комп'ютер в змозі виконувати цілий спектр операцій з інформацією одного типу. Завдяки цьому комп'ютер у сукупності з відповідним набором периферійних пристроїв в змозі забезпечити виконання всіх функцій технічних мультимедіа-засобів навчання.

Якщо ж говорити про основні функції комп'ютера в навчальному процесі, то він виступає як об'єкт вивчення і засіб навчання. Перша функція припускає засвоєння знань умінь і навичок, що дозволяють успішно використовувати комп'ютер при вирішенні різноманітних завдань. Інший напрямок бачить у комп'ютері потужний засіб навчання, що здатний значно підвищити його ефективність. Зазначені два напрямки і складають основу комп'ютеризації навчання. Учень не може не використовувати такий необхідний засіб удосконалення навчального процесу.

Дуже важливим є використання комп'ютера в навчальній діяльності учнів старших класів, яке сприяє розвитку здібностей, пам'яті, просторової уяви, творчого нестандартного мислення, підвищує інтерес до навчання. Проведення занять з використанням інформаційних технологій робить процес навчання цікавішим і інтенсивним.

Як засіб навчання комп'ютер має такі дидактичні можливості: формування науковості навчання; інтенсифікація процесу навчання; здійснення активних методів навчання; сприяння мотиваційному аспекту навчання; здійснення систематичного та об'єктивного контролю знань і вмінь тих, хто навчається; звільнення від «чорнової» роботи.

Мультимедійна дошка поєднує в собі всі функції комп'ютера та шкільної дошки. По суті – це великий монітор із сенсорною системою керування, який дозволяє учням виконувати різноманітні операції із зображенням на екрані простим дотиком руки. Використовуючи широкі можливості екранного меню, можна продемонструвати творчі проекти учнів, доповнюючи їх коментарями, вносячи зміни. Процес вивчення стає наочнішим, цікавішим і пізнавальним. Використання інтерактивної дошки на уроках відкриває можливість художнього самовираження для учня. Сучасні мультимедійні навчальні середовища надають широкі можливості для графічного конструювання та моделювання.

У процесі виконання графічних робіт учні старших класів зустрічаються з низкою проблем, розв'язання яких вимагає наявності в них розвинутого просторового мислення та уяви. При стандартних методах розв'язання подібних завдань існує нагальна необхідність використання великої кількості натурних зразків об'ємних тіл. Водночас, використання готових комп'ютерних програм дозволяє спростити засвоєння учнями старших класів цих тем.

Сучасні комп'ютерні програми по-перше, скорочують час на конструювання, моделювання та виготовлення лекал для пошиття одягу. По-друге, надають рекомендації щодо розкладки лекал на тканині, що суттєво скорочує час для розкрійників. На сьогоднішній день для конструювання та моделювання використовують такі програми, як «Компас», «AutoCAD», «Solid Works», «Leko».

Широкі можливості використання в технологіях мають програми серії Cad, більш детально розглянемо програму bCad – це інтегрований пакет для креслення та об'ємного моделювання.

Старшокласники можуть використовувати програму bCad для виконання об'ємних ілюстрацій, для навчального матеріалу, публікацій, для виконання плоских зображень, для створення елементів плакатів та іншої наочності, для виконання розрахунків об'ємних деталей (площа, об'єм).

Однією з основних програм для моделювання є безпосередньо програма

Компас, тут є чимале поле для діяльності, слід підкреслити те, що дана програма одна з найпростіших та зрозуміліших для створення ескізів, креслень та моделей на комп'ютері. Даний продукт можна використовувати для створення технологічних карток (в яких здійснюється показ послідовності технологічного процесу) та детальних креслень.

Крім цього на Україні вітчизняними спеціалістами “Сапрлегпрому” розроблений більш сучасний програмний комплекс “Дизайн” для швейного виробництва JULIVI, який своїми властивостями нічим не поступається закордонним.

Дана програма дозволяє вирішувати на заняттях такі завдання:

- побудова базових основ за наявними методиками із використанням розмірної групи або за власними мірками;
- побудова креслень швейних виробів за власним методом;
- моделювання швейних виробів.

Учні старших класів, які мають можливість навчатись з використанням такого комплексу мають велику перевагу у справі опанування конструювання та моделювання. В процесі навчання за даною комп'ютерною програмою, молоді фахівці не тільки конструюють виріб на екрані дисплею, але й мають можливість роздрукувати його на принтері та виготовити викрійки або лекала.

Дана програма цікава тим, що може бути корисною не тільки спеціалістам із досвідом, а й початківцям, тому що вона має доступ до всіх базових основ і розмірних баз даних. Відомий той факт, що учні середнього та старшого віку опановують роботу у таких програмах дуже швидко. Тому маючи певні знання та навички з конструювання та моделювання вони залюбки скористаються можливістю прискорити процес конструювання одягу на комп'ютері.

Крім цього на основі типових моделей в цій програмі можна швидко виконувати моделювання та розведення отриманих лекал по розмірам. Дана робота виконується таким чином, що всі дії які конструктор виконує з одним розміром на екрані, програмою повторюється для решти розмірів.

Таким чином, при використанні комп'ютерних програм під час навчання конструюванню та моделюванню, учень бачить реальну картину організації швейного процесу від задуму модельєра до готових лекал, а також рекомендацій економної розкладки цих лекал на тканині. Все це сприяє розвитку конструкторського мислення та творчих здібностей учнів. Формує в

них вміння працювати з інформаційними джерелами, різними видами проектно-технологічної документації. Крім цього розширює можливості учнів у проектній діяльності.

Навички роботи із комп'ютерними програмними засобами, а саме: текстовим редактором Word, графічним редактором Paint, електронними таблицями Excel, дозволяють учням старших класів у подальшому виконувати роботи на високому професійному рівні. Крім того, використання сучасних освітніх технологій викликає підвищений інтерес до матеріалу, який вивчається, розширює діапазон задач, значно економить час учнів.

Під час навчання цілком доцільно та можливо використовувати такі програмні продукти як: Power Point, Publisher, Corel Draw. Наприклад, найбільш зручним засобом в практичній діяльності учня є програмний засіб Microsoft Power Point, за допомогою якого можна створювати мультимедійні презентації. При підготовці до занять, використовуючи програму Microsoft Power Point, учень проявляє свою творчість.

Після вивчення тем, розділів відповідно до навчальної програми для контролю якості знань учнів доцільно використовувати систему комп'ютерного тестування, яка, в свою чергу, сприяє автоматизації роботи під час оцінювання результатів виконання робіт. Актуальними є сучасні програми, які працюють у середовищі Windows.

Розвиток освіти в наші дні органічно зв'язано з підвищенням рівня його інформаційного потенціалу. Для найбільш успішного орієнтування у світовому інформаційному просторі необхідне оволодіння учнями інформаційною культурою, оскільки пріоритет у пошуку інформації усе більше і більше віддається всесвітній комп'ютерній мережі Інтернет.

Виконання творчого проекту у сучасному житті неможливе без використання цифрової та мультимедійної техніки. А саме, пошук та аналіз необхідної для виконання проекту інформації, головним чином, відбувається на основі пошукових програм мережі Інтернет. Робота над самим проектом неможлива без застосування цифрових фото та відео камер. За допомогою такої техніки можна свій проект зробити більш насиченим. Так, у творчому проекті з моделювання та конструювання одягу можна використовувати фото та відео матеріал. Адже в наш час проходить велика кількість презентацій, виставок та показів мод, на яких можна відшукати ідеї та шляхи для реалізації своїх творчих задумів. Такі матеріали легко можна вставити у портфоліо та

використати при захисті проекту.

Як інформаційна система, Інтернет ще пропонує своїм користувачам різноманіття інформації і ресурсів: електронну пошту (e-mail); можливість публікації власної інформації, створення власної домашньої сторінки (homepage) і розміщення її на Web-сервері; доступ до інформаційних ресурсів, довідкові каталоги (Yahoo!, LookSmart, Galaxy); пошукові системи ([Google](#); [Mail.Ru](#); [Rambler](#); [Яндекс](#); META (meta); [UAportal](#)).

Ці ресурси можуть бути активно використані в процесі вивчення конструювання та моделювання швейних виробів. Саме вони активізують пізнавальну діяльність, формують інформаційну культуру, навички дослідницької й аналітичної діяльності, а також формують уміння самостійно приймати рішення.

Користуючись послугами мережі Інтернет, учні старших класів виконують реферативні, творчі та інші роботи; здійснюють пошук і опрацьовують інформацію. Враховуючи можливості Інтернету, учні не обмежені в обсягах інформації з будь-яких галузей знань, мають доступ до них у будь-який час та у будь-якому місці.

Висновки. Проведений аналіз дидактичних функцій засобів інформаційно-комунікаційних технологій під час навчального процесу у загальноосвітній школі дозволяє стверджувати, що їх застосування сприяє урізноманітнити заняття, зробити їх пізнавальними і більш цікавими, організувати самостійну роботу. Інформацію представлену з їх використанням, учні сприймають набагато краще, аніж традиційно поданий матеріал.

Застосування засобів інформаційно-комунікаційних технологій у процесі профільного навчання за спеціалізацією “Конструювання та моделювання швейних виробів” не лише розширює і поглиблює професійні інформаційні компетентності, а й сприяє формуванню стійкого інтересу до предмета, розвитку відповідних здібностей і орієнтації на майбутню професійну діяльність, де будуть використовуватися одержані знання.

Список використаних літературних джерел

1. Гудирева О.М. Впровадження інформаційно-комунікативних технологій у навчальному процесі вищого навчального закладу / О. М. Гудирева // Інформаційні технології в освіті. – 2010. – Вип. 6. – С. 101 – 112.

2. Кондратюк В.Д. Формування професійних знань та умінь майбутніх

учителів трудового навчання засобами інформаційних технологій : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.04 “Теорія і методика професійної освіти” / В. Д. Кондратюк. – Вінниця, 2008. – 24 с.

3. Костюкевич О.І. Конструювання і моделювання швейних виробів з комп’ютерною підтримкою. навч. посіб. / О. І. Костюкевич, В. М. Рябуха, І. Д. Смердова, І. Ю. Ходзицька; за ред. В. В. Лапінського. – Луганськ – К. : САПРЛЕГПРОМ, 2008.– 452 с

4. Морзе Н.В. Основи інформаційно-комунікаційних технологій / Наталя Вікторівна Морзе. – К. : Видавнича група BHV, 2006. – 352 с.

5. Ходзицька І. Навчаємо сучасних конструкторів-модельєрів / І. Ходзицька // Трудова підготовка в закладах освіти. – 2009. – № 9. – С. 34 – 36.

Рибалка В.В.

м. Київ

ВІТЧИЗНЯНІ ВИЗНАЧЕННЯ ОСОБИСТОСТІ ТА ПЕРСОНОЛОГІЧНЕ МИСЛЕННЯ ПСИХОЛОГА СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Наводяться наукові визначення особистості, запропоновані в період з другої половини дев’ятнадцятого до початку двадцять першого століття вітчизняними філософами, психологами, педагогами, та здійснюється контентний і антиномічний аналіз їх змісту з метою формування персонуологічного мислення спеціалістів служби зайнятості для покращення роботи з профорієнтації молоді.

Ключові слова: наукові визначення особистості, філософи, психологи, педагоги, контентний і антиномічний аналіз, персонуологічне мислення, спеціалісти служби зайнятості, удосконалення роботи з профорієнтації.

Постановка проблеми. Особистість виступає у психології центральною категорією, на основі якої будується її теоретичний категоріально-поняттєвий апарат, методологія дослідження і практична робота психологів різноманітних служб. Завдяки цьому складається, зокрема, особистісно орієнтована парадигма наукової, зокрема, практичної психології. Особливо важливо сформулювати таким шляхом продуктивний особистісний підхід у роботі психологів служби зайнятості, оскільки врахування особистісних ресурсів актуально при профорієнтації на будь-яку професію. Ці ресурси утворюють так званий «особистісний максимум» професії, що важливо як при її виборі, так і при

опануванні та професійній праці по ній. Особистісний підхід зазвичай будується на основі певної структури особистості [12], але можливий і такий його варіант, що базується на «сукупному визначенні» особистості, що можливо за наявності достатньої кількості таких визначень та певному їх аналізі. Саме це передбачається зробити в даній статті – проаналізувати декілька десятків дефініцій особистості, знайти певні закономірності у побудові «сукупної формули» особистості та запропонувати певні рекомендації щодо покращення профорієнтаційної роботи психолога служби зайнятості.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Враховуючи ці міркування, доцільно розглянути приклади розуміння особистості вітчизняними філософами, психологами і педагогами у стислих теоретичних її визначеннях, в яких акумулюються сутнісні понятійні ознаки цієї важливої категорії. Ми вважаємо за необхідне і можливе розглянути наявні визначення особистості, запропоновані вітчизняними вченими в період з кінця XIX до початку XXI століття. Саме в цей період формувалися відповідні теорії особистості, кількість яких сягає, за нашими даними, близько 40 [1; 2; 3; 4; 4; 6; 7; 8; 9; 12; 14].

Визначення особистості входять до складу теорій і виступають як стислі психологічні думки про сутність особистості. Звичайно, що розробка теорій особистості та її дефініцій вимагало наявності в їх авторів особливого мислення, яке ми називаємо персонологічним – за головним його предметом – особистістю, що є найскладнішим і найунікальнішим явищем у світі. Воно має право на існування так само, як і інші види предметного мислення, наприклад, філософського, математичного, фізичного, медичного, екологічного, педагогічного, психологічного тощо, оскільки так само визначається специфікою свого предмету, яким є феномен особистості. До речі, кожній професії властивий свій тип мислення, з яким може бути сполучене персонологічне мислення, оскільки кожна професія формує свій тип особистості.

Для психології профорієнтації важливо те, що в останні роки спеціалісти все частіше говорять саме про професійні моделі особистості, наприклад, про наукову, мовленнєву, математичну, фізичну, музичну, віртуальну, інформаційну тощо особистість, що важливо враховувати спеціалістам служби зайнятості. Слід зазначити, що ще на початку XX століття відомі філософи і психологи В.Дільтей і Е.Шпрангер розробили цікаву ціннісно-особистісну

класифікацію типів людей, в яку були включені такі типи, як теоретична, економічна, естетична, соціальна, політична та релігійна людина, що стало результатом їх своєрідного персонологічного мислення.

Проте, персонологічного мислення бракує, за нашими спостереженнями, багатьом професійним психологам і педагогам. Так, проведене при підготовці даної статті пілотажне опитування тридцяти теоретичних і практичних психологів, бакалаврів і магістрів, наукових співробітників і викладачів психології, навіть кандидатів і докторів наук (ми зверталися до них з однією й тією ж пропозицією: «Дайте, будь ласка, коротке визначення особистості»), свідчить про те, що стисле розуміння сутності особистості доступне певною мірою приблизно 20 відсоткам з них. При цьому деякі з опитуваних вдавалися до тривалих і заплутаних розмірковувань, згадуючи свій академічний досвід навчання за відповідним спецкурсом, або імпровізували, звертаючись до власної інтуїції, а інші давали надто лаконічні, хоча іноді й цікаві визначення. Так, молодший науковий співробітник одного з академічних інститутів (І.П.) подала найкоротше з відомих нам визначень: «Особистість – це соціалізований індивід», яке, на наш погляд, є правильним, але потребує певного доповнення, наприклад, наступним чином: «...в розвитку, діяльності та життєтворчості».

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Зазначене вище робить конче актуальним розгляд проблеми визначення особистості, її розуміння як продуктивного процесу, тобто як певної мислительної діяльності, власне персонологічного мислення, з його специфічними мотивами, змістом, цілепокладанням, способами, прийомами, операціями, результатом розв'язання відповідних завдань, емоційним переживанням процесу досягнення продуктивного їх вирішення, що виступає у певній образно-понятійній формулі, вербальній схемі.

Тому завданням даної статті є:

- а) виявлення, наведення і характеристика специфіки існуючих у вітчизняній науці визначень особистості;
- б) проведення контентного й антиномічного аналізу вітчизняних визначень особистості, характеристика її «сукупної формули»;
- в) якісний опис суттєвих ознак та рекомендацій з розвитку персонологічного мислення психолога як спеціаліста служби зайнятості.

Відмітимо, що розв'язання вказаних завдань може доповнити методологію профорієнтації інтегративним особистісним підходом, який

будується саме на засадах пошуку аргументів віднесення об'єкта (суб'єкта) профорієнтації до певного цілісного професійного типу особистості, тоді як звичайно профорієнтаційна робота будується переважно на засадах пошуку наявних у людини окремих професійно важливих властивостей її особистості. Використання закономірностей «сукупного визначення» особистості може покращити ефективність профорієнтаційної роботи психологів служби зайнятості

Виклад основного матеріалу дослідження. У філософському словнику поняття визначення (від лат. definitio – логічне визначення, дефініція, розмежування) трактується як «певна логічна дія, спрямована на відрізнєння об'єкта від інших об'єктів через встановлення його специфічних і типологічних ознак, чи таке розкриття значення терміна певного об'єкта, що замінює опис його властивостей» [15, с. 80]. У процесі визначення об'єкт береться в ідеалізованій, формалізованій формі. З гносеологічного погляду визначення є встановленням істотних ознак, рис об'єкта, що передбачає врахування відносності рівнів пізнання його сутності у наукових поняттях, розкриття та формулювання змісту понять у формі судження за певними правилами, наприклад, через вказівку на їх найближчий рід і видову відзнаку. У мовному аспекті визначення поділяються на семантичні (так звані остенсивні, що здійснюються через дії з об'єктами, та вербальні), синтаксичні (генетичні та індуктивні), операційні, явні та неявні (через встановлення відношень об'єкта до інших об'єктів та формулювання аксіом чи проведення контекстуального аналізу). Існують і спеціальні види визначення, які потребують переходу від формального опису об'єкта до змістовного розкриття його істотних рис [там само].

Що ж стосується визначень особистості, то існують, як ми побачимо далі, й інші їх особливості, які впливають з їх специфіки і стосуються, зокрема ієрархічності та взаємопов'язаності їх атрибутивних характеристик. Тому наведемо виявлені нами в ході пошукової роботи, проведеної при написанні навчального посібника «Теорії особистості у вітчизняній психології та педагогіці» [12] та підготовки його наступного видання 40 визначень особистості саме як результатів персонологічного мислення декількох поколінь вітчизняних науковців, в специфіці яких можна виявити змістовні, процесуальні і продуктивні особливості такого мислення. Визначення наводяться в умовному хронологічному порядку, що відповідає датам

народження їх авторів, до числа яких ми включаємо, поряд із власне українськими за походженням, за фактом роботи в Україні, також прізвища декількох відомих спеціалістів із спільного україно-російського наукового простору, які справили помітний вплив на становлення вітчизняної персонології.

Ось ця історична лінія визначень особистості в персоналіях та їх думках.

1.М.Я.Грот (1852-1899): «Очевидно, особистість людини не є тільки її тваринно-психічна індивідуальність, а сполучення цієї останньої зі світовим духовним началом, з божественною творчою силою, що створила світ, і в цій останній містяться корені всього нашого морального життя... Особистість є не тільки органічна індивідуальність, але і «над-індивідуальне», божественне, творче начало» в людині. «...Безпосереднє завдання кожної особистості є створити і підтримати, зберегти чи врятувати якомога більше інших життів, хоча б і з пожертвуванням свого власного одиничного життя... Любити, жаліти, пестити, зберігати і спасати від смерті все живе – ось загальна формула» [див. у 12, с. 51, 52].

2.П.П.Вікторів (1853-1929): «Наша особистість є все той же наш організм, тільки виражений в об'єктивно-суб'єктивних термінах нервово-психічного апарату» [12].

3.В.М.Бехтерєв (1857-1927): «Особистість з об'єктивної точки зору є не що інше, як самодіяльна особа зі своїм психологічним складом та індивідуальним відношенням до навколишнього світу» [12].

4.В.І.Вернадський (1863-1945) «В ноосфері вирішальним і визначальним чинником є духовне життя особистості, в її спеціальному виявленні... Немає нічого більш цінного в світі та нічого, що вимагає більшого збереження і поваги, ніж вільна людська особистість» [12].

5.О.Ф.Лазурський (1874-1917): «І саме цей священний вогонь, це прагнення (особистості – Р.В.) до якомога повного всебічного розвитку своїх духовних сил ми вважаємо однаково цінним, чи буде він виявлятися у яскравій і різноманітній психіці багато обдарованої людини, чи у бідній примітивній душі індивідуума...» [12].

6.В.В.Зенківський (1881-1962): «Особистість не може бути абсолютизована, вона не розвивається сама із себе, але набуває свого змісту у спілкуванні зі світом цінностей, у живому соціальному досвіді, у зверненні до Бога» [12].

7.С.М.Балей (1885-1952): «Ми приєднуємося до тих, хто використовує поняття «особистість» у двох значеннях, говорячи, з одної сторони, про особистість ідеальну, а з іншої – про особистість реальну (дійсну) [2].

8.А.С.Макаренко (1888-1939): «Виховуючи окрему особистість, ми маємо думати про виховання усього колективу. На практиці ці два завдання будуть вирішуватися тільки спільно і тільки в одному загальному прийомі. У кожний момент нашого впливу на особистість ці впливи обов'язково мають бути впливом на колектив. І, навпаки, кожне наше доторкання до колективу обов'язково буде і вихованням кожної особистості, яка входить у колектив» [12].

9.С.Л.Рубінштейн (1889-1960): «При поясненні будь-яких психічних явищ особистість виступає як воєдино пов'язана сукупність внутрішніх умов, через які переломлюються усі зовнішні діяння (в ці внутрішні умови включаються і психічні явища - психічні властивості і стани особистості)» [12].

10.В.М.Мясищев (1893-1973): «Особистість характеризується передусім як система відношень людини до навколишньої дійсності. В аналізі цю систему можна дробити на безкінечну кількість відношень особистості до різних предметів дійсності, але якими б частковими в даному сенсі відношення не були, кожне з них завжди залишається особистісним» [12].

11.О.Ю.Кульчицький: (1895-1980) «Особистості, що творять культуру, бувають захоплені, можна сказати, одержимі певними вартостями. Завдяки вартостям немов проникає у людську історію «вищий світ» і змушує історичні особистості йти до нього на службу...» [12].

12.Л.С.Виготський (1896-1934): «Особистість... - поняття соціальне, вона охоплює надприродне, історичне в людині. Вона не природжена, але виникає внаслідок культурного розвитку, тому «особистість» є поняття історичне. Вона охоплює єдність поведінки, котра вирізняється ознакою оволодіння...» [12].

13.Г.С.Костюк (1899-1982): «Людський індивід стає суспільною істотою, особистістю в міру того, як у нього формується його свідомість і самосвідомість, утворюється система психічних властивостей, яка внутрішньо визначає його поведінку, робить його здатним брати участь у житті суспільства, виконувати ті чи ті суспільні функції. Від рівня розвитку цих властивостей залежить ступінь його можливої участі у створенні необхідних для суспільства матеріальних і духовних цінностей» [7; 12].

14.О.М.Леонтьєв (1903-1979): «Дослідження процесу породження і трансформації особистості людини в її діяльності, що здійснюється у конкретних соціальних умовах, і є ключем до її дійсно наукового психологічного розуміння» [12].

15.О.В.Запорожець (1905-1981): «Особистістю називають окрему людину, оскільки вона є членом суспільства, займає певне становище у суспільстві та бере ту чи іншу участь у житті суспільства» [5].

16.К.К.Платонов (1906-1985): «Особистість – це конкретна людина як суб'єкт перетворення світу на основі його пізнання, переживання та відношення до нього» [12].

17.Б.Г.Ананьєв (1907-1972): «...Особистість є об'єкт і суб'єкт історичного процесу, об'єкт і суб'єкт суспільних відношень, суб'єкт і об'єкт спілкування, нарешті, що особливо важливе, суб'єкт суспільної поведінки – носій моральної свідомості» [12].

18.Л.І.Божович (1908-1981): Особистість – це людина, що «досягла такого рівня розвитку, за якого її погляди і відношення набувають стійкості і вона стає здатною свідомо та творчо перетворювати дійсність і саму себе» [12].

19.О.Г.Ковальов (1913-2004): «Особистість – складне, багатогранне явище суспільного життя, ланка в системі суспільних відношень. Вона – продукт суспільно-історичного розвитку, з одного боку, і діяч суспільного розвитку – з іншого» [6].

20.М.М.Амосов (1913-2002): «Особистість – це сукупність природжених і набутих якостей інтелекту, що надають людині її індивідуальність» [12].

21.В.О.Сухомлинський (1918-1970): «Всебічний розвиток особистості – це створення індивідуального людського багатства, яке поєднує в собі високі ідейні переконання, моральні якості, естетичні цінності, культуру матеріальних і духовних потреб...» [12].

22.А.В.Петровський (1924-2006): «Особистістю у психології позначається системна (соціальна) якість, що набувається індивідом у предметній діяльності і спілкуванні та характеризує міру представленості суспільних відношень в індивіді» [12].

23.В.А.Роменець (1926-1998): «Особистість як субстрат, носій морального вчинку разом з цим формується завдяки йому, є результатом сукупності вчинкових моральних дій; це стосується й таких рис особистості, як характер, темперамент, обдарованість тощо» [12].

24.О.К.Дусавицький (1928): «Особистість є особливий орган у структурі психіки індивіда, що відповідальний за прийняття рішень та їх наслідки» [12].

25.Г.О.Балл (1936): «Особистість – це здатність людини... бути автономним носієм культури...

З огляду на активність... соціальних спільнот і особистостей у культурному просторі, вони постають не просто носіями, а суб'єктами культури» [12].

26.В.О.Моляко (1937): «Творча особистість... має психологічну готовність до творчої праці в сучасних умовах, ...самостійно обирає свої дії й рішення, досягає суттєвого рівня розумового розвитку і професійної майстерності, здатна до нестандартних дій, усвідомлює свою відповідальність перед собою, колективом і суспільством» [12].

27.І.А.Зязюн (1938): «Суб'єктом культури може бути суспільство в цілому як виразник певним чином визначеної культури; особа як носій специфічних уявлень, свого «особистісного» культурного досвіду; група як сукупність особистостей з подібними культурними характеристиками» [12].

28.О.М.Ткаченко (1939-1985): «Особистість – це «вершинне» утворення в ієрархічній структурі психіки людини... якісно новий спосіб організації поведінки... вищий рівень взаємодії людини зі світом» [12].

29.І.Д.Бех (1940): «...Розвиненою особистістю може вважатися та, яка досягла найвищого рівня духовного освоєння навколишнього світу. Щоб це сталося, вона на тому ж рівні мусить освоїти і свій внутрішній світ, який часто для неї буває закритим. Тому слід формувати у вихованця здатність до чимраз більшої відкритості самому собі, а також наближення до найсуттєвішого у собі» [12].

30.С.Д.Максименко (1941): «Особистість – це форма існування психіки людини, яка являє собою цілісність, здатну до саморозвитку, самовизначення, свідомої предметної діяльності і саморегуляції, та має свій унікальний і неповторний внутрішній світ» [12].

31.Г.П.Васянович (1945), **В.Д.Онищенко** (1939): «Людська особистість проявляється через свій духовний світ (духовний універсум), який включає ідеали, мотиви, цінності; принципи, переконання; вірування; знання, погляди, ерудицію, вищі почуття (наприклад, морально-духовні або духовно-естетичні) тощо. З іншого боку, як самість (власне особистість), людська особистість або особистість людини проявляються через різноманітні форми і види

самосвідомості: самоусвідомлення, самовизначення, певну самодостатність, власне покликання, самоактуалізацію і самореалізацію та ін. [4].

32.Б.Й.Цуканов (1946-2007): «Час – це стрижень, на який нанизана особистість» - це положення Кьєркегора покладено Б.Й.Цукановим в основу його теорії часу у психіці людини й особистості [12].

33.В.Ф.Моргун (1947): «Особистість – це людина, яка активно опановує і свідомо перетворює природу, суспільство і саму себе, яка має унікальне динамічне співвідношення просторово-часових орієнтацій, потребово-вольових переживань, змістовних спрямованостей, рівнів опанування і форм реалізації діяльності. Цим співвідношенням визначається свобода самовизначення особистості в її вчинках і міра відповідальності за їхні (включаючи і непередбачувані) наслідки перед природою, суспільством і своїм сумлінням» [23].

34.А.Г.Асмолов (1949): «Індивідом народжуються. Особистістю стають. Індивідуальність відстоюють.

Психологія особистості може бути зрозумілою тільки як історія розвитку змінюваної особистості у змінюваному світі» [1].

35.В.Г.Кремень (1947): «У новій філософії освіти особистість постає соціокультурною істотою, яка постійно розвивається, разом з оточуючою її соціокультурною системою...

Особистість – це неповторне – не тільки в межах обмеженого цілого, але й загалом, у принципі – людське створіння, унікальний мікрокосм, ...суб'єкт і носій оновлених духовно-моральних цінностей... Особливе значення має особистісне самоствердження», завданням якого є утворення, «побудова» ... цього «унікального людського мікрокосму» [8, с. 138-139].

36.В.В.Рибалка (1947): «Особистість – це людина, особа із соціально, культурно та індивідуально, антропологічно зумовленою системою вищих психічних властивостей, що визначається залученістю людини до оволодіння і створення суспільних, культурних, історичних, вітальних, власне особистісних цінностей. Ця система виявляється і формується в процесі свідомої прогресивної, продуктивної, культурної, предметної діяльності, міжособистісного спілкування та життєдіяльності. Особистість опосередковує та визначає творчий рівень її взаємозв'язків із культурним, суспільним та природним середовищем. У філософсько-психологічному аспекті особистість – це об'єкт і суб'єкт соціального, культурного, історичного процесу і власного

життя. В аксіопсихологічному плані особистість є найвищою цінністю суспільства, джерелом створення інших – матеріальних і духовних, природних і суспільних цінностей тощо» [12].

37.О.П.Саннікова (1948): «Особистість професіонала, яка формується та існує в діяльності, являє собою складне динамічне утворення, стає головним компонентом професійної діяльності, що організовує, контролює, оцінює і перетворює діяльність та себе» [13].

38.Т.М.Титаренко (1950): «...Особистість – відкрита, не застигла цілісність, що постійно змінюється, самовизначаючись у соціокультурному просторі та індивідуально-психологічному часі. Вона є інструментом оволодіння власною поведінкою та життям, власним майбутнім. Існування особистості полягає у постійному перетворенні культури, що засвоюється в живу індивідуальну життєтворчість» [14].

39.П.П.Горноста́й (1955): «Розуміння особистості людини як актора, що виконує у своєму житті певну роль, трактування життєвого світу як сцени, на якій як драма розігруються важливі життєві події, є дуже плідотворним та надає нові можливості для вирішення багатьох проблем сучасної теоретичної персонології» [4].

40.І.П.Манюха (1966): «...Творчий потенціал особистості у якісному його вираженні постає змістовою результуючою двох провідних тенденцій, антиномічних за природою, – оригінальності та стереотипності» [9] тощо.

Вже первісний аналіз наведених визначень особистості свідчить про складність і багатозначність її атрибутивних характеристик та продуктивність персонологічного мислення їх авторів. Оцінюючи дані визначення з формально-логічної точки зору, можна виділити передусім такі ознаки, як ортономічність, та антиномічність діалектичного персонологічного мислення вітчизняних учених. Адже саме в антиноміях (з грецької – *суперечність у законі*) висвітлюються «суперечності між двома судженнями, кожне з яких вважається однаковою мірою обґрунтованим в межах певної системи, ...в антиномії протилежні висловлювання співіснують, але не виводяться одне з одного» [15, с. 24].

Багатоатрибутивність, ортономічність персонологічного мислення полягає в тому, що особистість характеризується значною множиною сутнісних характеристик. Проте, вже перше прочитання усіх 40 визначень говорить про певну закономірність, пов'язану з тим, що одні атрибути зустрічаються значно

частіше, ніж інші, що ставить питання про контентний аналіз атрибутивної множини понятійних ознак категорії особистості. Це питання можна вирішити передусім шляхом виділення цих атрибутивних понять в усіх наведених визначеннях і складання їх рейтингового частотного списку.

Результати такого, проведеного нами, контентного, аналізу представлені у наступній таблиці частоти (число після поняття) використання атрибутивних понять у вітчизняних визначеннях особистості. При цьому найбільш частотні атрибутивні поняття (деякі з них об'єднані у спільні групи як значною мірою синонімічні) розташовані на початку і далі всередині переліку, а найменш частотні – на передостанніх і останніх його позиціях. Певні атрибути з однаковою частотою використання наводяться в таблиці в одній рейтинговій групі:

Таблиця
частотності використання у визначеннях особистості атрибутивних понять

1. Соціальний (суспільний): **31**;
2. Творчість (перетворення, самотворення): **21**;
3. Людина (людський): **20**;
4. Самість, само- (-діяльність, -свідомість, -реалізація, -розвиток, -стійність, собою, себе, -регуляція, найсуттєвіше у собі, -усвідомлення, -творення, своє сумління, -визначення тощо), тобто «Я»: **18**;
- Духовний, моральний (світ, цінності, начало, життя, сила, освоєння, почуття); **18**.
5. Культура (культурний): **16**;
- Життя (власне, суспільне, творче, події життя, вітальний, живий): **16**;
6. Індивідуальний (індивідуальність): **13**;
- Цінність (цінний, самоцінність): **13**;
7. Розвиток (розвинутий): **11**;
8. Діяльність (предметна, свідома): **10**;
9. Відношення (ставлення): **9**;
10. Суб'єкт (суб'єктивний): **8**;
- Форма (формування): **8**;
11. Вершинний (високий, вищий): **7**;
- Оволодіння (освоєння, засвоєння): **7**;

- Свідомість: 7;
12. Історичний: 6;
- Організація (організм, орган): 6;
- Психологічний (психічний): 6;
13. Унікальність (універсум): 5;
- Об'єкт: 5;
- Якість: 5;
14. Властивість: 4; Вчинок: 4; Динамізм (змінюваність): 4; Колектив (група): 4; Погляди (принципи, переконання): 4; Система: 4;
15. Відповідальний: 3; Внутрішній: 3; Ідеальний: 3; Матеріальний: 3; Носій: 3; Спілкування: 3; Сукупність: 3;
16. Бог (божественний): 2; Багатство: 2; Врятувати (спасати): 2; Всебічний: 2; Взаємозв'язаний: 2; Збереження: 2; Зовнішній: 2; Здатність: 2; Інтелект (розум): 2; Мікрокосм: 2; Наслідки: 2; Набутий: 2; Окремий (обмежений): 2; Обдарованість: 2; Переживання: 2; Пізнання: 2; Породження (трансформація): 2; Потенціал: 2; Природа: 2; Продуктивний: 2; Предмет (ний): 2; Природжений: 2; Простір: 2; Реальне (дійсне): 2; Свобода (вільний): 2; Складність: 2; Цілісність: 2; Час: 2; Явище: 2; Яскравий (різнобічний): 2;
17. (Не)абсолютний: 1; Автономний: 1; Актор: 1; Антропологічний: 1; Антиномія: 1; Багатогранний: 1; Вірування: 1; Відкритий: 1; Гра: 1; Досвід: 1; Ерудиція: 1; Єдність: 1; Знання: 1; Закритий: 1; Інструмент: 1; Істота: 1; Ідеали: 1; Існування: 1; Контроль: 1; Кожний: 1; Любити: 1; Майстерність: 1; Майбутнє: 1; Мотиви: 1; Нервово-психічне: 1; Народжуватися: 1; Надприродне: 1; Ноосфера: 1; Навколишня дійсність: 1; Оригінальність: 1; Опосередкування: 1; Оновлення: 1; Оцінка: 1; Пестощі: 1; Підтримка: 1; Повага: 1; Пожертвування: 1; Прийняття рішення: 1; Прогрес: 1; Регуляція: 1; Рівень: 1; Рішення: 1; Роль: 1; Священний вогонь: 1; Служити: 1; Спрямованість змістовна: 1; Стани: 1; Структура: 1; Субстрат: 1; Темперамент: 1; Тваринний: 1; Функція: 1; Характер: 1...
-

Таким чином, представлену у таблиці вітчизняну сукупну «контентну, частотну формулу» визначення категорії особистості утворює ієрархія таких головних субпідрядних атрибутивних понять, як: **Соціальний – Творчість – Людина – Самість («Я») – Духовність – Культура – Життя –**

Індивідуальність – Цінність - Розвиток – Діяльність – Відношення - Суб'єкт – Форма - Вершинний – Оволодіння – Свідомість - Історичний – Організація - Психологічний – Унікальність - Об'єкт - Якість – Властивість – Вчинок - Динамізм (змінюваність) - Колектив (група) - Погляди (принципи, переконання) – Система - ...

Дана контентна формула має бути врахована передусім спеціалістами з психології особистості при оцінці семантичних основ вітчизняного персонологічного мислення, яке подає нам зразок глибинного розуміння нашими попередниками сутності особистості і перспектив його удосконалення. Ця формула корисна і теоретикам, і практикам психології, оскільки забезпечує формування в них змістовного ієрархічно-атрибутивного смислового ставлення до особистості як до дуже складного (і такого, що неперервно ускладнюється), тобто ортономічного, ієрархічного і полярно-суперечливого, тобто антиномічного предмету дослідження і роботи з ним психологічної служби. Можна вважати дану контентну сукупну формулу особистості певною загальною ієрархічно-атрибутивною її структурою, яка визначає (!) зміст і порядок вивчення реальної особистості як позачуттєвого предмета теоретичної і практичної психологією, в тому числі і психологією служби зайнятості.

Що ж стосується наявності в одній формулі визначення особистості її протилежних атрибутів з явними чи неявними, знятими чи не знятими суперечностями, тобто антиномічності, то ця «діалектична» обставина виявилася для нас майже несподіваною, хоча б і мала б бути очевидною. Ми не звернули б на це достатню увагу, як би у переліку визначень особистості останнє серед них, запропоноване І.П.Маногою, не містило б твердження про антиномічність двох атрибутів творчого потенціалу особистості – оригінальності та стереотипності. У теоретичних визначеннях особистості, відповідно до принципу антиномічності, так само як і у живій особистості, співіснують полярні атрибути з наявними або знятими суперечностями, що також важливо як для теоретичної, так і практичної психології.

Відповідно до цього, були виокремлені три групи визначень: а) явно антиномічні, в яких чітко представлені протилежні атрибути особистості з наявними або певним чином знятими, тобто тією чи іншою мірою узгодженими або врівноваженими, суперечностями (таких антиномій виявилось найбільше – приблизно у двох третинах із 40 визначень); б) неявно антиномічні, в яких протилежності і суперечності лише намічені

контекстуально, зокрема - фактом уже введеної у науковий обіг, хоча і не вказаної в дефініції протилежної до представленої в ній ознаки (таких менше третини), та в) не антиномічні визначення, в яких відсутні - і в тексті і в контексті - протилежні і суперечливі ознаки особистості, що визначається (таких нараховується десята частина). Тобто антиномічність є переважаючою і майже закономірною характеристикою персонологічного мислення, яке відображає найскладніше у світі явище через його полярні атрибути і одразу ж намічає або знімає суперечності між ними.

Персонологічне мислення вітчизняних вчених накладає на особистість наступні ключові атрибутивні антиномії чи окремі ознаки (далі будемо вказувати номер визначення, потім йдуть антиномії (через «тире», у дужках наводиться або контекстуальна антиномія чи більш ясна, явна текстуальна) і наприкінці - окремі властивості особистості, що належать до її складу, структури тощо:

1. Тваринно-психічна індивідуальність, індивідуальність – як духовне начало, індивідуальність - божественна творча сила як корінь всього морального життя, над-індивідуальне (тобто соціально-індивідуальне), божественне (- світське), творче (- нормативне) начала, створення - підтримка, збереження - рятування життя, самопожертвування.

2. Об'єктивно-суб'єктивне вираження нервово-психічного апарату.

3. Самодіяльна особа з психологічним складом – індивідуальне відношення до навколишнього світу.

4. Ноосфера (- біосфера) – спеціальне духовне життя особистості, найбільша в світі цінність вільної людської особистості – більше збереження і повага.

5. Якогомога повний всебічний розвиток своїх духовних сил (- її духовний занепад), багатство обдарованості - бідність примітивності.

6. Абсолютне (- відносне), не сама із себе – а із спілкування зі світом цінностей, живий соціальний досвід – звернення до Бога.

7. Ідеальна – реальна особистість.

8. Спільність окремої особистості – і всього колективу, вплив на особистість – через вплив на колектив.

9. Зовнішні діяння – переломлюються через внутрішні умови, психічні явища – психічні властивості і стани особистості.

10. Система відношень - часткове ставлення особистості.

11. Творення культури – захопленість вартостями, вищий світ – нижчий світ, історична особистість - і служіння вищому світові вартостей.

12. Немає антиномій.

13. Людський індивід – суспільна істота, свідомість - і самосвідомість, система психічних властивостей як внутрішній визначник його поведінки - у житті суспільства, рівень розвитку властивостей – ступінь можливої участі у створенні необхідних для суспільства цінностей, матеріальних - і духовних.

14. Немає антиномій.

15. Член суспільства (- уособлений), становище у суспільстві (- автономність у суспільстві), участь у житті суспільства (- у своєму власному житті).

16. Суб'єкт перетворення світу – на основі його пізнання, переживання, відношення до нього (- байдужості).

17. Об'єкт – і суб'єкт історичного процесу, об'єкт - і суб'єкт суспільних відношень, суб'єкт - і об'єкт спілкування, суб'єкт суспільної поведінки – і носій (об'єкт) моральної свідомості.

18. Рівень розвитку – здатність свідомо і творчо перетворювати дійсність – і саму себе.

19. Складне багатогранне явище суспільного життя – і ланка в системі суспільних відношень, продукт суспільно-історичного розвитку – і діяч суспільного розвитку.

20. Сукупність природжених - і набутих інтелектуальних якостей.

21. Всебічність (- і однобічність) розвитку, індивідуальне (- і соціальне) багатство, культура матеріальних - і духовних потреб.

22. Системна (соціальна) якість - міра представленості суспільних відношень в індивіді.

23. Носій морального вчинку – результат сукупності вчинкових моральних дій, що стосується характеру - темпераменту - і обдарованості.

24. Антиномій немає.

25. Здатність людини бути автономним носієм культури - суб'єкт культури в соціальних спільнотах - та культурному просторі.

26. Психологічна готовність до творчої праці - та до відповідальності за її наслідки, перед собою – і колективом - і суспільством, до нестандартних (- і стандартних, еталонних) дій, суттєвий розумовий розвиток – і професійна майстерність.

27.Суспільство - група – і особа як суб'єкти культури.

28.Немає антиномії.

29.Найвищий рівень духовного освоєння зовнішнього - і внутрішнього світу, їх закритість – і відкритість самому собі, наближення (- і віддалення) до найсуттєвішого у собі.

30.Форма (- і зміст) існування (- неіснування психіки), цілісність (- і диференційованість), саморозвиток, самовизначення, саморегуляція – і свідомо предметна діяльність, унікальний, неповторний внутрішній (- і зовнішній) світ особистості.

31.Духовний світ (універсум) – і самість (власне особистість, людська особистість – особистість людини, різноманітні форми - і види самосвідомості.

32.Час як стрижень (- і динаміка) особистості.

33.Активне опанування - і свідоме перетворення природи, суспільства – і самого себе, унікальне динамічне (- і стабільне) співвідношення просторово-часових орієнтацій, потребово-вольових переживань, змістовних спрямованостей - і форм реалізації діяльностей, свобода самовизначення у вчинках – і міра відповідальності за їхні передбачувані (- і непередбачувані) наслідки перед природою – і суспільством - і своїм сумлінням.

34.Змінювана особистість – змінюваний світ.

35.Соціокультурна істота, що розвивається - разом із соціокультурною системою, неповторність як унікального мікрокосму, в межах обмеженого цілого (- і необмеженого загального цілого), суб'єкт - і носій (об'єкт) оновлених духовно-моральних цінностей, самоствердження - і утворення «унікального людського мікрокосму».

36.Соціальна, культурно – індивідуально, антропологічно зумовлена система вищих психічних властивостей, оволодіння - і створення суспільних – особистісних, культурних і історичних – і вітальних (біографічних) цінностей, діяльність – і життєдіяльність, опосередкування (- і розопосередкування) взаємозв'язку між соціальним, культурним – та природнім середовищем, найвища (- в найнижча) цінність (- і самоцінність), матеріальні (- природні і суспільні), духовні (- і душевні - та тілесні) цінності, честь – і гідність.і.

37.Формується – та існує в діяльності, складне динамічне утворення – і головний компонент професійної діяльності, організовує - і контролює, оцінює – і перетворює діяльність – і себе.

38.Відкрита (- і замкнута система), постійно змінюється (- і стабілізується) – і самовизначається у соціокультурному просторі – та індивідуально-психологічному часі, інструмент оволодіння власною поведінкою – та життям, власним майбутнім (- та минулим), постійне перетворення культури – та засвоєння в живу індивідуальну життєтворчість.

39.Актор, що виконує у житті певну роль – і життєвий світ як сцена, на якій розігруються як драма – важливі життєві події.

40.Творчий потенціал як результуюча двох антиномічних тенденцій: оригінальності - та стереотипності.

Цікаво те, що в деяких визначеннях особистості представлені не тільки так би мовити парні антиномії, але і певні антиномічні ланцюги, якими охоплюється складна і часто суперечлива сутність особистості. Ця обставина потребує подальшого вивчення особливостей персонологічного мислення психолога як при формулюванні визначення особистості, так і при його використанні у подальшому дослідженні на цій основі як певному плані такого дослідження..

Отже, ми вважаємо ортономічність, контентну багатоатрибутивність та антиномічність важливою специфічною ознакою сукупного наукового персонологічного мислення в психології особистості, котре виступає зразком продуктивності в означеній сфері, що має певний історіогенетико-часовий і методологічно-просторовий контекст.

Як видно із порівняльного аналізу представлених визначень особистості, останні переплітаються між собою, збагачують одне одне та утворюють певну концептуальну призму, через яку можна краще зрозуміти сутність особистості та практично використати це розуміння у психолого-педагогічній роботі з розвитку особистості у молоді в процесі профільного навчання та професійного самовизначення. Звичайно, що ця антиномічна особливість визначень особистості потребує додаткової професійної специфікації, що необхідно для використання цієї особливості у профорієнтаційній роботі спеціалістів служби зайнятості

Інтерпретація результатів, висновки і перспективи дослідження. Виявлене атрибутивне персонологічне розмаїття характеристик головного предмету психології утворює унікальні можливості для генерування наступних оригінальних психолого-психологічних ідей і гіпотез (наприклад, через формування неявних антиномій), що важливо для подальшої розбудови

змістовної особистісно орієнтованої системи освіти і, зокрема – системи роботи психолога у сфері зайнятості. Зрозуміло, що при цьому персонолог має застосовувати як психо-логічні операції цього мислення, такі як відомий рубінштейнівський «аналіз через синтез» (і «синтез через аналіз»), подібні до них «узагальнення через конкретизацію» (і, навпаки, «конкретизація через узагальнення»), «індукція через дедукцію» (і протилежний варіант), «систематизація через агломерацію» (тощо), так і стратегії творчого мислення, на кшталт запропонованих академіком В.О.Моляко особистісних стратегій аналогізування, комбінування, протиставлення, спонтанної та універсальної стратегії [див. у 12]. Звичайно, що робота з особистістю як найскладнішим у світі явищем потребує неабиякої філософської, психологічної та педагогічної майстерності, сучасні основи якої закладені у дослідженнях І.А.Зязюна [12].

У зв'язку з цим, персонологічне мислення, власне персонологічна мислительна діяльність психолога у роботі з особистістю повинна мати наступну послідовність дій:

1.Формування вихідної інтелектуальної мотиваційно-сміслової установки психолога на розуміння людини як особистості в усій її ієрархізованій складності та суперечності, тобто ортономічності, контентності та антиномічності, установки на реалізацію готовності до поєднання теоретичного та практичного компонентів персонологічної мислительної діяльності з особистістю як її предметом.

2.Врахування формули особистості як змістовного інформаційно-пізнавального еталону, в якості якого виступає ієрархізована контентна антиномічна модель особистості з частотною характеристикою послідовних атрибутивних ознак, на основі якої має розгортатися розуміння конкретної особистості клієнта.

3.Здійснення цілеформувального етапу, який утворюють найбільш актуальні специфічні (відповідно до профілю, професії, віку, гендерних проявів) антиномії конкретної особистості, визначаються її суперечності як основа формулювання завдань роботи психолога в тій чи іншій сфері теоретичної та практичної діяльності, зокрема профорієнтаційної, в ході якої має встановлюватись відповідність наявної індивідуальної, профільної та бажаної професійної моделі особистості та шляхи встановлення відповідності між ними.

4.Операціо-результативний етап, який складається з підбору та використання адекватних логічних та евристичних операцій, способів розв'язання, зняття суперечностей-антиномій в людській особистості на шляху формування високого ступеня професійної відповідності клієнта служби зайнятості можливостям професійного самовизначення у полі наявних професій.

5.Емоційно-почуттєвий етап, в ході якого закріплюється позитивний і відкидається негативний досвід здійсненої мислительної персонологічної діяльності психолога.

Завдяки зазначеному вище персонологічне мислення сучасних спеціалістів може краще сполучатися з мисленням попередніх і наступних поколінь вітчизняних персонологів і, набуваючи величезного сукупного творчого потенціалу, мати неабиякі перспективи. Сучасним філософам, психологам і педагогам системи підготовки професійних кадрів слід розвивати в собі специфічні процесуальні і продуктивні якості персонологічного мислення, що допоможе їм в особистісно орієнтованому виявленні, розвитку і самореалізації професійного потенціалу учнівської молоді і дорослих. Разом з тим, необхідно продовжити дослідження даної проблеми, враховуючи попередній аналіз отриманих даних та їх експериментальний статус.

Список використаних літературних джерел

1.Асмолов А.Г. Психология личности: Культурно-историческое понимание развития человека / Александр Асмолов. – 3-е изд., испр. и доп. – М.: Смысл: Издательский центр «Академия», 2007. – 528 с.

2.Балей С. Особистість / Бібліотека ліцейна філософічна. – Т.5. – Львів, 1939. - 36 с. (Польською мовою).

3.Васянович Г.П., Онищенко В.Д. Ноологія особистості: Навчальний посібник для студентів і викладачів. – Львів: «Сполом», 2007. – 312 с.

4.Горностай П.П. Личность и роль: Ролевой подход в социальной психологии личности. – К.: Интерпресс: ЛТД, 2007.- 312 с.

5.Запорожец А.В. Психология: Учебник для дошкольных педагогических училищ. Изд-е третье. – М.: Просвещение, 1965. – 240 с.

6.Зязюн І.А. Філософія педагогічно дії: Монографія. – Черкаси: Вид. від. ЧНУ імені Богдана Хмельницького, 2008. – 608 с.

7.Костюк Г.С. Проблема личности в философском и психологическом аспектах / Костюк Г.С. Избранные психологические труды. – М.: Педагогика. 1988. – 304 с. – С. 76-85.

8.Кремень В.Г.Філософія людиноцентризму в освітньому просторі / В.Г.Кремень. – 2-е вид. – К.: Т-во «Знання» України, 2010. – 520 с.

9.Маноха І.П. Психологія потаємного «Я». – К.: Поліграфкнига, 2001. – 448 с.

10.Основи соціальної психології: Навчальний посібник / О.А.Донченко, М.М.Слюсаревський, В.О.Татенко, Н.В.Хазратова та ін.; За ред. М.М.Слюсаревського. – К.: Міленіум, 2008. – 496 с.

11.Психологія: підручник / Ю.Л.Трофімов, В.В.Рибалка, П.А.Гончарук та ін.; за ред. Ю.Л.Трофімова. – 6-те вид., стереотип. – К.: Либідь, 2008. – 560 с.

12.Рибалка В.В. Теорії особистості у вітчизняній психології та педагогіці: Навчальний посібник. – Одеса: Букаєв Вадим Вікторович, 2009. – 575 с.

13.Рибалка В.В. Психологія честі та гідності особистості: культурологічні та аксіологічні аспекти: науково-методичний посібник / В.В.Рибалка. – К.: ТОВ «Інформаційні системи», 2011. – 428 с.

14.Титаренко Т.М. Сучасна психологія особистості. – К.: Марич, 2009. – 232 с.

15.Філософський енциклопедичний словник / Голова редколегії В.І.Шинкарук; наукові редактори Л.В.Озадовська, Н.П.Поліщук. Інститут філософії ім. Г.С.Сковороди НАНУ.– К.: Абрис, 2002. – 744 с.

Приводятся научные определения личности, предложенные в период со второй половины девятнадцатого до начала двадцать первого столетия отечественными философами, психологами, педагогами, осуществляется контентный и антиномический анализ их содержания с целью формирования персонологического мышления специалистов службы занятости для улучшения работы по профориентации молодежи.

Ключевые слова: научные определения личности, философы, психологи, педагоги, контентный и антиномический анализ, персонологическое мышление, спеціалісті служби зайнятості, совершенствование, работы по профориентации.

ЕМОЦІЙНИЙ ІНТЕЛЕКТ – ФАКТОР УСПІХУ НА РИНКУ ПРАЦІ

Постановка проблеми. Вступивши в еру ринкової економіки, Україна постала перед принципово новими проблемами на ринку праці. Однією з проблем є необхідність формування нової генерації робочої сили, як основної складової програми проведення сучасних економічних, соціальних і трудових реформ. Працівник, як елемент поняття «робоча сила» повинен відповідати сучасним вимогам ринку праці. *Однією з вимог ринку праці є підвищення рівня працездатності працівника.* Тому досить широке поняття працездатності, яке включає в себе і стан здоров'я, і рівень підготовки працівника, і особистісний потенціал, необхідно збагачувати новими особистісними ресурсами задля того, щоб конкурентоспроможність працівників зростала. Тому саме розвиток емоційного інтелекту є тією необхідною складовою, яка сприятиме ефективній соціальній адаптації та успішній професійній самореалізації сучасного працівника.

Емоційний інтелект – це не протилежність класичному інтелекту (IQ), не триумф почуттів над розумом – це унікальний перетин обох процесів. Високий емоційний інтелект допомагає збалансувати емоцій і розум, відчутти внутрішню свободу та відповідальність за себе, усвідомити власні потреби і мотиви поведінки, а також скорегувати стратегію власного життя.

Складність і багатогранність функціонування сучасного суспільства як динамічного соціального організму, зростання його системних змін обумовлюють гостру потребу розвитку потенціалу емоційного інтелекту людини задля її ефективної соціальної адаптації та її успішної професійної самореалізації.

Актуальність проблеми зумовлена ще й тим, що емоційний інтелект є однією з головних складових у досягненні максимального успіху в житті та відчуття гармонії з собою та навколишнім середовищем. Якщо в ХХ столітті в дипломатії, управлінні та бізнесі був важливим логічний інтелект, то в ХХІ столітті, коли процес глобалізації охопив усі сфери життя, актуальним є емоційний інтелект і пов'язані з ним форми практичного і творчого інтелекту.

Яким чином усвідомити власну потужність емоційного інтелекту? Як його визначати, розвивати та удосконалювати? Як впливає гармонійно

розвинутий емоційний інтелект на досягнення успіху в особистісному розвитку в цілому і професійному зокрема? Ці питання є актуальними і відповіді на них допоможуть розкрити власний потенціал особистості, що в свою чергу сприятиме успішній професійній реалізації.

Аналіз останніх досліджень. Роль і місце емоційного інтелекту в реалізації людських можливостей.

Інтелектуальний коефіцієнт, так званий IQ (інтелектуальний показник), що широко використовується при прийомі до школи і на роботу в сучасному світі, останнім часом втрачає свої позиції, йому на зміну приходить EQ – емоційний інтелект.

Дослідження американського психолога Девіда Големана стосовно EQ стали проривом у вивченні ефективності використання людських ресурсів. Саме Девід Големан в своїй одноіменній книзі «Емоційний інтелект» вказав на те, що нема прямого зв'язку між коефіцієнтом інтелекту людини та її успіхами. Далеко не самі розумні люди досягають вершин успіху. В той же час, деякі генії побираються та не можуть розібратися в собі. Успіх людини напряду залежить від емоційного інтелекту – стверджує Девід Големан.

Раніше мірилом здатності виконувати ту чи іншу роботу був саме рівень IQ, який зараз поступається місцем емоційному коефіцієнту. EQ має різні визначення, (емоційна культура, емоційна компетентність, емоційне мислення, емоційна обдарованість, емоційна креативність), але частіше використовується, як емоційний інтелект. EQ – характеризує ступінь емоційного розвитку людини.

В цілому, емоційний інтелект означає спроможність особистості керувати своїм емоційним станом, та розуміти емоційний стан інших.

Саме цей показник пояснює причину, чому при однаковій освіті одні животіють на незначних посадах, а інші весело і впевнено піднімаються по службовій кар'єрі. Чому є цілковиті нездари, на перший погляд, що заробляють божевільні гроші, і розумники, що кінці з кінцями звести не можуть? А справа втім - що саме емоції відповідальні за прийняття рішень. Багато хто вважає, що правильні логічні вчинки відбуваються завдяки інтелектові. Однак це не зовсім так. У своїх рішеннях людина виходить зі своїх відчуттів, вона керується емоціями.

Мета та завдання: формування конкурентоспроможної особистості на сучасному ринку праці; сприяння підвищенню рівня емоційного інтелекту

безробітного; активізація внутрішнього ресурсу безробітного для ефективного професійного зростання.

Зрілий емоційний інтелект – запорука ефективної адаптації до професійних умов.

Професор Гарвардського університету Девід Макклеланд стверджував, що базова освіта та інтелект мало що можуть сказати про те, як людина буде справлятися з роботою і як складеться її кар'єра. На думку Макклеланда, є інші параметри з допомогою яких можливо встановити хто досягне успіху, - здатність розуміти себе та інших, самодисципліна, самомотивація, ініціативність, гнучкість, вміння налаштовуватись на співпрацю. Наскільки ж успіх в професійній діяльності залежить від «класичного», розумового інтелекту? На цей рахунок вчені мають різні погляди, але більшість згодні з тим, що логічний інтелект забезпечує 25% успіху. Так де ж решта 75%? Вірогідно за емоційним інтелектом.

Згідно прийнятому зараз підходу до емоційного інтелекту наші емоції – важливий фактор, який впливає на прийняття тих чи інших рішень. Якщо ми навчимося розшифровувати сигнали власних та чужих емоцій, наші рішення і наступні за ними дії стануть більш виваженими та успішними.

Яким же чином розвинутий емоційний потенціал впливає на професійну успішність?

Ще не так давно рахувалось, що успішність будь – якого підприємства забезпечують аналітичні здібності його працівників, їх професіоналізм та уміння створювати концепції. Однак останні дослідження вказують на те, що секрет закладений саме в потенціалі емоційного інтелекту. Кращими працівниками є не ті, у кого найвищий коефіцієнт IQ або найбільш престижний диплом, навпаки, це ті люди, що завдяки своїм особистим якостям домоглися успіху на переломних етапах свого життя.

Часи змінюються, стрімко змінюється суспільство, ринки, моделі життя, уподобання, мода, вимоги і таке інше. Сьогодні жодна компанія, якою б успішною вона не була, не може дозволити собі «почивать на лаврах». Конкуренція – безперервна гонка без старту і фінішу: вас штовхають, вам наступають на п'яти і ви не можете ні на хвилину зупинитися чи зійти з дистанції. Як вижити та виграти в цій гонці? А «вижити» можна в тому випадку, якщо є що запропонувати вимогам сучасності, вимогам потенційних

роботодавців. А запропонувати потрібно внутрішній потенціал, ресурс. Під ресурсом розуміємо певний набір знань, умінь, навичок, практичного та життєвого досвіду, вміння самотійно приймати рішення і неабиякого старання та активності. Робота рідко коли знаходить кого сама, хорошу роботу треба шукати, боротися за неї. Інколи необхідно отримати не одну відмову, перш ніж знайдеш підходящу роботу. Слід проаналізувати себе, свій професійний рівень, свої бажання, інтереси, свій рівень емоційного інтелекту. Проаналізувати і задати собі питання: «Що не так, чому я і досі не працевлаштований, що мені заважає? Що я роблю не так? Чи взагалі нічого не роблю, щоб змінити своє життя на краще? Невже я не вартий більшого? І розпочати діяти.

Роботодавці з року в рік стають все вимогливішими. Вони запитують: «Ви закінчили престижний вуз – добре! А як у вас звмінням працювати в команді, комунікабельністю, гнучкістю, наполегливістю в досягненні мети, витривалістю, самотійністю, здатністю до навчання? А до речі, як у вас з креативністю? Такий потік запитань вірогідно отримати від сучасного роботодавця. Життя змушує роботодавців шукати або «культивувати» у своїх співробітників ті якості, які допоможуть компанії залишатися конкурентоспроможною.

Для того, щоб підвищити власну ефективність, підвищити емоційний інтелект слід визначити мотивуючі фактори для роботи над собою. Наприклад: позбутися негативних емоцій; ефективніше досягати своєї мети; зробити себе гармонійнішим і кращим.

Люди з високим рівнем емоційного інтелекту не обов'язково повинні займати керівні посади, рядові працівники з розвинутим потенціалом, як струмочки підживлюють велику річку, так і їх ідеї, їх пропозиції підтримують потенціал компанії.

Основна частина.

Емоційний інтелект – це здатність чути власні почуття, почуття інших, контролювати сплески емоцій, вміння прийняти рішення і залишитися в спокої й оптимістично та адекватно оцінити складну ситуацію.

Низький емоційний інтелект призводить до бездіяльності, нестабільності, агресії, почуття провини та до низького рівня власного життя.

Емоційний інтелект складається з п'яти елементів:

самосвідомість, мотивація, вміння ставити себе на місце іншого, навички роботи з людьми.

Усі п'ять характеристик звучать привабливо практично для кожної людини, і володіння потенціалом цих характеристик дає можливість людині ефективно вибудовувати своє майбутнє і професійне зокрема. Однак – це ні в якому разі не означає, що ця людина не зустрічається з проблемами, «катається, як сир в маслі». Ні, і ще раз ні. Це не «унікальні люди» – це звичайні люди, які так само зіштовхуються з проблемами, хворіють, розлучаються, втрачають роботу. Просто людина з високим рівнем розвитку EQ вміє справлятися з проблемами конструктивно, володіє своїми емоціями, вміє читати емоції інших, уникає непродуктивних конфліктів, відкидає зайве, приймає те, що не можливо змінити, правильно структурує свій час та діяльність. *Така людина не уникає перепон, вона їх намагається долати ефективно та конструктивно. А те, що не можливо подолати – приймає таким, яким воно є, користуючись відомим висловом: «Якщо не можеш змінити ситуацію, зміни своє ставлення до неї».*

Самосвідомість. Емоційний інтелект починається саме з цієї характеристики. Люди з високим ступенем самосвідомості знають про свої слабкості і не соромляться говорити про них.

В ситуації тимчасового безробіття не слід драматизувати події пов'язані з втратою роботи, а ретельно проаналізувати цю ситуацію. Нічого не буває просто так, і ця ситуація для чогось потрібна. Одна категорія людей після втрати роботи залишається на місці, розгублюється і не знає як їй діяти далі. Іншу категорію людей втрата роботи навпаки активізує, спонукає до дії, до ефективних змін в житті. Такі люди розуміють, що зміни – це на краще, що на минулій роботі себе вже вичерпано, нова робота - це рух вперед. Ця категорія безробітних активно шукає роботу, навчається, перенавчається, змінює кут набутої професії чи отримує нову.

Самоконтроль. Ця характеристика є похідною від самосвідомості, однак розвивається в іншому напрямку. Люди, яким притаманна ця риса, здатні управляти своїми імпульсами, організовувати себе, направляти свою діяльність у корисне русло.

Співвіднесемо цей елемент емоційного інтелекту з ситуацією безробіття. Контроль ззовні не приведе до позитивного результату, якщо він

не підкріплений самоконтролем. А саме, розраховуючи на допомогу фахівців служби зайнятості в пошуку роботи не слід знімати відповідальності з себе. Внутрішній самоконтроль допоможе спланувати свій час продуктивно. В пригоді стане складений план самостійного пошуку роботи, який систематизуватиме діяльність та збереже час. Останнім часом широко використовується новий термін «тайм – менеджмент» - організація часу. Основа «тайм – менеджменту» - по – перше, постановка мети, а по – друге, детальне поетапне планування всього, що необхідно виконати, щоб досягнути мети. Головна мета людини, яка шукає роботу – працевлаштування.

Мотивація – це ряд стимулюючих факторів, які викликають активність людини і визначають направленість її діяльності. Успіх в будь - якій діяльності залежить не тільки від здібностей та знань, але і від мотивації (бажання працювати та досягати високих результатів). Чим вище рівень мотивації та активності, тим більше факторів стимулюють людину до діяльності, тим більше зусиль вона прикладає. Люди з високою мотивацією більше працюють і, як правило досягають кращих результатів в діяльності. Одним із стимулюючих факторів є потреба. *Потреба* – це стан, коли не вистачає чогось, і людина намагається це компенсувати. Потреба – це необхідна умова будь – якої діяльності.

В ситуації безробіття людина стикається з великою кількістю проблем, однією з яких є задоволення матеріальних потреб. Саме ця потреба часто спонукає до активного пошуку роботи. Але цю потребу гостріше усвідомлює людина з розвинутим EQ, тому що розуміє що задоволення цієї потреби покращить життя не тільки її самої, а й родини. Наявність роботи стабілізує соціальний статус сім'ї, емоційний стан членів родини тощо.

Уміння ставити себе на місце інших людей.

Емоційний інтелект вимагає наявності механізму взаємодії з іншими людьми. Такий механізм починається з уміння ставити себе на місце іншого, тобто враховувати в процесі прийняття рішень почуття інших людей, на відміну від прийняття на себе вирішення проблем усіх оточуючих.

Для того, щоб не висловлювати незадоволеність іншими, і не псувати собі настрій, в пригоді стане вміння ставити себе на місце іншого, зрозуміти його наміри, мотиви. Адже правда у кожного своя... Відпрацьований механізм взаємодії з іншими людьми стане у пригоді під час адаптації в новому

колективі, допоможе прийняти індивідуальні особливості керівника та співробітників, сприятиме позитивній психологічній адаптації в цілому.

Навички роботи з людьми.

Усі попередні характеристики сягають своєї кульмінації саме в цій рисі – умінні налагоджувати взаєморозуміння з іншими, сприяти тому, щоб люди співпрацювали і рухалися в бажаному для вас напрямку. Навички роботи з людьми – це взаєморозуміння, взаємодопомога, вміння вибудовувати взаємні стосунки так, щоб процес роботи був цікавим, а результат ефективним.

За умови відпрацьованих навичок роботи з людьми, такій людині буде комфортно на робочому місці, яку б посаду вона не займала. Якщо це керівник і він вміє працювати з людьми, то злагоджена робота підлеглих завжди приведе до позитивних результатів. В такому колективі пануватиме лад та взаєморозуміння, на високому рівні буде корпоративна культура. Якщо це рядовий працівник – навички роботи з людьми, теж стануть у пригоді (це взаєморозуміння, взаємодопомога, взаємозамінність на робочому місці тощо).

Умови підвищення емоційного інтелекту (емоційної стійкості).

Існує небезпека, яка очікує на тих, хто не зміг вчасно оволодіти емоційною сферою. «Білі плями» в емоційному інтелекті посилюють спектр можливих ризиків в житті. Це може торкнутися всіх сфер розвитку людини: особистісної, сімейної, професійної.

Традиційно прийнято рахувати, що ми формуємо свій емоційний інтелект все життя. Пік розвитку логічного інтелекту спостерігається в 18 років, а далі поступово знижується, в той час коли емоційний інтелект досягає максимуму в 40 – 49 років і в подальшому залишається на сталому рівні.

Тішить те, що емоційний інтелект можна розвивати і вдосконалювати. Це вселяє надію і дає можливість усвідомити велику спроможність людини стосовно свого розвитку в цілому, і професійного розвитку зокрема. Емоційний інтелект можна оцінити, виміряти та покращити. Якщо людина дотримується точки зору – «ось я такий і нічого тут не зробиш» - це одне. Але якщо ми не хочемо використовувати це «алібі» для виправдання наших слабких сторін, то в наших силах зробити так, щоб їх стало менше.

На що ж рівнятися? Якими рисами повинна володіти людина у якої високий показник емоційного інтелекту?

1. Особистісна компетентність. (визначає, як ми володіємо собою)

Усвідомлює самого себе

- Розуміє свої почуття і те, як вони на неї впливають;
- Знає і розуміє свої слабкі і сильні сторони;
- Розвинуте відчуття самоповаги;
- Висока оцінка своїх можливостей;

Здатна управляти собою.

- *Самоконтроль*: не допускає сплеску емоцій, агресії;
- *Чесність*: тримає високі стандарти порядності і самоповаги;
- *Відповідальність*: завжди розуміє, що за результати своєї роботи відповідальність несе самостійно;
- *Здатність пристосовуватись*: гнучкий в період змін;
- *Новаторство*: є відкритим до всього нового (ідей, рішень, інформації);

Зацікавленість.

- *Стремління до високих показників*: весь час підтримує високі стандарти в роботі;
- *Ініціативність*: готовий використовувати (і створювати) можливості;
- *Оптимізм*: досягає поставленої мети не дивлячись на труднощі, не падає духом.

Соціальна компетентність (визначає, як будувати стосунки)

1. Співчуття.

- *Розуміти інших*: розпізнає почуття і погляди інших, цікавиться їх проблемами;
- *Поважати різні погляди*: вміє взяти користь з того, що ми оточені абсолютно різними людьми.
- *Розвивати інших*: розуміє потреби їх зростання, створює для цього нові можливості.

2. Соціальні навички.

- *Уміють впливати на інших*: здатні впевнювати оточуючих;
- *Вміють спілкуватися*: уважно слухати і чітко формулювати відповіді.
- *Вміння керувати конфліктами*: вміють вести перемови та врегульовувати конфліктні ситуації;

- *Лідерство*: здатні надихати та вести за собою окремих людей та групи.
- Вміють ініціювати зміни та керувати процесом змін;
- Вміють вибудовувати формальні стосунки;
- *Вміють працювати в команді*: здатні співпрацювати з іншими на шляху до досягнення спільної мети.

До індивідуальних особливостей, що призводять до зниження емоційної стійкості, належать:

- підвищена тривожність
- гнівливість, ворожість (особливо та, яка придушується нами),
- агресія, яка спрямована на себе.
- емоційна збудливість, нестабільність;
- песимістичне ставлення до життєвої ситуації;
- тривалі негативні переживання;
- замкненість.

Крім того знижують емоційну стійкість: труднощі самореалізації; сприйняття себе невдахою; внутрішньо особистісні конфлікти.

Висновки. В зв'язку з великим значенням емоційного інтелекту особистості для власної самореалізації, а, значить, і її внеску в розбудову держави, оцінка і наступна корекція його необхідна без винятку всім, але насамперед особам, які зустрілись в житті з перешкодами (особистісна та професійна нереалізованість, соціальна дезадаптованість та інертність) та не мають сил, а інколи і бажання, їх подолати. Треба діяти, не боятися змінюватися, пробувати щось нове та іти далі.

Емоційний інтелект є головною складовою у досягненні максимального відчуття гармонії з собою та навколишнім середовищем та успішної самореалізації. EQ є незамінним чинником, що активізує і підносить нашу розумову і емоційну вправність; тобто коли людина визнає свої почуття і керується ними в конструктивний спосіб, то це збільшує інтелектуальні сили особистості.

Розвинутий емоційний інтелект не дає безумовної переваги в професійній діяльності, але він є ще однією перевагою, інструментом, способом донести вашу унікальність. Образно кажучи, «продаючи емоції», тобто привносячи їх в професійну діяльність, ви даєте співбесіднику (керівнику, співробітнику)

відчути, що його зрозуміли і прийняли передусім, як людину. І, мабуть тоді професійна діяльність стане емоційно насиченою, корисною і прибутковою.

Компетенцію в сфері емоцій можна покращити в будь – якому віці, однак не за допомогою традиційних програм навчання, спрямованих на ту частину мозку, яка керує нашими раціональними діями. Тривала практика, зворотній зв'язок від колег по роботі, а також особистий ентузіазм щодо змін у собі, є істотними факторами у збільшенні потенціалу емоційного інтелекту. Необхідно зануритись в себе, зрозуміти себе, допомогти собі, розкрити свій внутрішній потенціал, скорегувати власний ресурс на вирішення особистих нагальних проблем.

З метою оптимізації зусиль в напрямку професійної реалізації безробітних фахівцями Київського міського центру зайнятості розроблений та впроваджений в практику семінар-тренінг під назвою «Емоційний інтелект – фактор успіху на ринку праці». Створена слайд – презентація та конспект семінару-тренінгу. Зворотній зв'язок від безробітних на рахунок розкриття даної теми має позитивні відгуки.

На завершення приверну увагу до відомого вислову Наполеона Хіла (відомого американського бізнесмена) - *«Вам ніхто не надавав шансу? А вам не приходило у голову самому надати собі шанс?»*. Використовуйте всі шанси, які дарує вам життя, створюйте умови для власного саморозвитку, ставте перед собою цілі та досягайте їх. Удача завжди вибирає сміливих та впевнених!

Список використаних літературних джерел

1. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта / Д. Гоулман, Р. Бояцис, Э Макки; Пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 301с.
2. Орме Г. Эмоциональное мышление как инструмент достижения успеха.- М: «КСП+», 2003.- 272 с.
3. Психология эмоций / под ред. В. К. Вилюнаса. – М. МГУ, 1984 г.
4. Люсин Д. В. Современные представления об эмоциональном интеллекте // социальный интеллект: Теория, измерение, исследования \ Под. Ред. Д. В. Люсина, Д. В. Ушакова. М.: - Институт психологии РАН, 2004. – С 29-36.
5. Носенко Е. Л. Коврига Н. В. «Емоційна розумність» як детермінанта успішності життєдіяльності людини і шляхи її операнізації

Вісник Дніпропетровського університету. – Педагогіка і психологія. – 2000. – Вип. 6. – С. 3-7.

6. Носенко Е.Л., Коврига Н.В. Емоційний інтелект: концептуалізація феномену, основні функції. Монографія. – Вища школа, 2003. – 126 с.

7. Землякова Т. В. Емоційний фактор в структурі процесу адаптації: Автореф. Дис. ... канд.. психол. Наук. – К., 1996. - 18 с.

8. Будущее за эмоциями. / Дайджест школа- парк №№ 3-4, 2001.

9. Карамушка Л. В. Психологія управління: Навч. Посібник. К.: Міленіум, 2003.

10. Калошин В. Ф. Роль емоцій у навчанні. // Нові технології навчання. Випуск 14, 1995.

Тарасюк С.О.

м. Київ

СМИСЛОЖИТТЄВІ ОРІЄНТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ: ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

В статті розглядається смисл життя, як основа, завдяки якій можливий подальший розвиток особистості індивіда і його існування взагалі, а також про те, що найбільшу роль смисл життя грає саме в кризові періоди життя, будучи тією основою, яка дозволяє перебороти кризу і знайти потрібний напрямок розвитку.

Ключові слова: смисл життя як психологічний феномен, смисложиттєві орієнтації безробітних, психологічна допомога.

Актуальність. Багато авторів указують на значимість смислу життя в розвитку особистості, проте самі механізми цього впливу є не досить розкритими, в першу чергу через те, що недостатньо розроблені саме практичні методи дослідження смислової сфери особистості. Вивчення того, яку саме роль відіграє смисл у розвитку особистості, чи є він інтегративною основою та детермінантою її розвитку можна визначити як перспективу нашого подальшого дослідження.

Важливим і актуальним на сьогодні є дослідження психологічних особливостей смисложиттєвих орієнтацій безробітних, людей, що шукають роботу на ринку праці. На наше переконання – це дозволить розглянути особливості формування їх ціннісно-смислової сфери, з'ясувати основні

фактори смислової регуляції на ринку праці, рівень осмисленості життя і свого місця в ньому.

Постановка проблеми. Проблема смислу розглядалася в психології давно, практично із самого початку її становлення як науки, тому має багато ракурсів розгляду. Одним із таких ракурсів виступає проблема *дослідження смислу безробітних в умовах ринкових відносин.*

На сучасному етапі розвитку ринку праці виникає гостра потреба не тільки у всебічному дослідженні змісту самого поняття «активність безробітного на ринку праці», але й пошуку емпіричних індикаторів такої активності – як *зовнішніх*, так і *внутрішніх* чинників поведінки аплікантів у соціально-психологічній ситуації безробіття. Постає проблема: як практично підвищити активність людини що до *власної життєдіяльності*?

Виклад основного матеріалу. На життєвому шляху самопізнання та самотворення рано чи пізно людина звертається до питання про смисл життя: "смысл життя взагалі" та "смысл мого власного життя". Ці дві площини вказують на два рівні філософствування людини: 1) відносно буття як такого, сутнього як такого, існування як такого; 2) відносно "мого життя", "мого покликання та призначення", сутності мого "Я". Цим типам філософствування властивий різний рівень абстрагованості від сутності проблеми, від реальності життя, від конкретних потреб життєдіяльності певної людини. Коли йдеться про смисл життя як психологічний феномен, актуалізується другий рівень філософствування, а здобутки психологічної науки стають провідними на шляху розв'язання проблеми. Хоча, звичайно, певне узагальнення досвіду суміжних наук і насамперед філософської має здійснюватись, а його результат – застосовуватися.

Запитувати про смисл – означає ставити питання про безумовне значення чогось, тобто про таке мислене значення, яке не залежить від чийогось суб'єктивного умонастрою, від свавілля будь-якої індивідуальної думки. Отже, коли йдеться про смисл, насамперед мається на увазі зміст або думка, що мають *загальне значення* і складають необхідний компонент будь-якого змісту, будь-якої думки взагалі.

Крім такого загального значення, поняття "смысл" має *специфічне значення* позитивної всезагальної цінності, й саме в цьому аспекті воно постає, коли йдеться про смисл життя конкретної людини.

Проблема смислу розглядалася в психології давно, практично із самого початку її становлення як науки, тому має багато ракурсів розгляду. Одним із таких ракурсів виступає проблема *дослідження смислу безробітних в умовах ринкових відносин*.

На сучасному етапі розвитку ринку праці виникає гостра потреба не тільки у всебічному дослідженні змісту самого поняття «активність безробітного на ринку праці», але й пошуку емпіричних індикаторів такої активності – як *зовнішніх*, так і *внутрішніх* чинників поведінки аплікантів у соціально-психологічній ситуації безробіття. Постає проблема: як практично підвищити активність людини що до *власної життєдіяльності*?

Відомо, що ця активність людини зумовлена і може стимулюватися певним ставленням до життя: або як до вже поставленого кимось завданням (суспільством, традиціями, найближчим оточенням тощо), або як до відкритого, творчого завдання, коли необхідно вийти за межі даної визначеності (наприклад, вийти із соціально-психологічної ситуації безробіття, що склалася на життєвому шляху людини).

Тому не випадково останнім часом все більше посилюється інтерес до внутрішнього світу людини, її самосвідомості як регулятора думок і вчинків, які стають актуальними проблемами сьогодення. Посилюється інтерес, до формування адекватного образу «Я», самооцінки власного суб'єктного потенціалу, до структури – як конфігурації афективного, аксіологічного, когнітивного, поведінкового компонентів особистості та їхнього феноменологічного наповнення.

У зв'язку з цим актуалізується *проблема смислу життя*. Вона не вимагає доказів. Історія розвитку духовної культури людства пронизана пошуком сенсу життя. Ця проблема вічна, тому що вона повторюється на кожному витку історії, у свідомості кожної людини. Своєрідність проблеми смислу життя виявляється в тому, що, будучи однією з ранніх філософсько-етичних проблем, вона зберігає постійну значимість, змінюючи своє змістовне й емоційне забарвлення залежно від специфіки конкретного історичного фону й психологічних особливостей індивіда, який намагається її вирішити.

Людина завжди переймається питаннями пошуку сенсу свого буття, смислу свого життя, свого призначення. Без такого пошуку неможливий розвиток особистості, вирішення конфліктних ситуацій, професійне та особистісне зростання.

Відомий російський психолог Леонтьєв Д.О. зазначав, що «проблема смислу ... – це останнє аналітичне поняття, яке увінчує загальне вчення про психіку, так само як поняття особистості увінчує всю систему психології» [5].

Саме тому проблема смислу життя в психології так чи інакше досліджувалась та розглядалась практично всіма науковими школами як у зарубіжній (А. Адлер, В. Франкл, Дж. Ройс, Р. Мей, С. Мадді, Дж. Б'юдженталь та ін.), так і у російській (А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Ф.Є. Ф.Є.Василіук, Г.О. Вайзер, Д.О. Леонтьєв, Д.О.Чудновський), а також в українській психології (С.Д.Максименко, О.В.Киричук, З.С.Карпенко, В.В.Клименко, В.А.Роменець, В.О.Татенко, Т.М.Титаренко, А.В. Толстоухов та ін.).

Таким чином, проаналізувавши різні підходи до проблеми смислу та смислу життя у найбільш відомих підходах зарубіжних та вітчизняних авторів, можна зробити висновки про те, що категорія смислу у психології є досить широко розроблюваною, простежується тісний зв'язок цієї категорії з категорією особистості. В більшості теорій смисл є інтегративною основою особистості, тобто розуміється як взаємодія індивідуального та соціального в людині.

Також можна зробити висновки про те, що смисл впливає на зміст і спрямованість усієї життєдіяльності індивіда, на розвиток особистості, хоча механізми цього впливу є досі далеко не розкритими. Смисл життя є певною основою, завдяки якій можливий подальший розвиток особистості індивіда і його існування взагалі, а також про те, що найбільшу роль смисл життя грає саме в кризові періоди життя, будучи тією основою, яка дозволяє перебороти кризу і знайти потрібний напрямок розвитку.

Але важливо й те, що існує ряд невирішених питань, пов'язаних з цими проблемами. Так, до тепер жоден з авторів не дав чіткого визначення смислу, а також, незважаючи на те, що багато авторів указують на значимість смислу життя в розвитку особистості, самі механізми цього впливу є не досить розкритими, в першу чергу через те, що недостатньо розроблені саме практичні методи дослідження смислової сфери особистості. Вивчення того, яку саме роль відіграє смисл у розвитку особистості, чи є він інтегративною основою та детермінантою її розвитку можна визначити як перспективу нашого подальшого дослідження.

Людина, яка усвідомлює свої цілі, може визначити смисл свого життя, здатна будувати перспективу майбутнього, конструювати та порівнювати різні варіанти поведінки, шукати та знаходити смисл своїх дій. Така людина спрямована у майбутнє і здатна зробити свій вільний вибір, тобто здатна керувати своїм життям, будувати його згідно зі своїми бажаннями і потребами, що, в принципі, і є кінцевою метою психологічної допомоги.

Саме тому, на нашу думку, важливим і актуальним на сьогодні є дослідження психологічних особливостей смисложиттєвих орієнтацій безробітних, людей, що шукають роботу на ринку праці. На наше переконання – це дозволить розглянути особливості формування їх ціннісно-сміслової сфери, з'ясувати основні фактори смислової регуляції на ринку праці, рівень осмисленості життя і свого місця в ньому.

Засвоюючи духовні елементи суспільного життя – людина, що шукає роботу, добавляючи до них свої елементи із власного досвіду, формує власний тип світогляду – свій неповторний погляд на світ і своє місце в ньому, стає істотою духовно-моральною, тобто стає особистістю, усвідомлюючи саму себе, мотивуючи свої вчинки і несучи за них відповідальність перед своєю біологічною природою, перед суспільством і самим собою.

Смисл життя людини диктується: з одного боку її біологічною природою, а з другого – нав'язується суспільством. В цілому – реалізується людиною на різних рівнях – на рівні організму, індивіда, особистості, індивідуальності, абсолютного суб'єкта [2].

Проте, тільки на особистісному рівні (на рівні полісуб'єкта) людина усвідомлює своє «Я» як єдиний неповторний індивід, як своєрідний центр фізично-духовного «погляду» на світ, як істота, із своїми унікальними фізичними і духовними потребами.

Тут важливо в психологічному плані з'ясувати, передусім, етапи пошуку безробітним особистісного смислу, зокрема: виникнення інтересу до власної долі; пошуку стратегії збереження життєвої рівноваги, спираючись на збережені в серці релігійні почуття, гумор, красу природи; у пробудженні за допомогою логотерапії почуття особистісної відповідальності за своє життя [10].

Серед конкретних завдань дослідження смисложиттєвих орієнтацій безробітних можна виділити такі:

- необхідно проаналізувати теоретичні підходи до проблеми смислу життя особистості у вітчизняній та зарубіжній психології;
- на основі аналізу наукових джерел розкрити теоретичні підходи до смислу життя особистості безробітного як науково прикладної проблеми;
- провести широкі емпіричні дослідження особливостей смисложиттєвих орієнтацій безробітних в різних регіонах України;
- здійснити поглиблений аналіз взаємозв'язків емпіричних показників системи смисложиттєвих орієнтацій безробітних із станами та властивостями ядра особистості, які мають першорядне значення для їх формування та функціонування;
- запропонувати науково-практичні рекомендації щодо психологічної підтримки та допомоги безробітним в самокорекції їх смисложиттєвих орієнтацій.

При цьому можна допустити:

а) Смисложиттєві орієнтації особистості безробітного складна функціональна система, складниками якої виступають: з одного боку – неусвідомлені життєві диспозиції, а з другого – результат комунікацій його із соціальним середовищем.

б) Смисложиттєві орієнтації для безробітного виступають як життєва задача, рушійною силою якої є його прагнення знайти і виконати смисл власного життя, інтегруючи індивідуальне та соціальне в подальшій діяльності.

б) Смисложиттєві орієнтації безробітних знаходяться у тісному взаємозв'язку з їх поведінковими стратегіями на ринку праці, зокрема такими як: цілеспрямований пошук роботи; хаотичний пошук; відмова від пошуку; прагнення набути нову спеціальність; згода на будь-яку роботу [3].

Методичну основу дослідження можуть скласти такі методи емпіричного дослідження, як:

1.Методика «Тест смисложиттєвих орієнтацій» Д.О.Леонтєва, який є адаптованою версією тесту "Мета в житті" (Purpose-in-Life Test, PIL) Джеймса Крамб і Леонарда Махоліка. Методика була розроблена авторами на основі теорії прагнення до смислу і логотерапії Віктора Франкла й мала на меті емпіричну валідизацію низки уявлень цієї теорії, зокрема уявлень про екзистенціальний вакуум і ноогенні неврози. Суть цих уявлень полягає в тому, що невдача в пошуку людиною сенсу свого життя (екзистенціальна фрустрація) і відчуття втрати сенсу, що витікають

з неї (екзистенційний вакуум) є причиною особливого класу душевних захворювань – ноогенних неврозів, які відрізняються від раніше описаних видів неврозів.

Загальний показник усвідомленості життя за шкалою з 20 пунктів містить 5 субшкал: цілі, процес, результат, локус контролю – Я, локус контролю життя [7].

2. Методика дослідження життєвих смислів В.Ю Котлякова.

За визначенням В.Ю, Котлякова, звертаючись до практичного дослідження смислової сфери особистості, ми зазвичай стикаємося з досить обмеженим набором методик. Відчуття цього дефіциту спонукало автора до пошуку нових підходів. Йому здалося цікавим спробувати розробити простий і зручний у використанні інструмент для визначення змісту системи життєвих сенсів (тобто для відповіді на питання, які категорії життєвих сенсів і в якому співвідношенні представлені в системі життєвих сенсів досліджуваного).

Автор об'єднав варіанти індивідуальних життєвих сенсів в більші групи чи категорії (по аналогії з класифікаційними категоріями П. Іберсола). Всього вдалося виділити 8 таких категорій життєвих сенсів. В рамках цієї класифікації всі життєві смисли можуть бути віднесені до альтруїстичних, екзистенціальних, гедоністичних, статусних, комунікативних, сімейних, когнітивних, самореалізації [4].

3. Багатофакторний особистісний опитувальник FPI (модифікована форма В).

Особистісний опитувальник створений головним чином для прикладних досліджень з урахуванням досвіду побудови і застосування таких широко відомих опитувальників, як 16PF, MMPI, EPI та ін.

Шкали опитувальника сформовані на основі результатів факторного аналізу і відображають сукупність взаємопов'язаних факторів. Опитувальник призначений для діагностики станів і властивостей особистості, які мають першорядне значення для процесу формування смисложиттєвих орієнтацій особистості, що стосуються її ядра.

Опитувальник FPI містить 12 шкал; форма В відрізняється від повної форми лише в два рази меншим числом питань. Загальна кількість питань в опитувальнику – 114 [1].

4. Опитувальник самостворення В.В. Століна і С.Р. Пантелєєва

Тест опитувальник самоствавлення (рос. – ОСО) побудований у відповідності з розробленою В. В. Століним ієрархічною моделлю структури самоствавлення. Дана версія опитувальника дозволяє виявити три рівні самовідношення, що відрізняються за ступенем узагальненості:

- глобальне самоствавлення;
- самоствавлення, диференційоване за самоповагою, аутосимпатією, самоінтересом і очікуванням ставлення до себе;
- рівень конкретних дій (готовностей до них) у відношенні до свого «Я».

У якості вихідної приймається відмінність суті «Я-образу» (знання або уявлення про себе, в тому числі і у формі оцінки вираженості тих чи інших рис) і самовідношення. В ході життя людина пізнає себе і накопичує про себе знання, ці знання складають змістовну частину її уявлень про себе. Однак знання про себе саму, природно, їй небайдужі: те, що в них розкривається, виявляється об'єктом її емоцій, оцінок, стає предметом її більш-менш сталого самоствавлення та безпосередньо опосередковує зміст симисложиттєвих орієнтацій безробітного.

Опитувальник включає наступні шкали: шкала S – вимірює інтегральне почуття «за» чи «проти» власне «Я» випробуваного; шкала I – самоповага; шкала II – аутосимпатія; шкала III – очікуване ставлення від інших; шкала IV – самоінтерес [8].

Висновок. Сміслова сфера особистості безробітного – це певна сміслова реальність, яка проявляється в різних формах і структурах, на різних рівнях психіки та регуляції поведінки. Сміслові структури, які визначають зміст й динаміку «внутрішнього світу» безробітного, є найбільш глибинними, інтимними структурами його свідомості, а тому й найбільш складною і, водночас, однією з найбільш цікавою і перспективною сферою психологічного дослідження.

Список використаних літературних джерел

- 1.Бурлачук Л.Ф., Морозов С.М. Словарь-справочник по психодиагностике- СПб:Издательство «Питер», 2000. – 528 с.
- 2.Киричук О.В., Карпенко З С.Аксіологічні проєкції духовності// Цінності освіти і виховання: наук.метод. зб./ АПН України, Центр інформації та документації Ради Європи в Україні. – К.,1997. – С.50-53.

3.Киричук О.В.Стратегії поведінки аплікантів на ринку праці та їх психологічні характеристики //Бюлетень ІПК ДСЗ України., 2005, №2. – С.31-35]

4.Котляков В.Ю. Методика исследования системы жизненных смыслов / В.Ю. Котляков [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hpsy.ru/public/x2630.htm>

5. Леонтьев Д. А. Психология смысла: природа, строение и динамика смысловой реальности. 2-е, испр. изд. – М.: Смысл, 2003 –С. 3.

6.Леонтьев Д.А. Новые горизонты проблемы смысла в психологии // Проблема смысла в науках о человеке (к 100-летию Виктора Франкла): материалы международной конференции / под ред. Д.А.Леонтьева. М.: Смысл, 2005 – С. 36-49.

7.Леонтьев Д.А. Тест смысло-жизненных ориентаций (СЖО) – М.: «СМЫСЛ», 1992. – 16 с.

8.Пантилеев С.Р., Столин В.В. Методика исследования самоотношения // Практикум по психодиагностике. Конкретные психодиагностические методики – М., 1989 – 166-172 с.

9.Франкл В.Психотерапия на практике: Пер. с нем. – СПб.:Ювента, 1999 – 256 с.

10.Франкл В.Человек в поисках смысла : Пер. с англ. и нем./ Под общ. ред. Л.Я.Гозмана и Д.А.Леонтьева. М.: Прогресс, 1990. – 368 с.

Ткачук І. І.

м. Київ

ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСОБИ ФОРМУВАННЯ СПРЯМОВАНOSTІ СТАРШОКЛАСНИКІВ НА МАЙБУТНІЙ ПРОФЕСІЙНИЙ УСПІХ В УМОВАХ СУСПІЛЬНО-ГУМАНІТАРНОГО НАПРЯМУ ПРОФІЛЬНОГО НАВЧАННЯ

В статті висвітлюється актуальність для України проблеми формування в старшокласників спрямованості на майбутній професійний успіх у процесі суспільно-гуманітарного напрямку профільного навчання. Розкриті особливості та визначені педагогічні засоби підготовки учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах суспільно-гуманітарного напрямку.

Ключові слова: професійний успіх, професійне самовизначення, професійна орієнтація, профільне навчання.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Розвиток продуктивних сил, масове впровадження у виробництво наукомістких технологій призводить до поступового витіснення збережених від старих часів ієрархічних систем управління професійною діяльністю людей. Їх замінюють більш демократичні, засновані на свободі особистості, яка неможливі без переходу від зовнішнього контролю професійної діяльності до внутрішньої детермінації. Тому закономірно що, в умовах ринку праці, конкурентоспроможними стають працівники, які здатні не лише відповідати вимогам професійного середовища, а й спрямовані на досягнення самостійно визначених високих стандартів у своїй професійній діяльності.

До проблеми успіху людини в діяльності звертаються представники різних наук. Так у працях філософів та соціологів (Дж. Болдуїн, Л. Гумільов, Д. Дьюї, Ф. Шиллер, Дж. Едвардс.) успіх розглядається як “життєве призначення людини”, як “цінність, пов’язану з реалізацією позиції в боротьбі за виживання”, як “показник адаптованості людини до соціокультурних вимог” тощо. Багатогранність феномена виявляється в тому, що, з одного боку, успіх є індикатором переживання індивідом результату власних дій і зусиль, а з іншого, розглядається як показник своєрідності його положення серед інших людей.

Традиційно основою для вивчення успіху в психології є припущення про його зв’язок з рівнем домагань, образом “Я” та самооцінкою. Також, аналізуючи співвідношення самооцінки й успіху, значна кількість дослідників звертається до формули У. Джеймса, у якій ним пропонується розглядати самооцінку як величину прямо пропорційну успіху й обернено пропорційну домаганням особистості [2].

Аналіз досліджень і публікацій. Вітчизняні дослідники (К. Абульханова-Славська, Б. Ананьєв, П. Анохін, А. Бодальов, Л. Божович, В. Вілюнас, Л. Виготський, Г. Костюк, О. Леонтьєв, В. Мясіщев, К. Платонов, С. Рубінштейн та ін.) підходили до вивчення успіху в єдності відображуваного, мотиваційного та регуляторного аспектів діяльності людини, враховуючи його обумовленість соціальними ситуаціями, у яких вона здійснюється.

Важливими видаються й сформульовані О. Леонтьєвим і С. Рубінштейном положення про роль успіху як необхідної детермінанти діяльності особистості, в основі якої завжди присутнє співвідношення між мотивацією до діяльності й успішністю її виконання [8].

У дослідженнях Л. Божович, М. Боришевського, Г. Костюка, А. Маркової, М. Матюхіної успіх розглядається у зв'язку з проблемою рушійних сил розвитку дитини, мотивації її поведінки і формування як особистості взагалі. Крім того переважна більшість вчених (К. Абульханова-Славська, У. Джемс, З. Кузьміна, Є. Стоунс, Х. Хекхаузен та ін.) стверджують про те, що динамічні й змістові характеристики успіху мають вікові відмінності і визначаються співвідношенням самооцінки, рівня домагань і досягнень індивіда, об'єктивованих у результатах його діяльності [10].

У психолого-педагогічних дослідженнях проблеми розвитку особистості, успіх пов'язувався: з діяльністю учнів (Б. Ананьєв, І. Бех, Л. Божович, В. Давидов, О. Леонтьєв, С. Рубінштейн), з їхньою пізнавальною активністю і самостійністю (Л. Арістов, О. Савченко, Г. Щукіна), з багатьма аспектами організації проблемного навчання (Т. Кудрявцев, І. Харламов), з мотивами учіння (А. Зільберштейн, В. Ільїн, О. Леонтьєв, А. Маркова), з виявленням напрямів попередження неуспішності (Ю. Бабанський, Н. Менчинська) та ефективністю навчання (І. Огородніков, В. Онищук), з основами наукової організації праці (Ю. Бабанський, В. Паламарчук).

Проведений нами аналіз досліджень засвідчив про складність формування спрямованості особистості на майбутній успіх, яка обумовлена суперечливим характером цього новоутворення. Серед таких характеристик варто виділити:

- значущі аспекти діалектичного взаємозв'язку суб'єктивного й об'єктивного, індивідуального й колективного;
- зовнішні і внутрішні сторони задоволеності людини досягнутими результатами;
- взаємозв'язок морально-духовних цінностей та досягненням поставленої цілі;
- поєднання внутрішніх процесів у досягненні успіху (самооцінка, самопізнання та самовдосконалення).

Формулювання мети статті. Метою статті є визначення педагогічних засобів формування спрямованості старшокласників на майбутній професійний успіх в умовах суспільно-гуманітарного напрямку профільного навчання.

Виклад основного матеріалу. Сучасні дослідники шкільної профорієнтації поняття майбутній професійний успіх пов'язують, насамперед, із ефективним професійним самовизначенням (Є. Климов, В. Сидоренко,

В. Синявський, М. Пряжніков, С. Чистякова, і ін.), яке розглядається ними як успішність всього життя у рамках певної професійної діяльності. Професійне самовизначення розглядається ними не як єдиний акт вибору професії, а як процес розвитку особистості, що передбачає внутрішню активність людини у формуванні перспективи професійного становлення, проектуванні стратегії руху до професії, тобто передбачає наявність такої стратегічної характеристики особистості, як її суб'єктність.

Сутність і особливості проблеми підготовки учнів старших класів до професійного самовизначення в умовах суспільно-гуманітарного напряму профільного навчання, полягає у формуванні комунікативної компетенції особистості, що базується на знаннях, уміннях пізнавального і творчого типу, соціальних навичках, світоглядних переконаннях тощо. Цей напрямок сприяє створенню умов для свідомої орієнтації учнів у сучасному суспільстві, формуванню у них відповідної активної соціальної та громадянської позиції, підвищенню рівня культури спілкування і діяльності, для сприяння їх активному включенню в соціально-політичне та економічне життя суспільства, свідомому вибору та підготовці до майбутньої професійної діяльності.

Через зміст суспільно-гуманітарного напряму профільного навчання розкривається сутність соціальних явищ і процесів, що відбуваються в ході історичного розвитку людства загалом і українського народу зокрема.

Основні навчальні профілі суспільно-гуманітарного напряму профільного навчання: історичний, правовий, філософський, економічний.

Під педагогічними засобами ми розуміємо різноманітну урочну та позаурочну предметну-перетворювальну діяльність учнів старших класів, до якої вони залучаються з метою підвищення ефективності формування їхньої готовності до професійного самовизначення.

Нами були відібрані наступні педагогічні засоби:

- 1) курс профорієнтаційного спрямування “Побудова кар’єри для учнів” 10–11-х класів;
- 2) наповнення профорієнтаційним змістом урочної та позаурочної предметно-перетворювальної діяльності учнів.
- 3) комплекс професіографічно-дослідницьких завдань;
- 4) професійні випробування у формі проектних робіт;
- 5) проведення вечорів, круглих столів тощо;
- 6) зустрічі з випускниками навчального закладу, які б знайомили з

обраними ними професіями;

7) екскурсії на підприємства, до Державної служби зайнятості населення та ін.

1. Курс профорієнтаційного спрямування “Побудова кар’єри” для учнів 10-11-х класів. Мета курсу реалізується у процесі вирішення комплексу навчальних і виховних завдань:

- виховання в учнів ставлення до себе як суб’єкта майбутньої професійної діяльності, усвідомлення своєї індивідуальної неповторності, відповідальності та впевненості у досягненні майбутнього професійного успіху;

- активізація процесів самопізнання, самооцінки та актуалізація потреби у самовдосконаленні;

- формування системи знань учнів про зміст та структуру світу професій, сучасні вимоги соціального середовища до фахівців на ринку праці, стратегію і тактику реалізації визначених напрямів власного кар’єрного зростання у майбутньому;

- ознайомлення учнів із способами і прийомами прийняття обґрунтованих рішень про вибір майбутньої професії, забезпечення їх практичним досвідом пошуку необхідної інформації для розробки або ж удосконалення стратегії професійного зростання у майбутньому.

Курс складається із трьох модулів. Перший модуль, для 10 класу, “Професійний успіх: стратегія руху”. (35 год.), другий модуль, для 11 класу, “Професійний успіх: проект діяльності”.(9 год.) і додатковий модуль “Мій психологічний портрет” (7 практичних робіт). Якщо перший модуль націлений на допомогу старшокласникам у виборі професії, другий доповнює його в плані підготовки учнів до вибору виду економічної діяльності (відкриття власної справи, робота в державній установі робота за наймом у приватній організації). Метою додаткового модуля “Мій психологічний портрет” (7 практичних робіт) є розширення уявлення старшокласників про способи самооцінювання і самовдосконалення відносно вимог обраної професії.

Програма модулю “Професійний успіх: стратегія руху” складається з пояснювальної записки і таких розділів:

- навчальний матеріал, який включає знання, вміння і навички з основ побудови професійної кар’єри учнями 11 класів;

- орієнтовні критерії оцінювання підготовленості учня до професійного

самовизначення;

- перелік рекомендованої літератури;
- орієнтовний зміст „Щоденника вибору майбутньої професії”.

Головними компонентами навчального матеріалу, який включає знання, вміння і навички з основ побудови кар’єри учнями 10 класів є три розділа: світ професій, що поєднує у собі знання про види професійної діяльності та їх вимоги до людини; образ „Я”, який поєднує у собі знання про індивідуально-психологічні особливості учня, його можливості і домагання, напрями самовдосконалення до рівня вимог обраної професії; технологія побудови кар’єри, яка поєднує у собі знання правил вибору учнем майбутньої професії, його уміння складати та корегувати індивідуальну освітню траєкторію, аналізувати суперечності і уникати усталених помилок.

Такі обов’язкові складові курсу, як “Робочий зошит старшокласника”, “Щоденник вибору професії” допоможуть викладачу курсу супроводжувати процес професійного визначення старшокласників. Наприклад, “Щоденник вибору учнем майбутньої професії” складається з 7 розділів:

1. *Моє резюме.* Розділ складається з тих самих блоків, що і резюме при прийомі на роботу і є першим досвідом його написання (прізвище, ім’я, по батькові; дата народження; адреса, телефон; освіта; ціль; досвід роботи; додаткова інформація; рекомендації).

2. *Мої поточні цілі, плани і аналіз виконання.* На початку кожного місяця учень:

– ставить перед собою цілі, які стосуються підготовки до вступу до професійного навчального закладу або підготовки до успішної діяльності за обраною професією (це може бути: підвищення досягнень у навчанні; опанування необхідними навичками; виховання рис характеру тощо);

– складає план дій, спрямованих на досягнення поставленої цілі, визначає очікувані труднощі.

В кінці кожного місяця учень робить письмовий аналіз своєї діяльності та її результатів (рівень досягнення цілей, вирішення завдань; труднощі, які я не очікував; мої дії та вчинки, що заслуговують уваги).

3. *Мої роботи.* Цей розділ містить перелік і опис основних форм і напрямів навчальної і творчої активності учня: факультативи, які відвідує учень, позашкільні гуртки, наукові роботи по Малій академії наук “Дослідник”, власні наукові, культурні роботи, проекти тощо. В ньому відображені як

напрям активності так і інформація про регулярність занять (епізодично, системно), їхню тривалість занять і результативність.

У звіті про участь у проекті відображено: назва проекту; цілі проекту; особисті цілі учня у проекті; стислий опис проекту; учасники проекту; результати проекту; місце проекту в навчальному процесі (де можна використовувати створений під час реалізації проекту матеріал); чого учень навчився під час роботи над проектом.

4. *Мої досягнення.* Результати навчальних досягнень учня (успішність), перемоги в олімпіадах, різних конкурсах, змаганнях тощо.

5. Відзиви, рекомендації і консультації. Характеристики ставлення учня до різних видів діяльності, які надають учню класний керівник, вчителі, педагоги позашкільних закладів, керівники спортивних секцій, батьки тощо. Рекомендації психолога щодо вибору професії і самовдосконалення. Зауваження лікаря щодо обмежень при виборі професії і шляхів зміцнення здоров'я.

6. Важлива інформація. Інформація, яку здобув сам учень і яка стосується побудови його освітньої траєкторії, професійного плану, або розвитку особистісних якостей.

7. Результати виконання. Виконання письмових практичних робіт учня на уроці і самостійних робіт учня при вивченні курсу “Побудова кар’єри”.

Модуль “Професійний успіх: проект діяльності” доповнює перший модуль в плані підготовки учнів до вибору виду економічної діяльності (відкриття власної справи, робота в державній установі робота за наймом у приватній організації). Ще одною особливістю модулю є використання методу проектів, якій є одним з небагатьох педагогічних технологій, що забезпечують формування такої стратегічної характеристики особистості, як її суб’єктність. У роботі над своїми проектами учні використовують знання, отримані як на уроках, в рамках курсу “Побудова кар’єри”, так і самостійно.

Додатковий модуль “Мій психологічний портрет”

Модуль містить 7 практичних робіт, з вивчення індивідуально-психологічних особливостей учнів. На основі результатів виконання усіх 7 практичних робіт учень виконує творче домашнє завдання “Мій психологічний портрет”. У такій роботі учні зможуть узагальнити отримані показники, висловити свою згоду чи незгоду з ними, пов’язати їх із своїми самоспостереженнями, зробити висновки щодо свого самовдосконалення.

2. *Наповнення профорієнтаційним змістом урочної та позаурочної предметно-перетворювальної діяльності учнів.* Усі дисципліни суспільно-гуманітарного циклу дають значні можливості для знайомства учнів із світом професій, суспільним поділом праці, характером виробництва і виробничих відносин. При цьому ці та інші елементи профорієнтації включаються у загальну канву уроку, не порушуючи його структури і змісту.

3. *Комплекс професіографічно-дослідницьких завдань.* Комплекс професіографічно-дослідницьких завдань є засобом, який суттєво підвищує ефективність формування готовності старшокласників до професійного самовизначення, оскільки лише на основі систематичного вивчення професії, її змісту, технології і всіх суттєвих умов конкретної професійної діяльності – технічних, соціальних, психологічних, економічних, гігієнічних, медичних, кліматичних, можливо будувати її характеристики і класифікації.

4. *Професійні випробування у формі проектних робіт.* Професійні випробування у формі проектних робіт передбачають виконання старшокласниками певних проєктів (індивідуальних, групових, колективних). Такі проєкти охоплюють діяльність учнів від формулювання мети й економічної доцільності до презентації виготовленого продукту. Акцент при виконанні проєкту перенесено на самостійну й активну діяльність старшокласників. Результатом навчання стає вже не засвоєння знань, вмінь і навичок, а формування основних способів діяльності, які забезпечують успіх практичної діяльності.

5. *Проведення вечорів, круглих столів суттєво активізують пізнавальні і професійні інтереси учнів.* Найбільш ефективними, на нашу думку є наступні заходи:

- тематичні вечори, які організують учителі окремих предметів суспільно-гуманітарного циклу на профорієнтаційну тематику;

- профінформаційні круглі столи для старшокласників та їх батьків з окремих аспектів профорієнтації з участю спеціалістів окремих галузей: медичних працівників, психологів-консультантів, представників виробництва тощо;

- конкурси, вистави, окремі сцени профорієнтаційного змісту, за допомогою яких показано життя людей праці, специфічні трудові операції з окремих професій тощо.

- зустрічі з випускниками навчального закладу, які б знайомили з обраними

ними професіями. Такі зустрічі можна проводитися у формі годин класного керівника або загальношкільних вечорів-зустрічей з випускниками школи які мають бути традиційними.

– екскурсія на підприємства – це форма профорієнтаційної роботи, яка вимагає від викладача суспільно-гуманітарного циклу або класного керівника значної попередньої підготовчої роботи спрямованої на підготовку учнів до аналізу отриманої в ході екскурсії інформації.

Висновки. Таким чином нами були відібрані наступні педагогічні засоби формування спрямованості старшокласників на майбутній професійний успіх в умовах суспільно-гуманітарного напряму профільного навчання: курс профорієнтаційного спрямування “Побудова кар’єри для учнів” 10–11-х класів, зміст якого слугує системоутворюючою основою для реалізації сукупності організаційно-педагогічних умов спільної діяльності суб’єктів профорієнтаційної роботи у середній загальноосвітній школі; наповнення профорієнтаційним змістом урочної та позаурочної предметно-перетворювальної діяльності учнів; комплекс професіографічно-дослідницьких завдань; професійні випробування у формі проектних робіт; проведення вечорів, круглих столів тощо; зустрічі з випускниками навчального закладу; екскурсії на підприємства.

Список використаних літературних джерел

1. Абульханова-Славская К.А. Стратегия жизни / К. А. Абульханова-Славская. – М.: Мысль, 1991. – 299 с.
2. Бернс Р. Развитие Я – концепции и воспитание [пер. с англ.] / Роберт Бернс. – М.: Прогресс, 1986. – 420 с.
3. Бех І.Д. Праця – головний вихователь школярів: психологічний аспект трудового виховання молодших школярів / Іван Дмитрови Бех. – К., 1983. – 32 с.
5. Ковалева Т.М. Организация предпрофильной подготовки и профильного обучения в школе: тьюторское сопровождение / Т. М. Ковалева // Инновации в образовании, 2007. – № 11. – С. 14 – 25.
6. Людина і світ професій: програма для 8 – 9 класів загальноосвітніх навчальних закладів (9 годин)] / О. В. Мельник, І. І. Ткачук. – К. : Мегапринт, 2008. – 26 с.
7. Макаренко А.С. Методика організації виховного процесу: твори в 7 т. /

А. С. Макаренко. – Т. 5. – К. : Рад. школа, 1954. – 382 с.

8. Платонов К.К. Вопросы психологии труда [2-е изд. доп.] / К. К. Платонов. – М. : Медицина, 1970. – 264 с.

9. Пряжников Н.С. Эволюция профессионального самоопределения / Н. С. Пряжников // Первое сентября, 2002 – № 9. – С. 23.

10. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность : в 2 т. / Х. Хекхаузен. – Т. 2. – М. : Педагогика, 1986. – 351 с.

Товстокора Ю.В., Довгенко Д.В.

м. Київ

АРГУМЕНТИ ТА СТЕРЕОТИПИ ПРОФЕСІЙНОГО ВИБОРУ: ДИНАМІКА ПРОТЯГОМ 2010-2011 РОКІВ

Проведені вітчизняними вченими дослідження [1; 2; 3] переконливо засвідчують "перекуси" в системі вибору професії, що пояснюють до певної міри сьогоденний стан ринку праці в Україні. Значною проблемою є те, що для людини в ситуації професійного самовизначення значущим аргументом на користь вибору тієї чи іншої професії стає її "престижність". Проте поняття престижності насправді не є достатньо диференційованим у свідомості, і це часто спонукає молоду людину до не адекватного власним цілям вибору. До того ж "престиж" – поняття відносне: сто років тому професія шофера вважалася престижнішою, ніж професія актора. Що ж стосується моди на професію, то, як казав великий К.С. Станіславський, мода існує тільки для тих, хто не вміє одягатися сам.

Актуальність дослідження аргументів та стереотипів професійного вибору зумовлюється необхідністю оптимізації процесу вибору професії, вдосконалення та впровадження нових методів в системі профорієнтації, яка б спиралася не тільки на актуальний стан ринку праці та можливості особистості, але і на усвідомлення школярами власної професійної спрямованості. Вивчення переважаючих у сучасному суспільстві аргументів на користь вибору професії та пов'язаних з престижністю професій стереотипів в їх динаміці дозволить зрештою скорегувати заходи профорієнтаційної діяльності, спрямувавши їх на усвідомлення молодого людиною власної мотивації щодо професійної самореалізації. Крім того, вивчення суспільних орієнтирів і стереотипів професійного вибору дозволить створити прогноз щодо можливого стану

професійних ресурсів в майбутньому – їх дефіциту в певній сфері чи, навпаки, надлишку.

В цій статті ми ставимо за **мету** ознайомлення читача з результатами моніторингу громадської думки щодо аргументації вибору професії та встановлення орієнтирів та стереотипів професійного вибору, який проводився в межах виконання науково-дослідної роботи "Науково методичні засади відстеження динаміки престижності професій, що користуються попитом на ринку праці" (2010 – 2012) (науковий керівник – доктор психологічних наук Найдьонов М. І.). Дослідження відбувалося в режимі щорічних репрезентативних опитувань громадської думки, в яких брали участь дорослі громадяни України віком від 18 років і учні 9-11-х класів загальноосвітніх навчальних закладів.

Отже, порівнюючи аргументацію вибору професії серед дорослих і школярів, можемо побачити, що як і в 2010 р. серед аргументів, які використовуються при виборі майбутньої професії (відповідь на запитання: “Які з наведених нижче аргументів були (або будуть) для Вас найвагомішими при виборі професії?”), більшість дорослих у 2011 р. називала цікавість до професії – 51,7% (див. Табл.1). Другим за значущістю аргументом залишилася наявність відповідних здібностей (47,6%), майже 42% опитаних обґрунтували свій вибір професії високою зарплатнею, а 36% – можливістю працевлаштуватися за фахом, завжди мати роботу. Майже кожен третій дорослий використовує як аргумент вибору професії її престижність, що, як і в 2010 р., визначає 5-те місце цього варіанту відповіді (виду аргументу) в системі обґрунтування вибору професії за кількістю людей, які ним послуговуються (31%). Прикметно, що за виключенням аргументу захищеності внаслідок можливості завжди мати роботу за обраною професією, всі інші порівняно з 2010 р. втратили у своєму значенні (від 1,7% до 4,6%).

Таблиця 1

Розподіл відповідей на запитання “Які з наведених нижче аргументів були(або будуть) для Вас найвагомішими при виборі професії? ” (у %)

	Учні			Дорослі		
	'09р.	'10 р.	'11 р.	'09 р.	'10 р.	'11 р.
маю до неї здібності	60,2	63,4	70,4	51,1	51,1	47,6
невеликий конкурс у навчальний заклад	11,6	5,0	5,7	8,7	4,7	7,6
можливість не розлучатися з друзями	5,5	7,3	8,4	5,4	2,8	5,8
для мене ця професія цікава	–	63,0	72,5	–	56,3	51,7

	Учні			Дорослі		
	'09р.	'10 р.	'11 р.	'09 р.	'10 р.	'11 р.
маю до неї здібності	60,2	63,4	70,4	51,1	51,1	47,6
порада батьків, рідних	27,7	21,6	22,4	20,4	17,4	16,4
порада друзів, знайомих	10,1	7,0	3,9	9,2	6,8	7,6
думки, ідеї, позиції, що транслюються телебаченням та іншими засобами масової інформації	7,3	7,6	5,8	7,1	2,4	4,7
престижність професії	36,8	49,0	47,9	27,5	32,7	31,0
продовження сімейної традиції	11,6	5,7	6,1	11,4	8,9	7,7
висока зарплатня	45,6	49,3	49,6	53,0	44,1	41,8
географічне розташування (можливість працювати, навчатися ближче)	14,9	6,9	7,2	16,2	11,0	16,5
маючи цю професію, завжди можна знайти роботу	30,7	32,1	32,2	38,0	35,5	36,0
у цій сфері є знайомі, які допоможуть добре влаштуватися	13,1	6,2	7,3	12,5	6,0	7,5
ця галузь розвивається, отже, можна зробити кар'єру	18,4	21,4	24,6	16,8	17,3	15,6
інше	1,0	1,3	1,8	1,2	2,1	1,6
важко відповісти	2,8	3,2	1,1	6,6	7,2	6,4

Аргументація вибору професії у школярів в 2011 р. повторює рейтинг 2010 р. і в цілому схожа на ту, якою керуються дорослі: найвагомішими аргументами для них, як і для дорослих, є цікавість до професії (72,5%) та здібності до неї (70,4%), майже для половини опитаних старшокласників вагомим чинником при виборі професії є висока зарплатня, яку вона може забезпечити (49,6%). Престижність, хоч дещо і втрачає в кількісному виразі, проте, як і в 2010 р., залишається на четвертому місці – цим аргументом послуговується трохи менше половини опитаних школярів – 47,9%. Можливість завдяки професії стабільно мати роботу замикає першу п'ятірку в рейтингу аргументів вибору професії старшокласниками із значенням 32,2%.

Отже, як бачимо, престижність як аргумент при виборі професії, як і раніше [1], значно активніше використовується старшокласниками, ніж дорослим населенням. Відмінності між дорослими і школярами відкриває і динаміка названих пріоритетних для обох вибірок аргументів. На відміну від дорослих в 2011 р. для старшокласників значення інтересу до професії і

наявності здібностей значно зростають (на 9,5% і 7% відповідно), тоді як зарплатня як аргумент вибору і забезпеченість завдяки професії роботою практично не змінюються (49,3% і 49,6% та 32,1% і 32,2% відповідно).

Для розуміння суспільних орієнтирів і стереотипів, які можуть впливати на вибір людиною професії, в опитуванні 2011 року, як і в попередньому році, було використано набір суджень про сферу професійного вибору. Ступінь їх підтримки непрямым чином свідчить про ефективність державної системи роботи з громадськістю у сфері регулювання ринку праці, зокрема щодо функціонування стереотипів масової свідомості як суб'єктивно-об'єктивного компонента проблеми зростання дефіциту робітничих професій на ринку праці [1].

Виявлено найпоширеніші судження щодо престижності професій і здійснення професійного вибору (Таб. 1). Так, більшість дорослих (51,1%) і старшокласників (63,4%) цілком згодні із судженням "щоб бути гарним підприємцем, треба спочатку стати гарним професіоналом". Справді, якщо підприємець добре знається на тонкощах професійної сфери, це сприятиме ефективності його бізнесу. Загалом за цим судженням стоїть тенденція розглядати підприємництво як одну із форм професійної діяльності, в якій спочатку треба досягнути певного рівня. Проте проведення прямого зв'язку між підприємництвом і професійною діяльністю загрожує також і певними ризиками: стирається межа між розумінням найманої праці в певній системі стосунків (професія) і підприємницькою справою, яка найчастіше не обмежується однією професійною сферою, а передбачає функціонування безпосередньо на ринку як його суб'єкта, а відповідно потребує розвитку особливих особистісних якостей і настановлень (які система професійної освіти не формує). Те, що підтримка цього судження виявилася найвищою з усіх запропонованих, показує, що більшість громадян не враховує особливостей підприємницької праці.

Таблиця 2.

Розподіл відповідей на запитання “ Чи згодні Ви з наведеними нижче судженнями?” (у %)

а) Доросле населення

	Цілком згоден	Скоріше згоден, ніж не згоден	Важко відповісти	Скоріше не згоден, ніж згоден	Зовсім не згоден
професія обирається один раз і на все життя	10,7	27,0	11,5	33,2	17,6
треба обирати не те, ким бути, а те, яким бути	34,1	36,9	15,9	9,9	3,2
найважливіше – вибрати з ким бути	23,7	26,7	23,2	17,8	8,5
сьогодні обирають не професію, а рівень споживання, який вона може забезпечити	41,4	39,3	10,1	7,7	1,5
не має значення, яку професію обираєш – будеш працювати там, де вдасться влаштуватися	27,0	35,1	12,1	15,6	10,2
професії сьогодні швидко змінюються, головне – навчитись постійно самовдосконалюватися	41,5	38,8	14,8	4,0	1,0
наполегливість і робота над собою важать більше, ніж здібності та вдача	30,0	35,9	18,5	11,6	4,0
починати свій трудовий шлях треба з робітничої професії, навіть якщо мрієш про великі досягнення	25,8	27,3	17,6	19,4	9,8
роботодавцю необов’язково мати професію – усе зроблять наймані працівники	8,7	14,8	12,3	30,2	34,1
щоб бути гарним підприємцем, треба спочатку стати гарним професіоналом	50,1	29,7	10,8	6,4	3,1
професія має бути такою, щоб давала все і відразу	10,2	20,9	25,2	29,0	14,8
робітнича професія – це те, що може годувати все життя	25,0	30,1	16,2	19,3	9,5
щоб правильно обрати професію, треба звернутися до консультанта	4,9	17,8	30,2	26,9	20,2
найпочесніша праця – це праця хлібороба	16,5	21,4	21,9	22,1	18,2

б) Школярі

	Цілком згоден	Скоріше згоден, ніж не згоден	Важко відповісти	Скоріше не згоден, ніж згоден	Зовсім не згоден
професія обирається один раз і на все життя	21,2	35,4	12,0	21,9	9,5
треба обирати не те, ким бути, а те, яким бути	40,4	35,3	14,9	7,5	1,8
найважливіше – вибрати з ким бути	21,5	27,4	23,8	18,3	9,1
сьогодні обирають не професію, а рівень споживання, який вона може забезпечити	39,7	39,5	10,6	8,0	2,2
не має значення, яку професію обираєш – будеш працювати там, де вдасться влаштуватися	10,1	20,1	16,2	28,6	25,0
професії сьогодні швидко змінюються, головне – навчитись постійно самовдосконалюватися	53,5	29,3	8,7	6,3	2,2
наполегливість і робота над собою важать більше, ніж здібності та удача	34,8	34,4	17,6	10,6	2,7
починати свій трудовий шлях треба з робітничої професії, навіть якщо мрієш про великі досягнення	26,0	23,5	19,2	19,4	11,9
роботодавцю необов’язково мати професію – усе зроблять наймані працівники	6,3	10,9	14,2	32,0	36,7
щоб бути гарним підприємцем, треба спочатку стати гарним професіоналом	63,4	24,6	6,3	4,4	1,2
професія має бути такою, щоб давала все і відразу	13,8	26,8	22,0	27,2	10,3
робітнича професія – це те, що може годувати все життя	23,0	25,4	24,3	20,5	6,8
щоб правильно обрати професію, треба звернутися до консультанта	10,4	27,0	22,0	27,0	13,7
найпочесніша праця – це праця хлібороба	13,3	20,5	25,6	24,5	16,1

Другим за рівнем підтримки громадянами стало судження "професії сьогодні швидко змінюються, головне – навчитися постійно самовдосконалюватися": цілком з ним згодні 41,5% дорослих і 53,5% школярів. При цьому варто зазначити, що динаміка підтримки цього судження дорослими і школярами є протилежно спрямованою: у дорослих порівняно з 2010 р. кількісний вираз її зменшується на 5,6%, у старшокласників – зростає на 6,5%. Загалом, як зазначалося раніше [1], згода із цим судженням є позитивним фактом і може свідчити про розуміння громадянами динамічності професійної сфери. Громадяни, які підтримують це судження, складають основу підтримки інновацій у сфері професійної освіти протягом життя, упровадження яких є актуальним в Україні. Правда, дещо суперечить образів динамічних змін підтримка судження "професія обирається один раз і на все життя", особливо серед школярів – 21,2%. Частка дорослих, що цілком поділяють це твердження, є вдвічі меншою – 10,7%, що може пояснюватися досвідом зміни (часто вимушеної) професії протягом останніх двох десятиліть.

Про розвиток в суспільстві споживацьких тенденцій у сфері вибору професії свідчить висока підтримка тези, що "сьогодні обирають не професію, а рівень споживання, який вона може забезпечити" (цілком згодні з нею 41,4% дорослих і 39,7% старшокласників). І якщо порівняно з 2010 р. у дорослих цей показник дещо втрачає своє значення (на 2,5%), то у школярів він є практично незмінним (39,2% у 2010 р.)

Як і в 2010 р., зовсім невелику підтримку має низка суджень, важливих з огляду на дефіцит трудових ресурсів в країні. Так, твердження "починати свій трудовий шлях треба з робітничої професії, навіть якщо мрієш про великі досягнення" дістає підтримки у 25,8% дорослих і 26% учнів (25,1% і 23,9% у 2010 р. відповідно). З настановленням "робітнича професія – це те, що може годувати все життя" цілком згодні 25% дорослих і 23% старшокласників (27,7% і 23,4% у 2010 р. відповідно). Погоджуються з тим, що "найпочесніша праця – це праця хлібороба" 16,5% дорослих (що 4,4% менше порівняно з 2010 р.) і 13,8% школярів (14,6% у 2010 р.).

Таким чином, підсумовуюче сказане вище, можемо зробити такі висновки.

Система аргументації вибору професій, особливо старшокласниками, не відповідає запитам ринку. Дисбаланс попиту і пропозицій, який на ньому

спостерігається, до певної міри пояснюється тією значущістю, яку має престижність в системі аргументації вибору професії (трохи менше половини опитаних школярів), у поєднанні із значно меншим врахуванням школярами такого фактору, як здатність обраної професії гарантувати наявність роботи, який є суттєвим для менше як третини старшокласників.

Аналіз ставлення громадян до набору суджень, пов'язаних із вибором професії, показує налаштованість дорослих, і ще в більшій мірі молодого покоління, на підприємництво як професію, зростання у суспільстві тенденцій споживання, орієнтацію на швидкі зміни на ринку праці.

Зазначене потребує формування у населення, тим паче у школярів, адекватних уявлень про реалії професійної сфери. Ситуація професійного самовизначення потребує розумного психолого-педагогічного втручання. Молодій людині, аби її вибір професії відповідав суспільним і особистісним потребам, має бути надано супровід у вигляді професійного консультування та послідовного проведення всіх етапів профорієнтаційної роботи.

Список використаних літературних джерел

1. Найдьонов М.І. Престижність як аргумент вибору майбутньої професії та її динаміка протягом 2008-2010 років / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення : Матеріали V Міжнародної науково-практичної конференції (24 листопада 2011 р., м. Київ) : у 2 ч. – Ч. 1. / уклад. : Л. М. Капченко, С. Д. Тарасюк, Л. Г. Авдєєв [та ін.]. – К. : ІПК ДСЗУ, 2011. – С. 211–221.

2. Найдьонов М. І., Григоровська Л. В. Динаміка оцінок престижності професій, що користуються попитом на ринку праці. Чинники, умови та особливості вибору професії : інформаційний бюлетень. Листопад'2010 / М. І. Найдьонов, Л. В. Григоровська ; упоряд. О. М. Лисенко ; Інститут соціальної та політичної психології НАПН України. – К., 2010. – 126 с.

3. Григоровська Л. В., Найдьонов М. І. Соціальна ситуація дефіцитності-престижності професій // Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики: Матеріали наук.-практ. конф. / За ред. Ю. М. Маршавіна. – К.: ІПК ДСЗУ, 2009. – С. 136–143.

ОСОБЛИВОСТІ ГЕНДЕРНОЇ ПОВЕДІНКИ КЕРІВНИКА

З розвитком суспільства традиційна картина лідерства та керівництва починає розмиватися, але прихована дискримінація жінок продовжує зберігатися. Незалежно від об'єктивних результатів праці жінки в багатьох країнах отримують за свою працю більш низьку заробітну плату, їм надається менше інформації, а строки виконання завдань встановлюють більш жорсткі. Без будь-яких об'єктивних обґрунтувань жінкам приписується недостатня компетентність, відсутність логіки та домагань, відсутність прагнення до просування по службі. Щоби стати лідером, жінці доводиться долати більше перепон, ніж чоловіку. Разом з тим переважання чоловіків на керівних посадах зумовлено і об'єктивними факторами, в першу чергу прагненням жінок самореалізуватися не тільки у професійній діяльності, але і в ролі дружини та матері. Це прагнення об'єктивно вимагає багато часу та зусиль, що знижує професійні можливості жінок.

Постановка проблеми. Науковий інтерес до проблематики поведінки керівників в різних управлінських ситуаціях не згасає, а у поєднанні з гендерним питанням є досить цікавим та перспективним як з наукової, так і з практичної точки зору. Дослідження взаємозв'язку психологічної статі та стилю керівництва, способами регулювання конфліктів, домінуючими стратегіями психологічного захисту в спілкуванні є актуальним, оскільки до цих пір залишається неясним хто є більш ефективним керівником - чоловік чи жінка.

Актуальність нашого дослідження обумовлена активним проникненням жінок в управління економікою та появою нової соціальної категорії «ділових жінок». Для України гендерні проблеми в економіці, зокрема, участь жінок в управлінні, досить актуальні. Принцип рівності чоловіків та жінок в усіх сферах життя закріплений в Конституції України. Управління – одна зі сфер, у якій так званий патріархат проглядається найбільш зримо і опукло. Монополізація чоловіками влади - в сім'ї, в організаціях, в суспільстві – автоматично спричиняла монополізацію ними функцій управління. Тим не менш, в умовах становлення ринкової економіки в Україні

значно розширюється дрібний і середній бізнес, в якому керівниками стають жінки, які прагнуть всебічно себе реалізувати.

У вітчизняній літературі існує багато досліджень, в яких розглядається проблема статевої відмінностей людини. По-перше, це медико-біологічний напрямок дослідження, коли предметом вивчення є процес набуття статевої зрілості і фізичного росту, який відбувається в цей період (Г.С. Васильченко, П.А. Вундер, А.І. Захаров, Д.М. Ісаєв, В.Ю. Каган, Д.В. Колесов, Н.Б. Сельверова та ін.). Другий напрямок у дослідженні статі – психологічний, в якому зосереджено увагу на вивченні статевої диференціації, формуванні психологічної статі, гендерної ідентичності та механізмах її формування (В.В. Абраменкова, В.О. Васютинський, К.П. Веселовська, Т.В. Говорун, О.Кікінеджі, Д.В. Колесов, А.Е. Личко, А.А. Палій, І.П. Петрище, Т.М. Титаренко, О.М. Шарган, Т.І. Юферова та ін.). Третій напрямок дослідження – соціально-психологічний, в якому досліджується соціокультурний аспект у формуванні статі, аналізується значення настановлень, соціальних цінностей, соціальних уявлень в цьому процесі, а також питання міжстатевих стосунків (Ш. Берн, Д.М. Ісаєв, В.Ю. Каган, Я.Л. Коломинський, І.С. Кон, Г.М. Лактіонова, М.Х. Мелтсас, Т.А. Репіна та ін.). Ключовою проблемою в дослідженнях цього напрямку є проблема гендерної соціалізації особистості.

Гендерна психологія лідерства як науковий напрям почав інтенсивно формуватися під впливом феміністського руху з 70-х рр. ХХ ст. Головні представники цього напрямку у науці - Дж. Роузнер, Е.Іглі, Ш.М.Берн, Я.Джорстед. Не лишилася без уваги ця проблема і в сучасних вітчизняних соціально-психологічних дослідженнях, що видно з концепцій таких вчених, як А.Є.Чірікова, О.А.Здравомислова, І.І.Серьогіна, Т.В.Бендас.

Отже, **об'єктом нашого дослідження** є – психологія гендеру, предметом дослідження – особливості гендерної поведінки керівника. **Мета дослідження** – дослідити особливості гендерної поведінки керівників державної служби зайнятості.

Завданням нашого дослідження є вивчити особливості гендерної поведінки керівників державної служби зайнятості та встановити чи є взаємозв'язок між андрогінністю та стилем керівництва, способами регулювання конфліктів, стратегіями психологічного захисту в спілкуванні, запропонувати шляхи вдосконалення успішності керівника.

Проведений аналіз різних управлінських ситуацій дозволяє виділити ряд особливостей, які підтверджують, що жіночий стиль управління набагато різноманітніший, значно багатший за своїми проявам завдяки багатолікості жіночої натури. Разом з цим, проявляються деякі відмінності в керівництві між чоловіками та жінками, а саме: для жінки характерний стиль керівництва, орієнтований на стратегії винагороди (демократичний стиль), тоді як чоловіки віддають перевагу методам примусу і експертному стилю (авторитарний та авторитарно-демократичний стиль) [4].

Жінки-менеджери досягають успіхів не в результаті копіювання чоловічого стилю управління, а за допомогою творчого використання своїх здібностей, реалізації внутрішньо властивих лише жінці рис та якостей. Отримані висновки вказують на необхідність переосмислення можливостей жіночого лідерства в економіці [2].

Слід, очевидно, брати до уваги різні моделі лідерства, які, за даними Т. В. Бендас [1], з різною частотою зустрічаються у чоловіків і жінок. Для перших більш характерна конкурентна модель (домінантність, агресивність, впевненість в собі, егоцентризм, прагнення до влади) у поєднанні з маскулінної, для жінок – поєднання конкурентної моделі з кооперативною (спрямованість на спілкування, альтруїзм, екстраверсія) і переважання фемінінною (лідерська роль приймається тільки при вакуумі лідерства, коли немає представника, відповідного маскулінної моделі).

Жінки вважають своїм головним завданням - трансформацію особистих цілей підлеглих у цілі організації. У процесі досягнення мети орієнтуються на свою підвищену інтуїцію, здатність легко встановлювати особистісний контакт, а також на витривалість і вміння багато працювати. Жінка, на відміну від чоловіка, в числі іншого щодня змушена доводити своє право на лідерство, що суттєво зміцнює згодом її позицію[6].

Тоді як чоловік сприймає свою діяльність як низку взаємовигідних угод з партнерами або підлеглими, оплату праці - як винагороду за виконану роботу. Частіше, ніж жінка, чоловік спирається на власний авторитет. Жінки, як правило, відмовляються від привілеїв, які дає їм посада та повноваження. Применшуючи власну значимість, вони схильні підкреслювати вагомий внесок ввіреного колективу. Основним методом управління жінка-керівник вважає моральну підтримку і будь-якого роду заохочення [6].

Отже чоловіки більш ефективні: при вирішенні задачі, при керівництві чоловіками, у військових організаціях і в ролі спортивних тренерів, на нижчому рівні управління, що вимагає технічних здібностей. Жінки більш ефективні: при встановленні міжособистісних відносин, у сфері освіти, бізнесу, на соціальній і державній службі, на середньому рівні управління, де потрібно встановлювати міжособистісні відносини [3].

Гіпотеза нашого дослідження полягала у тому, що особи з гармонійним співвідношенням маскулінних та фемінних властивостей обирають колегіальний стиль керівництва, віддають перевагу компромісним та унікаючим способам регулювання конфліктів, домінуючою стратегією психологічного захисту в спілкуванні є миролюбність та уникнення.

Для виявлення особливостей гендерної поведінки керівників було проведено емпіричне дослідження, у якому приймали участь керівники контрольно-ревізійних підрозділів державної служби зайнятості (30 осіб, 16 чоловіків та 14 жінок). Для перевірки гіпотези дослідження використовувався наступний методологічний інструментарій:

- методика «Маскуліність-фемінність» (С. Бем),
- методика визначення стилю керівництва трудовим колективом (А. Л. Журавльов),
- «Визначення способів регулювання конфліктів» (К. Томас)
- методика діагностики домінуючої стратегії психологічного захисту в спілкуванні (В. В. Бойко).

Першим етапом нашого дослідження було вивчення психологічної статі та визначення ступеню андрогінності, маскулінності та фемінності. Аналіз результатів дослідження показав, що у обстежуваних осіб спостерігається така психологічна стать, як андрогінність (100 %). Це дозволяє стверджувати, що гармонійна інтеграція маскулінних і фемінних рис підвищує адаптивні можливості керівників. При цьому велика м'якість, стійкість в соціальних контактах і відсутність різко виражених домінантно-агресивних тенденцій у спілкуванні ніяк не пов'язані зі зниженням впевненості в собі, а навпаки проявляються на тлі збереження високої самоповаги, впевненості в собі і самоприйняття.

Наступний етап нашого дослідження дозволив визначити середнє групове значення переважаючого стилю керівництва трудовим колективом, а саме:

-домінуючий стиль керівництва колегіальний – 23 особи, що складає майже 77%,

-директивний стиль – 3 особи, що становить 10 %,

-ліберальний стиль – 4 особи (13 %).

Колегіальний стиль активізує ініціативність співробітників, є передумовою нестандартних рішень, сприяє поліпшенню морально-психологічного клімату та загальної задоволеності співробітників організацією. Ґрунтується він на колегіальному прийнятті рішень керівниками, широкій поінформованості управлінського апарату про розв'язувану проблему, цілі організації, а також поінформованістю усіх співробітників про виконання накреслених завдань і цілей. Участь управлінців усіх ланок у процесі прийняття рішень сприяє тому, що кожний з них добровільно перебирає на себе відповідальність за свою роботу і усвідомлює її значущість у досягненні загальної мети. Функції контролю та оцінювання розподіляються між рівнями влади, дедалі більше переходячи від верхніх рівнів до нижчих. Співробітники за демократичного стилю керівництва є не просто виконавцями чужих рішень, а сприймають цілі організації як власні цінності та інтереси. Керівники нижчої ланки, як правило, репрезентують і обстоюють інтереси співробітників перед вищим керівництвом, що породжує зустрічний потік інформації від співробітників до керівництва.

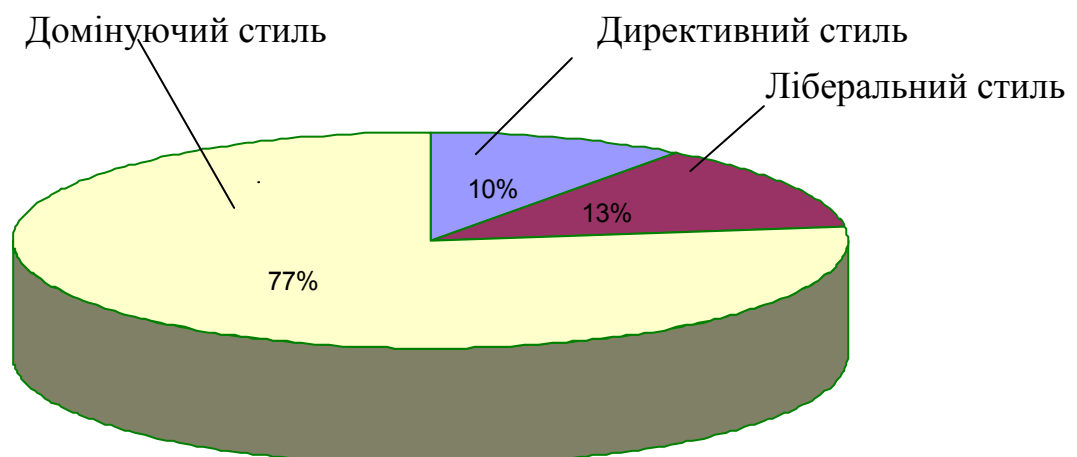


Рис.1. Переважаючий стиль керівництва

Третім етапом дослідження було визначення переважаючої стратегії поведінки в конфліктній ситуації. Аналіз отриманих результатів показав, що андрогинні обстежувані, віднесені до групи осіб з колегіальним стилем керівництва, залежно від ситуації, використовують такі стратегії, як компроміс, уникнення, співробітництво, змагання, пристосування.

Детальний аналіз дозволив виділити серед обстежуваних осіб домінуючі стратегії поведінки в конфлікті, які в подальшому були об'єднані в групи (рис.2):

- з переважним вибором стратегій «компроміс і уникнення» 73% від числа обстежуваних, тобто *компроміс* - угода на основі взаємних поступок; пропозиція варіанту, що знімає протиріччя та *уникнення* - відсутність прагнення до кооперації і відсутність тенденції до досягнення власних цілей;

- з переважним вибором стратегії «співробітництво і змагання» 20 % від числа обстежуваних (*співробітництво* - учасники ситуації приходять до альтернативи, яка повністю задовольняє інтереси обох сторін та *змагання* - прагнення домогтися своїх інтересів на шкоду іншому);

- з переважним вибором стратегії «приспосовування» (принесення в жертву власних інтересів заради іншого) 7% від числа обстежуваних

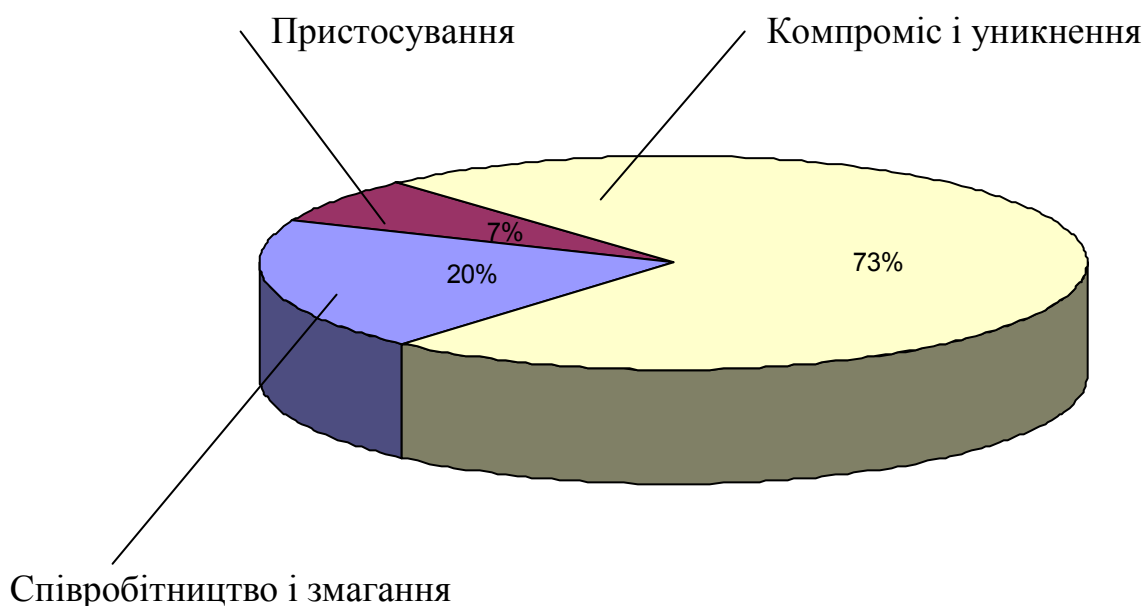
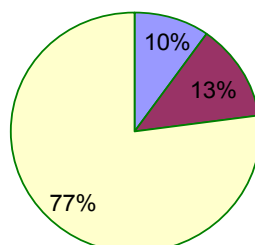


Рис. 2. Переважаюча поведінка в конфліктній ситуації

Наступним етапом дослідження було визначення домінуючої стратегії психологічного захисту в спілкуванні. Аналіз отриманих результатів

**Рис.3.1 Середнє групове значення
переважного стилю керівництва**



емпіричного дослідження показав, що у андрогінних обстежуваних віднесених до групи осіб з колегіальним стилем керівництва спостерігаються такі домінуючі стратегії захисту, як:

- *миролюбність* – 14 осіб (48%). Психологічна стратегія захисту, в якій провідну роль відіграють інтелект і характер. Інтелект погашає або нейтралізує енергію емоцій в тих випадках, коли виникає загроза для «Я-особистості». Миролюбність передбачає партнерство і співробітництво, уміння йти на компроміси, робити поступки і бути податливим, готовність жертвувати деякими своїми інтересами в ім'я головного - збереження гідності. Але буває і так, що ця стратегія захисту обумовлена досвідом і обставинами, тобто вона соціогенна.

- *уникнення* 10 осіб (32 %). Психологічна стратегія захисту, заснована на економії інтелектуальних і емоційних ресурсів. Індивід звично обходить або без бою покидає зони конфліктів і напружень, коли його Я піддається атакам. При цьому він відкрито не розтрачує енергію емоцій і мінімально напружує інтелект. Уникання носить психогенний характер, якщо воно обумовлено природними особливостями індивіда, так у нього слабка вроджена енергія: бідні, ригідні емоції, посередній розум, млявий темперамент. Можливий інший варіант: людина має від народження потужний інтелект, щоб відійти від напружених контактів, не зв'язуватися з тими, хто докучає його Я. Правда, спостереження показують, що одного розуму для домінуючої стратегії уникнення недостатньо, очевидно, потрібна ще й воля. Нарешті можливий і такий варіант, коли людина примушує себе обходити гострі кути в спілкуванні і конфліктні ситуації. Для цього треба володіти міцною нервовою системою, волею і, безсумнівно, життєвим досвідом за плечима.

Результати дослідження одержані за допомогою вищезазначених психодіагностичних методик показали, що керівники контрольно-ревізійних відділів – особи з гармонійним співвідношенням маскулінних та фемінних властивостей, які обирають колегіальний стиль керівництва. За допомогою критерія Юла та коефіцієнту контингенції було показано існування взаємозв'язку між андрогінністю, колегіальним стилем керівництва та способом регулювання конфліктів, а також між андрогінністю, колегіальним стилем керівництва та домінуючою стратегією психологічного захисту в спілкуванні.

Отже емпіричне дослідження підтвердило *гіпотезу* про те, що особи з гармонійним співвідношенням маскулінних та фемінних властивостей обирають колегіальний стиль керівництва, віддають перевагу компромісним та унікаючим способам регулювання конфліктів, домінуюча стратегія психологічного захисту в спілкуванні є миролюбність та уникнення.

Висновки. Щоб урівноважити становище чоловіків і жінок, необхідно повністю змінити всі традиційні стереотипи в суспільній свідомості, але це відбудеться не скоро, тому що велика частина суспільства продовжує використовувати стереотипи минулого. Тим не менш, в останні роки спостерігається гнучкість гендерних норм, цінностей, установок, особливо в поведінці та свідомості молодого покоління. Зокрема, високий рівень як «маскулінних» рис характеру, так і «фемінних», в одній особистості незалежно від її біологічної статі є досить необхідним, що, насамперед дозволяє мати високі адаптивні якості, передбачає наявність різноманітного арсеналу гендерно-рольової поведінки керівника та її гнучкість.

Аналіз теоретичних джерел щодо гендерної проблематики та отримані результати емпіричного дослідження дозволяють надати деякі *рекомендації*, що дозволять керівнику більш успішно керувати співробітниками. У першу чергу, необхідно вибудувати гнучку модель відносин з підлеглими. Отже:

- не сприймати прагнення підлеглих досягати результату, як даність, заохочувати ініціативу, нові ідеї та працьовитість, стимулюючи, таким чином, їх активність. Завжди давати можливість підлеглим проявити себе і свої здібності;

- не уникати будь-яким шляхом конфліктних ситуацій, завжди до кінця розбиратися в спірній ситуації, не використовуючи, при цьому, як аргумент авторитет і повноваження.

Практична значимість статті визначається можливістю використовувати отримані дані в матеріалах навчальних курсів «Психологія статевих відмінностей», «Гендерні проблеми розвитку України на сучасному етапі», «Гендерні дослідження в психології», а також в практичній психологічній роботі з гендерної проблематики взагалі і питань жіночої самореалізації зокрема.

Список використаних літературних джерел

1. Бендас Т. В. Гендерні дослідження лідерства / / Питання психології. - 2000. - № 1.

2. Карамушка Л.М. Психологія управління: Навч. Посібник для вузів. К.: Міленіум, 2003 – 421с.
3. Москаленко В.В. М 82 Психологія соціального впливу. Навч. пос. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 448 с.
4. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління: Посібник. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
5. Психологія праці та управління. Збірник наукових праць VI Міжнародної науково-практичної конференції / Відп. ред. О.В. Киричук; упорядники: О.В.Киричук, В.Ф.Колесникова, І.І.Шелест, Л.І.Матвієнко, О.П.Смирнова, Я.Ц.Зелінська. – Ч. 2. – К. : ІПК ДСЗУ, 2009. – 202 с.
6. Чирикова А.Е. Личностные предпосылки успешности деятельности российских предпринимателей // Психологический журнал. – 1999. - № 3 с. 81 – 92.

Шестаковський М. М.

Чернігівська область, с. Степанівка

МІСЦЕ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ МНВК У ПІДГОТОВЦІ МОЛОДОЇ ЛЮДИНИ ДО ІНТЕГРАЦІЇ У СОЦІУМ

Статтю присвячено висвітленню створеної і практично діючої моделі підготовки молодшої людини до успішної інтеграції у суспільство, що реалізується на базі Степанівського міжшкільного навчально-виробничого комбінату Чернігівської області.

Ключові слова: міжшкільний навчально-виробничі комбінат (МНВК), підготовка молодшої людини, інтеграція у суспільство.

Постановка проблеми. Для будь-якої економічно розвиненої країни, на сьогодні, пріоритетного значення набуває питання якісної підготовки молоді до самостійного повноцінного життя у сучасному соціумі, де діють закони жорсткої конкуренції, бізнесу та упроваджуються складні соціально-політичні технології. Адже йдеться про культурний, професійний та духовний потенціал молодого покоління якому довіряють майбутнє. Ряд європейських держав намагаються створити досконалу систему професійної освіти, яка б забезпечувала економіку кваліфікованими фахівцями і одночасно створювала умови для перманентного розвитку життєвої компетентності особистості. При чому, одним з важливих елементів такої системи є служби, які здійснюють психологічну та інформаційну підтримку процесу розвитку особистості

дитини, починаючи з етапу ототожнення себе з іншими членами суспільства, протиставлення свого “Я” іншим, прогнозування власної соціальної позиції у майбутньому та вибору майбутньої професії, як початкового щабля майбутньої професійної кар’єри.

Такі зміни торкнулися і України. Новий період у житті нашої держави ознаменувався динамічним розвитком економіки, всеосяжними глобалізаційними процесами, що призвели до глибокої трансформації суспільства на різних рівнях, інформаційно-комунікаційної революції, бурхливих змін у політичному і культурному житті. З появою нових закордонних інвесторів, введенням міжнародних стандартів праці та інтеграційних процесів, докорінно змінились також структура та сутність ринку праці, котрий теж набуває рис глобального. За таких умов істотно підвищуються вимоги до особистості сучасного професіонала, який, окрім фахової підготовки, повинен володіти навичками командної роботи, бути спроможним генерувати нові продуктивні ідеї, швидко приймати незалежні рішення, творчо мислити, проявляти ініціативність, навички аналізу і прогнозування, уникати стресових ситуацій та вміти справлятися з ними, бути спроможним до вибору альтернатив, що пропонує ринок праці.

Усі перелічені фактори значною мірою вплинули на модернізацію української освіти, надання їй конкретної професійної спрямованості у старшій школі. Сучасна школа має забезпечити передусім виховання такої важливої на сьогодні риси молодого людини, як професійний універсалізм – здатність швидко адаптуватися до нових вимог ринку праці, ефективно змінювати сфери і способи діяльності. Реалізації вищезазначеної мети сучасної освіти активно сприяє впровадження профільного навчання у старшій школі, допрофільна підготовка та підвищення ролі професійної орієнтації молоді. Саме ці заходи в комплексі дають можливість створити цілісну та дієву модель успішної інтеграції молодого людини у сучасний соціум.

Аналіз останніх досліджень. Вивчаючи стан впровадження і результативність профільного навчання, не можна оминати увагою наступні проблемні моменти:

1. Загальноосвітня школа, хоча і перебудовується, намагаючись налаштуватись на потреби сучасної молоді, але усе іще сприяє адаптивній моделі самовизначення учня. При адаптивному самовизначенні у молодого людини в процесі пошуку власного місця у житті, домінує тенденція до

підпорядкування зовнішнім обставинам, прийняття готових штамтів, стереотипів.

2. У нашій країні досі відсутня система консолідації зусиль усіх організацій, що займаються проблемами молоді, з метою підтримки загальноосвітніх шкіл у сприянні особистісному розвитку та професійному становленні молоді; такі організації повинні сприяти рефлексивній моделі соціалізації дитини чи підлітка, яка на відміну від адаптивної дозволяє дитині усвідомити, оцінити та спрогнозувати свої майбутні можливості.

Тому, доцільно коротко проаналізувати відповідну систему, що створена і реалізується у розвинених країнах, зокрема у США.

У Сполучених Штатах Америки, вже у старшій школі починається початкова професійна підготовка молоді в рамках профільного навчання. Молоді люди віком від 14 років мають право отримати не лише першу свою робітничу професію, а і пройти спецкурси, що допоможуть їм адаптуватися до соціуму, перевірити себе і свій професійний вибір, змодельовати можливі життєві ситуації та підготуватися до них. При чому освітні установи США, спільно із соціальними інституціями, об'єднують матеріально-технічні та наукові бази, даючи можливість учням найбільш ґрунтовно дослідити власну сферу професійних інтересів та розкрити свої таланти. Так, на початку ХХІ ст. в США існувало 16000 професійних відділень при загальноосвітніх школах та понад 1000 міжшкільних навчальних закладів і відділень спецкурсів, які надавали учням старшої школи допрофесійну, початкову професійну та необхідну соціально-психологічну підготовку. Серед таких організацій найбільшим попитом користувалися Об'єднані окружні центри кар'єри, що є аналогами міжшкільних навчально-виробничих комбінатів (далі МНВК) в Україні.

Корисно також звернутися до досвіду Росії, а саме до практики діяльності ресурсних центрів муніципальних освітніх установ (часто такі центри організовано на базі міжшкільних навчально-виробничих комбінатів). Ресурсні центри займаються проблемами до профільної підготовки молоді, організацією профільного навчання, широким впровадженням інформаційно-комунікаційних технологій, пропонують курси за вибором, спрямовані на підвищення соціальної відповідальності учнів, формування професійної позиції, розвиток основних компетенцій. Крім того, ресурсні центри сприяють взаємодії освітніх установ та організацій, що займаються питаннями молодіжної політики.

Нажаль, у нашій державі роль міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, які по суті є важливою проміжною ланкою між школою і вищою освітою, між юнацьким віком та дорослим самостійним життям, недооцінюють і часто не розуміють.

Зважаючи на означене вище, **метою даною статті** є висвітлення створеної і практично діючої моделі підготовки молодого людини до успішної інтеграції у суспільство, що реалізується на базі міжшкільних навчально-виробничих комбінатів України.

Основна частина. Дана модель може розглядатися як комплекс методичних рекомендацій по організації ефективної профорієнтаційної роботи та соціально-психологічного супроводу молоді.

Структурні компоненти моделі:

1. Допрофільна підготовка молоді.
2. Профільне навчання. Соціальне загартування. Профорієнтація.
3. Діяльність віртуального кабінету консультування та профорієнтації на веб-сайті навчального закладу. Супровід випускників.
4. Імітаційне навчання в умовах навчально-тренувальної фірми. Дієві професійні проби.
5. Ступенева освіта. Початок безперервної освіти протягом життя.

Далі запропонована модель розглядається детальніше.

Міжшкільні навчально-виробничі комбінати (МНВК) – заклади системи загальної середньої освіти, які за своїм призначенням повинні забезпечувати потреби старшокласників загальноосвітніх навчальних закладів у допрофільній, профільній, початковій професійній підготовці та профорієнтації.

Діяльність МНВК починається з моніторингу готовності учнів шкіл мікрорайонів та шкільних освітніх округів району, що отримали базову середню освіту до профільного навчання, а на основі отриманих результатів учням 8–9-х класів пропонується модель допрофільного навчання, що виглядає наступним чином: впроваджується 70-ти годинний соціально-психологічний спецкурс “Людина і світ професій” рекомендований МОНМСУ, який має три етапи: інформаційний (профінформування, роз’яснення сутності профільного навчання), психологічний (діагностика), діяльнісний (первинні професійні проби). Кінцевою метою допрофільного навчання є практична допомога учневі в усвідомленому виборі профілю навчання у 10–11-х класах; розкриття його професійних схильностей та інтересів. Спецкурс “Людина та світ професій”

передбачає обов'язкові професійні проби за усіма напрямками профілізації, доступними на базі МНВК (відбуваються у формі курсів за вибором, факультативів, предметних гуртків, наукових товариств учнів, навчання у динамічних профільних групах, де учні мають можливість змінювати один напрямок діяльності на інший або поєднувати їх між собою, в пошуках того, що найбільше відповідає нахилам і природнім професійним здібностям особи, що здійснити у загальноосвітній, особливо, малокомплектній школі практично не можливо) [2; 3].

Наразі даний спецкурс проігнорований багатьма навчальними закладами України, як показує моніторинг, в основному через відсутність матеріально-технічної бази для професійних проб, непідготовленість викладачів до роботи у профільних класах та непоінформованість учнів про можливості і позитивні наслідки спецкурсу.

У деяких МНВК такі проблеми вирішені через утворення шкільного освітнього округу (об'єднання наукових та матеріально-технічних баз кількох закладів), ініціатором створення якого є сам МНВК, батьківські комітети, районний відділ освіти.

Профільне навчання за участю МНВК, орієнтоване, перш за все, на побажання учнів, підкріплені результатами їхньої допрофільної підготовки. Воно будується на основі комплексу спільних дій навчальних закладів – шкіл освітнього округу та МНВК. Спецкурси та курси за вибором, що пропонують МНВК сприяють свідомому професійному самовизначенню учнів і логічно завершуються отриманням разом із атестатом про загальну середню освіту найпростішої робітничої професії у відповідності до обраного профілю навчання і потреб ринку праці.

За стереотипами сприйняття може здатися, що МНВК роблять акцент на технологічний профіль, але на сьогоднішній день створено відповідну навчально-матеріальну базу, навчально-методичне і кадрове забезпечення (серед працівників МНВК відмінники освіти України, Заслужені працівники освіти України, активні учасники та переможці всеукраїнських оглядів-конкурсів “Успішна професія”, “Робітнича професія”, “Сучасна освіта в Україні”), є ліцензії Державної акредитаційної комісії при МОНМСУ на право надання професійної освіти, майже, за всіма існуючими напрямками профілізації.

Наприклад, школи, учні яких обрали технологічний напрямок

профілізації, опановують у МНВК актуальні на сьогоднішньому ринку праці професії: “Оператор комп’ютерного набору”, “Секретар керівника”, “Обліковець”, “Касир”, “Продавець”, “Швачка”, “Водій транспортних засобів категорій А, В, С”, “Тракторист-машиніст сільгоспвиробництва”, “Робітник з євроремонту”, “Кухар”, “Перукар”, “Агент з організації туризму”, “Соціальний робітник”, “Молодша медична сестра” та ін.

Учням шкіл інших напрямків профілізації, МНВК пропонують профільні спецкурси, що за бажанням учнів, можуть закінчитися отриманням професії, адже програмний матеріал даних спецкурсів входить до навчальних модулів ліцензованих професій, вказаних вище. Наприклад, навчальним закладам, які обрали природничо-математичний напрямок профілізації, МНВК можуть пропонувати фізико-математичний профіль та відповідні йому спецкурси: “Основи візуального програмування”, “Комп’ютерна графіка”, “Технології конструкційних матеріалів”, “Теоретичні та практичні основи теорії автоматичного керування”; і біотехнологічний профіль та спецкурс “Сучасні агротехнології”. Для шкіл із суспільно-гуманітарним спрямуванням передбачено профіль української філології зі спецкурсами “Ділова українська мова”, “Сучасні офісні інформаційні технології”; профіль іноземної філології та спецкурс “Ділова англійська мова”; економічний профіль і спецкурси “створення бізнес-планів”, “Облікові системи проектування на основі програм “1С”. Художньо-естетичний напрям профілізації представлений у МНВК профілем дизайну й спецкурсами “Моделювання сучасного одягу”, “Основи Веб-дизайну”, “Комп’ютерні презентації”. Спектр курсів за вибором та спецкурсів постійно розширюється.

Учасники навчально-виховного процесу більшості МНВК, окрім профільних курсів, охоче вивчають профорієнтаційно-соціальний спецкурс “Побудова кар’єри”, котрий допомагає проаналізувати власний професійний потенціал, обґрунтовано обрати майбутню професійну галузь, підготуватися до вступу у конкретний навчальний заклад, дослідити регіональний та всеукраїнський ринок праці і спрогнозувати свою позицію на ньому, виробити індивідуальну професійну, соціальну, духовну, культурну траєкторію, успішно інтегруватися у суспільство. У ході профконсультування школярам пропонується пройти курс соціального загартування в умовах жорсткої конкуренції. До послуг учнів електронні довідники вузів, ресурси мережі Інтернет, присвячені ринку праці, плануванню майбутнього, розвитку

особистості; спеціалістами МНВК створена електронна діагностична система “Професійні здібності учня”, яка допомагає психологам-профконсультантам навчального закладу у груповій та індивідуальній тренінговій і корекційній роботі [1].

Для учнів постійно організовуються професіографічні уроки-екскурсії до центрів зайнятості та інших установ, що займаються проблемами молоді, під час проведення там ярмарків професій, масових переглядів відеоматеріалів про актуальні робітничі професії сьогодення тощо.

Крім того, між МНВК та деякими вищими навчальними закладами і професійно-технічними навчальними закладами України налагоджено співпрацю у сфері ступеневої освіти та довузівської підготовки. Завдяки цьому, охочі учні мають змогу отримувати професійні консультації, вирішувати дистанційні тестові завдання за можливою майбутньою спеціальністю, знайомитись із навчальними програмами факультетів вузів, дистанційно адаптуватись до умов навчання в обраному вищому навчальному закладі, організовувати круглі столи зі студентами та викладачами, отримувати рекомендаційні листи для вступу.

На деяких офіційних веб-сайтах МНВК України, успішно функціонують Віртуальні кабінети консультування та профорієнтації, що є корисними як для осіб, котрі прагнуть отримати методичну допомогу по організації профорієнтаційної роботи у навчальному закладі (адже у відповідних розділах віртуального кабінету наявне повне науково-методичне та навчальне забезпечення), так і для учнівської молоді, яка бажає поглибити власні знання у сфері вибору професії, пройти додаткову психологічну діагностику, прочитати розгорнуті професіограми актуальних професій, дослідити інформацію, що не увійшла до програмного матеріалу профорієнтаційних спецкурсів, отримати пораду чи анонімну консультацію з особистісних проблемних питань. Віртуальний кабінет консультування та профорієнтації є засобом психосоціального супроводження випускників та зворотного зв'язку з випускниками, допомагає при проведенні моніторингу зайнятості учнів.

Нажаль, практика створення Віртуальних кабінетів профорієнтації не є поширеною у нашій країні, що значно ускладнює процес якісного індивідуального профконсультування.

У більшості МНВК України створені і діють навчально-тренувальні фірми, де імітуються умови справжнього підприємства з усіма його

виробничими процесами. Таке навчання є результативним насамперед завдяки мінімізації теоретичної інформації, усуненню розриву між навчанням та ринком праці, організації ефективних професійних проб, бізнес-підготовки, удосконаленню і закріпленню умінь та навичок, що підвищують конкурентоздатність майбутнього професіонала на сучасному ринку. Цінність імітаційного навчання в умовах фірми полягає, передусім, у різнобічності розвиваючої діяльності, що тісно пов'язано із формуванням професійного універсалізму, адже кожен учень має можливість працювати й тренуватися за ротаційною системою, набуваючи досвіду в усіх відділах фірми і випробовуючи власні сили на різнорівневих посадах фірми, від обслуговуючого персоналу до вищого керівництва, з урахуванням навчальної імітації усіх виробничих процесів. Як наслідок, учні успішно готуються до інтеграції у реальний трудовий колектив, вивчають корпоративну культуру, розвивають навички конструктивної корпоративної взаємодії, набувають ключові професійні уміння, як наприклад, написання бізнес-плану, проведення маркетингового дослідження чи організація рекламної кампанії. Завдяки широкому застосуванню методу проєктів під час імітаційного навчання в умовах навчально-тренувальної фірми, покращуються вміння учнів систематизувати інформацію, проводити дослідницьку діяльність, критично мислити, обґрунтовано висловлювати власну точку зору, що є дієвою підготовкою до навчання у вищих навчальних закладах, а внаслідок впровадження технології портфоліо – удосконалюються навички самопрезентації, зростає самоповага, стимулюється самоактуалізація та саморефлексія учнів, що є необхідними складовими професійного універсалізму і відмінними особливостями шукача роботи на сучасному ринку праці.

Навчально-тренувальні фірми у МНВК активно співпрацюють з навчально-тренувальним банком у Черкаському інституті банківської справи, об'єднанням “Централь”, що координує роботу навчальних фірм України, та з іншими аналогічними фірмами у навчальних закладах по всій державі, влаштовуючи з'їзди, конференції, ярмарки.

МНВК дають можливість своїм випускникам продовжити ступеневе навчання за обраним профілем. Цьому сприяють договори, що укладаються між МНВК та професійно-технічними і вищими навчальними закладами України різних рівнів акредитації.

Висновок. Профільне навчання є дуже перспективним видом навчання і необхідною складовою безперервної освіти, інтеграції дитини у соціум та розвитку її особистості на усіх етапах життєвого шляху. А міжшкільні навчально-виробничі комбінати, як про те свідчать результати соціологічного опитування серед учнівського контингенту та результати моніторингу зайнятості випускників, відіграють вирішальну роль у його організації, сприяючи формуванню рефлексивної моделі професійного самовизначення, яка на відміну від адаптивної дозволяє учневі усвідомити, оцінити, випробувати, реалізувати та спрогнозувати свої можливості та обрати успішну траєкторію розвитку по закінченні школи.

Список використаних літературних джерел

1. Електронна діагностична система “Професійні здібності учня”. – Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.stepanivka.narod.ru>
2. Програма “Людина і світ професій” для загальноосвітніх навчальних закладів (8-9 класи) // Бех І.Д. (науковий консультант), Мельник О. В., Гуцан Л. А., Дятленко С. М., Морін О. Л., Ткачук І. І., Скалько О. В., Шабдінов М. Л. // Трудова підготовка в закладах освіти, 2008. – № 1. – С. 43 – 56.
3. Програма “Побудова кар’єри” [для 11 (12) класів загальноосвітніх навчальних закладів] (35 годин) / О. В. Мельник, І. І. Ткачук // Трудова підготовка в закладах освіти. – К.: НПУ імені М.П. Драгоманова, 2010. – № 3. – С. 30 – 39.

Яровий І.М.

м. Київ

ОСОБЛИВОСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОГРАМ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ БЕЗРОБІТНИХ В УКРАЇНІ

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв’язок із важливими науковими чи практичними завданнями. В умовах глобалізації та посилення конкуренції у світовому економічному просторі загострюється проблема формування, відтворення та використання трудового потенціалу. За результатами досліджень Світового банку, проведених в 192 країнах, на трудовий потенціал припадає 64 відсотки загального багатства країн. Досягнення природного рівня безробіття – складна і актуальна проблема для будь-якої країни з ринковою економікою. Її розв’язання потребує застосування окрім іншого і активної політики

зайнятості, невід'ємною складовою якої є профорієнтаційна робота серед безробітного населення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спирається автор, виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття.

Уявлення про підходи до визначення поняття «концепція профорієнтації» з врахуванням нових тенденцій, що набирають сили у світовій науці та практичного досвіду розвинених країн здійснено Л.Г. Авдєєвим [1]. Автор пропонує коригування методологічних засад профорієнтації з врахуванням сучасних умов і вимог (в першу чергу організаційну структуру самої системи); забезпечення ефективного функціонування системи та її підсистем (нормативно-правове, науково-методичне, кадрове, матеріальне, фінансове тощо).

Професійну орієнтацію як вагомий чинник підвищення кадрового потенціалу працівників розглядала В.Ф. Колесникова, зосереджуючи увагу на поступовому її перетворенні в один із суттєвих напрямків активної політики зайнятості. Особлива увага приділяється автором такій формі профорієнтації безробітних як соціально-психологічний тренінг. [2].

Погоджуємося з Л.В. Олійник, Ю.С. Красильник, що в професійній діяльності важливе значення має мотивація досягнення, а вибір професії зумовлений нахилами, інтересами, самооцінкою, рівнем бажань і вподобань [3].

Потребує подальших досліджень організаційно-економічний механізм реалізації програм професійної орієнтації безробітних.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Основною метою автора є дослідження існуючого на практиці організаційно-економічного механізму профорієнтації безробітних та розробка пропозицій по його вдосконаленню.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів.

Профорієнтація у службі зайнятості здійснюється у рамках реалізації державної політики зайнятості населення відповідно до Законів України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» та спрямована на:

- створення умов для реалізації конституційних прав громадян на вільний розвиток особистості, на працю, вільний вибір професії та роду трудової діяльності;
- задоволення потреб всіх соціальних груп та вікових категорій населення в отриманні доступних профорієнтаційних послуг належної якості;
- підвищення рівня зайнятості населення і якості трудового потенціалу держави. [4].

Професійна орієнтація населення – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування професійно важливих особистісних характеристик кожного індивідуума та потреб ринку праці. Вона спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами і можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності. Професійна орієнтація населення є складовою частиною соціально-орієнтованої ринкової економіки, яка впливає на ринок праці, товарів, послуг та капіталу.

Основою професійного самовизначення особи є самопізнання та об'єктивна самооцінка індивідуальних особливостей, співставлення своїх професійно важливих якостей і можливостей з вимогами, необхідними для набуття конкретних професій, та кон'юнктурою ринку праці.

Професійна орієнтація включає такі елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація.

Залежно від пріоритетних напрямів реалізації державної політики зайнятості населення на конкретному етапі соціально-економічного розвитку держави правлінням Фонду можуть визначатись програми профорієнтації окремих категорій населення, що фінансуються за рахунок коштів Фонду.

При здійсненні профорієнтації у службі зайнятості центрами зайнятості будь-якого рівня можуть залучатися за їх згодою представники органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, закладів охорони здоров'я, наукових установ, інших підприємств, організацій та установ незалежно від форми власності, організацій

роботодавців, профспілок, громадських організацій, інших юридичних і фізичних осіб.

Профорієнтація у службі зайнятості здійснюється безпосередньо у центрах зайнятості, а також шляхом організації профорієнтаційних заходів інформаційно-роз'яснювального, консультаційного, навчального (навчально-пізнавального), мотиваційного (змагально-мотиваційного, у тому числі в ігровій формі тощо), діагностичного характеру.

При проведенні профорієнтаційних заходів послуги з профорієнтації можуть надаватись на території центрів зайнятості або поза їх межами як безпосередньо службою зайнятості, так і опосередковано - з використанням друкованих та електронних засобів масової інформації, друкованої та аудіовізуальної продукції профорієнтаційного призначення, а також дистанційно з використанням інформаційно-комунікаційних технологій, відповідної програмної продукції та технічних засобів.

Фінансування професійної орієнтації населення здійснюється за рахунок таких джерел:

- Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;

- коштів державного і місцевих бюджетів;
- фонду соціальної адаптації молоді та інших молодіжних фондів;
- фонду соціального захисту інвалідів;
- громадських фондів;
- коштів підприємств різних форм власності;
- коштів інших державних та приватних фондів;
- власних коштів громадян.

Фінансування профорієнтації у службі зайнятості здійснюється за рахунок коштів Фонду в межах, передбачених бюджетом Фонду на ці цілі.

Використання зазначених коштів Фонду здійснюється за такими напрямками:

- організація та проведення семінарів, тренінгів, виїзних консультацій та інших інформаційних та консультаційних заходів для різних категорій населення;

- організація і проведення заходів з профорієнтації молоді на актуальні на ринку праці професії (акцій, марафонів професій, днів відкритих дверей тощо), у тому числі профілактичних профорієнтаційних

змагально-мотиваційних заходів з учнівською та студентською молоддю (конкурсів, турнірів, вікторин тощо);

- розробка, нормативно-методичне, матеріально-технічне та інформаційне забезпечення і реалізація профорієнтаційних програм та проектів для різних соціальних груп та вікових категорій населення;

- придбання засобів (у тому числі мобільних) для проведення профорієнтаційних заходів (профорієнтаційних автобусів, мобільних центрів профорієнтації, мобільних центрів зайнятості тощо), їх обладнання, організація та забезпечення роботи;

- придбання профорієнтаційних програмно-апаратних комплексів, організація, підтримка та технічний супровід їх роботи;

- придбання та використання апаратних та програмних засобів (автоматизованих робочих місць, автоматизованих систем тестування тощо), психодіагностичних методик для проведення профконсультаційної роботи та профвідбору, а також придбання прав на їх використання;

- придбання, розробка, виготовлення, тиражування та поширення засобів інформаційного та методичного забезпечення профорієнтації різних верств населення (професіографічних матеріалів, профорієнтаційних брошур, буклетів, щоденників, творчих продуктів (літературних, музичних, аудіовізуальних, образотворчого мистецтва, кіномистецтва, фотомистецтва тощо) та інших засобів профорієнтаційного спрямування).

Професійна орієнтація має забезпечувати реалізацію соціально-економічної, медико-фізіологічної, психолого-педагогічної функцій [5].

Управління системою професійної орієнтації населення на загальнодержавному і територіальному рівнях направлене на забезпечення цілі професійної орієнтації – надання профорієнтаційних послуг у повному обсязі усім групам громадян з метою вільного і свідомого вибору професії з урахуванням попиту ринку праці, професійних інтересів, нахилів, здібностей та стану здоров'я особи.

Управління професійною орієнтацією вивільнюваних працівників, безробітних та інших груп незайнятого населення здійснює Міністерство праці та соціальної політики України через Державний центр зайнятості, Автономної Республіки Крим, обласні, Київський та Севастопольський міські

центри зайнятості, до складу яких входять відділи професійної орієнтації населення. У районних (міських) центрах зайнятості створюються відділи (сектори або вводяться посади фахівців) з професійної орієнтації населення.

Рада з питань професійної орієнтації населення є консультативно-дорадчим органом при Кабінеті Міністрів України та вирішує наступні завдання:

- всебічне вивчення проблемних питань та розроблення пропозицій за результатами аналізу діяльності міністерств, інших центральних органів виконавчої влади, всеукраїнських профспілок, їх об'єднань, всеукраїнських громадських організацій, інших об'єднань громадян і всеукраїнських об'єднань організацій роботодавців у частині професійної орієнтації населення;

- сприяння координації роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади та їх взаємодії з органами місцевого самоврядування і сторонами соціального діалогу;

- розроблення пропозицій і рекомендацій щодо підвищення рівня професійної орієнтації населення, її нормативно-правового, фінансового, матеріально-технічного, кадрового, наукового, методичного та інформаційного забезпечення;

- участь у визначенні пріоритетів фундаментальних та прикладних наукових досліджень з питань, що належать до її компетенції;

- забезпечення проведення системного аналізу актів законодавства з питань професійної орієнтації населення з метою визначення основних напрямів його вдосконалення та проектів актів законодавства із зазначених питань;

- сприяння вивченню, узагальненню і поширенню вітчизняного та зарубіжного досвіду роботи у сфері професійної орієнтації населення;

- розроблення пропозицій щодо розвитку міжнародного співробітництва, спрямованого на вдосконалення державної системи професійної орієнтації населення.

Організація роботи з професійної орієнтації незайнятого населення здійснюється Державним центром зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. Відділи професійної орієнтації населення, учбово-профорієнтаційні центри здійснюють у відповідних регіонах

організаційно-методичне забезпечення роботи місцевих центрів зайнятості з профінформації, профконсультації, профдобору та профвідбору незайнятого населення з метою обґрунтування вибору професії, працевлаштування або вибору відповідного професійного навчально-виховного чи вищого навчального закладу, комплектування груп слухачів закладів освіти.

У відділах профорієнтації проводиться профдобір та профвідбір незайнятих громадян з професій, за якими для визначення професійної придатності необхідне використання складних комп'ютерних версій профдіагностичного тестування і профдіагностичного обстеження.

Працівники профорієнтаційних підрозділів районних (міських) центрів зайнятості забезпечують відстеження та психологічне супроводження процесу професійного навчання незайнятого населення.

Направлення на професійне навчання незайнятих громадян здійснюється місцевими центрами зайнятості тільки після проведення профконсультації, профдобору або профвідбору з урахуванням інтересів, нахилів, здібностей та стану здоров'я особи.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Шляхами розв'язання проблеми є:

- формування нормативно-правових, соціально-економічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних і фінансових засад системи професійної орієнтації населення;
- залучення до участі в управлінні системою професійної орієнтації населення представників громадськості та роботодавців;
- створення умов для активізації роботи з професійної орієнтації населення та надання на належному рівні профорієнтаційних послуг усім його соціальним групам і віковим категоріям;
- належне ресурсне забезпечення профорієнтаційної роботи;
- диференціація профорієнтаційних та переорієнтаційних заходів відповідно до основних видів праці;
- широке використання сучасних інформаційно-комунікаційних технологій та засобів зв'язку;
- підготовка та професійний розвиток кадрового ресурсу професійної орієнтації населення, професіоналізація профорієнтаційної діяльності;

- проведення фундаментальних та прикладних наукових досліджень у сфері професійної орієнтації населення і забезпечення широкого впровадження їх результатів у практику;

- удосконалення механізму науково-методичного та навчального забезпечення з питань професійної орієнтації населення;

- оновлення змісту, форм та методів профорієнтаційної роботи з різними соціальними групами і віковими категоріями населення з урахуванням їх специфіки;

- забезпечення одержання та використання в профорієнтаційній роботі соціально-економічної інформації про перспективи розвитку національної економіки з урахуванням регіональних особливостей окремих галузей економіки відповідно до їх потреби у робітниках певних професій і рівня кваліфікації;

- утворення нових та удосконалення структури існуючих профорієнтаційних підрозділів з метою підвищення ефективності їх роботи;

- створення системи управління якістю профорієнтаційних послуг з урахуванням міжнародного досвіду;

- розроблення сучасних стандартів та норм профорієнтаційної роботи;

- розвиток міжнародного співробітництва у сфері професійної орієнтації населення;

- інформування громадськості про діяльність у сфері професійної орієнтації населення.

На сьогодні під час проведення професійної орієнтації населення органам виконавчої влади необхідно активно вести соціальний діалог з всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців, всеукраїнськими профспілками, всеукраїнськими громадськими організаціями на загальнодержавному, а з відповідними організаціями зазначених інститутів громадянського суспільства на територіальному та базовому рівні.

Список використаних літературних джерел

1. Авдєєв Л.Г. Професійна орієнтація у контексті концепції сталого розвитку. //Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання незайнятого населення в умовах фінансово-економічної кризи: зб.

Наук. Праць за матеріалами IV Всеукр. наук.-практ. конф., 30 жовтня 2009 р. – К.: ІПК ДСЗУ, 2009. – С.54-59.

2. Колесникова В.Ф. Професійна орієнтація як вагомий чинник підвищення кадрового потенціалу працівників. //Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання незайнятого населення в умовах фінансово-економічної кризи: зб. наук. праць за матеріалами IV Всеукр. наук.-практ. конф., 30 жовтня 2009 р. – К.: ІПК ДСЗУ, 2009. – С.159-165.

3. Олійник Л.В., Красильник Ю.С. Мотивація досягнення як умова підвищення ефективності професійної діяльності. //Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання незайнятого населення в умовах фінансово-економічної кризи: зб. Наук. Праць за матеріалами IV Всеукр. наук.-практ. конф., 30 жовтня 2009 р. – К.: ІПК ДСЗУ, 2009. – С.239-244.

4. Про затвердження Положення про надання соціальних послуг з професійної орієнтації у державній службі зайнятості. Наказ Міністерства соціальної політики України від 19.09.2011р. № 356.

5. Про затвердження Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається. Наказ Міністерства освіти України, Міністерства праці України, Міністерства у справах молоді і спорту України № 159/30/1526 від 02.06.95р.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Алексєєва Світлана Володимирівна – науковий співробітник лабораторії професійної орієнтації і виховання Інституту професійно-технічної освіти НАПН, кандидат педагогічних наук

Алексєєва Анна Валеріївна – старший науковий співробітник проблемної науково-дослідної лабораторії з професійної орієнтації незайнятого населення Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, кандидат психологічних наук

Білінська Тетяна Мирославівна – начальник відділу організації профорієнтації та профнавчання Тернопільського обласного центру зайнятості, кандидат психологічних наук

Бондарук Олександр Володимирович – молодший науковий співробітник проблемної науково-дослідної лабораторії з професійної орієнтації незайнятого населення Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Вахніцька Ольга Василівна – магістрант Житомирського державного університету імені Івана Франка

Григоровська Любов Володимирівна – завідувач лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів, учений секретар Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, кандидат педагогічних наук

Гуцан Леся Андріївна – старший науковий співробітник лабораторії трудового виховання і профорієнтації Інституту проблем виховання НАПН України, кандидат педагогічних наук

Довгенко Дмитро Віталійович – магістрант Запорізького національного технічного університету, старший лаборант лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Єгорова Єлизавета Володимирівна – старший науковий співробітник відділу профорієнтації і психології професійного розвитку Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, кандидат психологічних наук

Засць Іван Віталійович – аспірант відділу профорієнтації і психології професійного розвитку Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України

Зелінська Ярослава Цезарівна – доцент кафедри психології Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, кандидат психологічних наук

Кіящук Алла Йосипівна – директор спеціалізованої середньої загальноосвітньої школи I-III ступенів № 1 м. Хмельницького, аспірант лабораторії трудового виховання і профорієнтації Інституту проблем виховання НАПН України

Кобченко Валерій Володимирович – науковий співробітник відділу професійної орієнтації та психології професійного розвитку Інституту педагогічної освіти та освіти дорослих НАПН України

Ковальська Наталя Михайлівна – докторант кафедри управління освітою Національної академії державного управління при Президентові України, кандидат педагогічних наук, доцент

Коляденко Ніна Володимирівна – провідний науковий співробітник проблемної науково-дослідної лабораторії з професійної орієнтації незайнятого населення Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, доктор медичних наук, професор

Кузнецова Ирина Вениаминовна – директор государственного учреждения Ярославской области “Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки “Ресурс”, кандидат психологических наук

Кузнецова Мария Дмитриевна – старший научный сотрудник Института содержания образования Национального исследовательского

университета “Высшая школа экономики” (г. Москва), кандидат психологических наук

Логвиненко Валентина Петрівна – старший науковий співробітник проблемної науково-дослідної лабораторії з професійної орієнтації незайнятого населення Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Матвієнко Лариса Іванівна – доцент кафедри психології Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, кандидат психологічних наук

Мачуська Ірина Миколаївна – старший науковий співробітник лабораторії сімейного виховання Інституту проблем виховання НАПН України, кандидат педагогічних наук

Мельник Олександр Васильович – заступник директора з наукової роботи Інституту проблем виховання НАПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник

Мороз Аліна Віталіївна – психолог, випускниця Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості

Морін Олег Леонідович – завідувач лабораторії трудового виховання і профорієнтації Інституту проблем виховання НАПН України, кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник

Назаркевич Віктор Орестович – науковий співробітник проблемної науково-дослідної лабораторії з професійної орієнтації незайнятого населення Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Найдьонов Михайло Іванович – провідний науковий співробітник лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів Інституту політичної та соціальної психології НАПН України, доктор психологічних наук

Попова Тетяна Сергіївна – молодший науковий співробітник лабораторії трудового виховання і профорієнтації Інституту проблем виховання НАПН України

Рибалка Валентин Васильович – головний науковий співробітник відділу педагогічної психології і психології праці Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих НАПН України, доктор психологічних наук, професор

Строєва Кіра Янівна – психолог, випускниця Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Сульженко Людмила Степанівна – заступник начальника відділу організації профорієнтації Київського міського центру зайнятості

Тарасьян Юлія Андріївна – методист вищої категорії Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України

Тарасюк Світлана Олександрівна – завідувач проблемної науково-дослідної лабораторії з професійної орієнтації незайнятого населення Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, кандидат психологічних наук, старший науковий співробітник

Ткачук Ірина Іванівна – науковий співробітник лабораторії трудового виховання і профорієнтації Інституту проблем виховання НАПН України

Товстокара Юлія Віталіївна – молодший науковий співробітник лабораторії моніторингу суспільно-політичних процесів Інституту соціальної та політичної психології НАПН України

Филина Светлана Владимировна – педагог-психолог государственного учреждения Ярославской области “Центр профориентации и психологической поддержки “Ресурс”, кандидат психологических наук

Череповська Наталія Іванівна – старший науковий співробітник лабораторії психології масової комунікації та медіаосвіти Інституту соціальної та політичної психології НАПН України, кандидат психологічних наук

Шелест Ірина Іванівна – доцент кафедри психології Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, кандидат біологічних наук

Шестаковський Микола Миколайович – методист з професійної орієнтації Степанівського міжшкільного навчально-виробничого комбінату Чернігівської області, науковий кореспондент лабораторії трудового виховання

і профорієнтації Інститут проблем виховання НАПН України

Яровий Ігор Миколайович – доцент кафедри менеджменту Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України, кандидат економічних наук

Наукове видання

**АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ
ТА ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ НАСЕЛЕННЯ**

Матеріали VI Міжнародної науково-практичної конференції

(29–30 листопада 2012 р., м. Київ)

Частина 1

Укладачі: **Капченко** Леонід Миколайович, **Тарасюк** Світлана Олександрівна, **Авдєєв** Леонід Георгійович, **Алексєєва** Анна Валеріївна, **Бондарук** Олександр Володимирович, **Десненко** Микола Іванович, **Коляденко** Ніна Володимирівна, **Літвінчук** Людмила Йосипівна, **Логвиненко** Валентина Петрівна, **Назаркевич** Віктор Орестович, **Ортікова** Наталія Володимирівна, **Рудніцька** Антоніна Вячеславівна, **Савченко** Наталія Володимирівна, **Скульська** Віолета Євгенівна, **Тітченко** Наталя Володимирівна, **Хрустальова** Ольга Іванівна.

Відповідальний за випуск О.Ю. Вілкова

Редактори Л.М. Капченко, С.О. Тарасюк

Комп'ютерна верстка Н.В. Ортікова, А.В. Алексєєва,
Н.В. Савченко, Л.Й. Літвінчук

Підписано до друку 23.11.2012. Формат 60 x 84/16. Папір офсетний.
Друк ротатійний трафаретний. Ум. друк. арк. 17,2. Обл.-вид. арк. 14,0.
Тираж 30 прим. Зам. № ____.

Матеріали друкуються в авторській редакції

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи
до Державного реєстру видавців, виготовників і розповсюджувачів видавничої
продукції. Серія ДК №1805 від 25.05.2004 р.

Інститут підготовки кадрів
державної служби зайнятості України (ІПК ДСЗУ)
03038, Київ–38, вул. Нововокзальна, 17.
Тел./факс (044) 536-14-85

