

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ЧЕРНІГІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

ПРОФОРІЄНТАЦІЯ ТА ПРОФДОБІР

**Конспект лекцій
для студентів спеціальності
6.130102 Соціальна робота**

Обговорено і рекомендовано
до друку
на засіданні кафедри
соціальної роботи
протокол №8
від 15 березня 2017 р.

Чернігів – ЧНТУ – 2017

УДК 331.548
ББК 65.290-2
О-79

Рекомендовано до друку на засіданні кафедри соціальної роботи Чернігівського національного технологічного університету, протокол № 8 від 15 березня 2017 р.

Упорядник: ОСТРЯНКО ТЕТЯНА СЕРГІЇВНА, кандидат педагогічних наук, старший викладач кафедри соціальної роботи

Рецензенти: Коленіченко Тетяна Іванівна, кандидат педагогічних наук, доцент

Відповідальний за випуск: Сила Тетяна Іванівна, кандидат психологічних наук, доцент

О-79 Острянко Т.С. Профорієнтація та профдобір. Конспект лекцій для студентів спеціальності 6.130102 Соціальна робота. Чернігів: ЧНТУ, 2017. 94 с.

У посібнику представлено зміст лекцій з дисципліни «Профорієнтація та профдобір»

Конспект лекцій призначено для студентів, які навчаються за спеціальністю «Соціальна робота», викладачів, фахівців з соціальної роботи.

УДК 331.548
ББК 65.290-2
О-79

© Т.С. Острянко, 2017
© ЧНТУ, 2017

ЗМІСТ

Передмова	4
Лекція 1. Сутність професійної орієнтації на сучасному етапі. Мета, зміст та предмет курсу «профорієнтація та профдобір».....	6
Лекція 2. Історія виникнення та становлення професійної орієнтації.....	14
Лекція 3. Нормативні документи в сфері професійної орієнтації	26
Лекція 4. Структура системи професійної орієнтації молоді.....	44
Лекція 5. Професійний відбір у системі профорієнтації особистості	53
Лекція 6. Профорієнтаційна робота з безробітними	62
Лекція 7. Особливості професії «Профконсультант».....	76

ПЕРЕДМОВА

В сучасних умовах розвитку ринку праці зростання вимог до якості підготовки сучасного фахівця визначає необхідність якісного покращення усієї системи професійної підготовки кадрів. Одним із важливих напрямків реалізації таких завдань є розвиток і вдосконалення системи роботи з професійної орієнтації молоді в умовах здобуття нею вищої освіти. Професійна орієнтація є складною науково-практичною системою роботи з особами, які знаходяться у ситуації вибору професії. Її інформаційну та методичну основу складають глибокі знання змісту й умов професійної діяльності, правильні уявлення про вимоги професії до психофізіологічних та особистісних якостей людини, психодіагностична оцінка індивідуально-психологічних особливостей особистості та порівняння отриманих результатів з вимогами різних видів діяльності. Відсутність таких знань може мати негативні наслідки при виборі чи зміні професії. Завдання практичної профорієнтації визначають сьогодні значну потребу психологічного вивчення професій і особистісних якостей майбутнього фахівця, потребують відповідної підготовки кваліфікованих кадрів.

Основними **завданнями курсу** є:

- Засвоєння студентами новітніх теорій, методів і технологій профорієнтаційної роботи.
- Вивчення методик діагностики здібностей, інтересів, мотивів і спрямованості особистості.
- Ознайомлення з методиками професійної діагностики, класифікації професій.
- Вивчення структури і функцій державних і громадських служб зайнятості населення, основних груп професій і їх значимості на ринку праці.
- Вивчення структур професіографічної картки, професіограми.
- Вивчення особливостей побудови класифікатора професій та застосування його на практиці.
- Ознайомлення з зарубіжним досвідом проведення профорієнтаційної роботи.

Студенти повинні **вміти**:

- застосовувати діагностичні методики з метою профорієнтації і профдобору;
- складати діагностичну картку особистості;
- володіти основами складання професіограми;
- визначати рівень психологічної готовності і професійної відповідності обраній професії;

- планувати і здійснювати роботу по перепідготовці спеціалістів у відповідності з їх індивідуально-психологічними особливостями і потребами суспільства;
- застосовувати набуті знання та навички в практичній діяльності, що забезпечують формування таких **компетенцій**:
 - ✓ соціально-особистісних;
 - ✓ загальнонаукових;
 - ✓ інструментальних;
 - ✓ професійних.

Викладання навчальної дисципліни має проводитися у доступній для студентів формі, зважаючи на рівень їх підготовки і складність наукової термінології курсу.

ЛЕКЦІЯ 1.

Сутність професійної орієнтації на сучасному етапі. Мета, зміст та предмет курсу «профорієнтація та профдобір»(2 години)

План

1. Підходи до визначення поняття «професійна орієнтація».
2. Основні завдання та функції професійної орієнтації молоді.
3. Теорія професійної орієнтації.

Рекомендована література

Основна:

1. Концепція державної системи професійної орієнтації населення.
2. Положення про організацію професійної орієнтації населення (наказ Мінпраці України, Міносвіти України та Міністерства соціального захисту України від 31.05.1995 р. за № 27/169/79).
3. Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається. Затверджено Мінюстом України 03.07.95 № 198/734.

1. Підходи до визначення поняття «професійна орієнтація»

Високі вимоги сучасного виробництва до рівня професійної підготовленості кадрів у ще більшому, ніж раніше, ступені актуалізують проблеми професійної орієнтації молоді, оскільки професійні наміри значної частини учнів найчастіше не відповідають потребам народного господарства в кадрах визначеної професії. Профорієнтація молоді по своїй суті є не тільки і не стільки проблемою педагогічною, її вірніше називати суспільною проблемою, для рішення якої зусиль одних педагогів явно недостатньо. Сутність профорієнтації як суспільної проблеми виявляється в необхідності подолання протиріччя між об'єктивно існуючими потребами суспільства в збалансованій структурі кадрів і неадекватно сформованими суб'єктивними професійними прагненнями молоді. Тобто, за своїм призначенням система профорієнтації повинна зробити істотний вплив на раціональний розподіл трудових ресурсів, вибір життєвого шляху молоддю, адаптацію її до професії. «Система профорієнтації на сучасному етапі її розвитку покликана забезпечити координацію дій державних органів, школи, сім'ї, органів професійно-технічної, середнього спеціального, вищої освіти й інших соціальних інститутів, що беруть участь у її здійсненні, безупинне і своєчасне рішення наукових і організаційних питань, пов'язаних із профорієнтацією, комплексне проектування впливів профорієнтаційного характеру на особистість школяра з урахуванням соціально-економічного прогнозу».

Підготовка до вибору професії важлива ще і тому, що вона є невід'ємною частиною всебічного і гармонійного розвитку особистості, і її

варто розглядати в єдності і взаємодії з моральним, трудовим, інтелектуальним, політичним, естетичним і фізичним удосконалюванням особистості, тобто з усією системою учбово-виховного процесу. Таким чином, можна зробити висновок про те, що профорієнтація є важливим моментом як у розвитку кожної людини, так і у функціонуванні суспільства в цілому.

Поняття «профорієнтація» здається зрозумілим кожному, хто ознайомиться з ним навіть у перший раз – це орієнтація школярів на ті або інші професії.

Приблизно такі ж визначення даються в методичних посібниках, де профорієнтацію розглядають як надання допомоги молодим людям у виборі професії. Крім того, під профорієнтацією нерідко розуміють систему заходів, що допомагають людині, що вступає в життя, науково обґрунтовано вибрати професію або систему виховної роботи з метою розвитку професійної спрямованості, допомоги учням у моменти професійного самовизначення.

Таким чином, визначень даного поняття багато і відбулося це внаслідок розвитку діяльності по профорієнтації. Адже з часом змінювалися вимоги, а разом із ними змінювали свій зміст і поняття. Термін «профорієнтація» розвивається в міру того, як змінюється уявлення суспільства про цілі, задачі, методи, форми і взагалі, про сутність профорієнтації. Кожне з них відбиває ті або інші аспекти профорієнтації, виділяє певну функцію, указує на практичний або теоретичний рівень її розвитку, розглядає з позицій педагогіки, психології, соціальної роботи, теорії управління.

Тому перед тим, як дати одне загальне визначення профорієнтації, уточнимо уявлення про три його основні складові: «діяльність», «професія», «орієнтація».

У філософському енциклопедичному словнику «діяльність» визначається як специфічна людська форма активного відношення до навколишнього світу, зміст якої складає її доцільну зміну і перетворення. Введення категорії «діяльність» в аналізоване поняття «професійна орієнтація» дозволяє уявити профорієнтацію не тільки як практику, але і як теоретичну діяльність, а точніше міждисциплінарний науковий напрямок, що являє собою не тільки визначену суму знань, але і діяльність по одержанню цих знань.

Виникнувши як практична діяльність, профорієнтація поступово збагачується теорією, що дозволяє розглядати профорієнтацію в єдності теоретичної і практичної діяльності.

Професія (від латинського *professio* – офіційно зазначене заняття, фах, від *profiteer* – оголошую своєю справою) – вид трудової діяльності, занять, що потребують визначеної підготовки і є джерелом існування.

Поняття «орієнтація» вживається в ряді наук. І скрізь воно так чи інакше пов'язано з визначенням місцезнаходження і з вибором напрямку руху. У енциклопедії орієнтація (фр. orientation буквально – спрямовувати на схід) визначається в прямому і переносному значенні. У прямому – уміння розібратись в навколишньому світі, у переносному – напрямок наукової, суспільної й іншої діяльності у визначену сторону.

Які б визначення не давались поняттю «профорієнтація», зрозуміло, що всі вони пов'язані з діяльністю по вибору професії. Якщо молода людина намагається орієнтуватися у світі професій і починає активно з'ясовувати, наскільки та або інша конкретна професія відповідає її життєвим спрямуванням, то в цьому випадку краще говорити про його орієнтацію на професію. Якщо ж він ставить об'єктом педагогічний або інший вплив з метою вибору підходящої для нього і для суспільства професії, то тут краще говорити про орієнтацію в смислі орієнтування його на професію.

Останнє точніше виражає суть справи. Проте в практиці склалася традиція говорити про орієнтацію й у тому, і в іншому змісті.

Відсутність єдиної точки зору на поняття профорієнтації пояснюється ще й іншими причинами. Наприклад, тим, що це комплексна проблема, а тому підходи до її визначення можуть бути різноманітними. Якщо професійна орієнтація розглядається через призму педагогічної практики, що протікає під переважним впливом учителів шкіл, майстрів учбово-виробничих комбінатів, то прийняття цієї точки зору в якості єдиної і головної створює педагогічну уяву профорієнтації.

Якщо ж на цей процес подивитися крізь призму психологічної науки, то на перший план виступлять психологічні поняття і концепції, що пояснюють особливості того або іншого вибору. У рамках цього підходу формується і відповідна уява профорієнтації як психологічного явища, що складається з двох взаємозалежних сторін:

- а) прийняття учнями рішення про свій професійний вибір;
- б) вплив на психіку учнів з метою формування професійних намірів, здійснення такого вибору професії, який би відповідав інтересам і спроможностям особистості й одночасно знаходився б відповідно до суспільних потреб.

Третій підхід – соціологічний. При цьому процес професійної орієнтації розглядається як частина більш загального процесу соціальної орієнтації молоді. Відповідно і вибір професії розглядається як акт, обумовлений загальною життєвою орієнтацією, прагненням особистості зайняти визначене місце в соціальній структурі суспільства, у соціальній групі.

Звідси витікає необхідність здійснення міждисциплінарного підходу як у питаннях розуміння сутності профорієнтації, так і в практичній роботі з орієнтування молоді на ті або інші професії.

Викладене вище розуміння профорієнтації як єдності практичної роботи і теорії дозволяє дати таке визначення. Професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів, спрямованих на забезпечення допомоги особистості в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні.

Підготовка підростаючого покоління до творчої праці на благо суспільства – найважливіша задача школи, її успішне здійснення пов'язане з постійним пошуком найбільш досконалих шляхів трудового виховання і професійної орієнтації. Передовий педагогічний досвід, результати наукових досліджень показують, що тільки комплексний підхід до рішення питань трудового самовизначення шкільної молоді сприяє успіху профорієнтаційної діяльності.

Соціальна роль школи як головного учбово-виховного закладу по формуванню всебічно розвиненого, готового до трудової діяльності підростаючого покоління обумовлює головну позицію педагогічних колективів у єдиному багатогранному процесі професійної орієнтації, здійснюваної школою, сім'єю, усією громадськістю. Вчитель допомагає школярам усвідомити їм схильності і здібності, спрямовує розвиток їхніх професійних інтересів. Він допомагає батькам розібратися в трудності правильного вибору професії їхньою дитиною. Вчитель повинен вміти в залежності від педагогічної ситуації, від своїх власних можливостей, інтересів і здібностей школярів підібрати комплекс педагогічних засобів, методів впливу на особистість, щоб досягти цілі профорієнтації, реалізувати те широке коло задач підготовки молоді до вибору професії, що покликана вирішувати школа.

І в той же час професійна орієнтація сприяє раціональному розподілу трудових ресурсів суспільства відповідно до інтересів, схильностей, можливостей особистості і потребами народного господарства в кадрах визначених професій.

Професійна орієнтація – це державна по масштабах, економічна за результатами, соціальна за змістом, педагогічна по методах складна багатогранна проблема.

2. Основні завдання та функції професійної орієнтації молоді

Основними завданнями профорієнтації є:

- ознайомлення учнів з професіями та правилами вибору професії;
- виховання в молоді спрямованості на самопізнання і власну активність як основу професійного самовизначення;
- формування вміння зіставляти свої здібності з вимогами, необхідними для набуття конкретної професії, складати на цій основі реальний план оволодіння професією;
- забезпечення розвитку професійно-важливих якостей особистості.

Професійна орієнтація має забезпечувати реалізацію соціально-економічної, медико-фізіологічної та психолого-педагогічної функцій.

Соціально-економічна функція полягає у підготовці конкурентноспроможного працівника, здатного професійно самовдосконалюватися та вести активний пошук виду трудової діяльності або змінювати професію чи місце роботи.

Медико-фізіологічна функція забезпечує реалізацію вимог до здоров'я і окремих фізіологічних якостей, необхідних для професійної діяльності, визначення відхилень у стані здоров'я, корекцію професійних планів з урахуванням стану здоров'я, фізичних можливостей особистості.

Психолого-педагогічна функція полягає у виявленні і формуванні інтересів, нахилів, здібностей особистості, допомозі в пошуку свого покликання, засвоєння системи знань, які дають змогу обрати й здійснювати професійну діяльність, визначенні шляхів і способів ефективного управління професійним самовизначенням.

3. Теорія профорієнтації

Мета і задачі профорієнтації успішно реалізуються повною мірою тоді, коли сама профорієнтація зможе спертися на розвинуту теорію і методологію. І не випадково: адже в теорії і методології переломлюються і перевіряються поняття, ідеї, погляди, форми, методи і принципи, що дозволяють підвищити ефективність практичної роботи.

Отже, профорієнтація – це «науково обґрунтована система підготовки молоді до вільного і самостійного вибору професії, покликана враховувати як індивідуальні особливості кожної особистості, так і необхідність повноцінного розподілу трудових ресурсів в інтересах суспільства». Профорієнтація повинна являти собою єдність практики і міждисциплінарної теорії. При цьому важливе значення має теорія: адже саме в ній переломлюються ті чи інші ідеї, що потім допомагають перетворити практичну роботу в науково-практичну. Теорія не з'являється, як правило, разом із самою діяльністю, щоб сформулювати теорію, що сприяє удосконалюванню практики профорієнтації. У професійній орієнтації на чолі кута звичайно ставилася практична робота по орієнтації учнів переважно на робочі професії. Значно пізніше була звернена увага на необхідність розробки теорії, і лише відносно недавно стала відчуватися потреба в розробці методологічних питань профорієнтації.

«Практична сторона містить у собі діяльність державних і громадських організацій, підприємств, установ, школи, а також родини по удосконалюванню процесу професійного і соціального самовизначення в інтересах особистості і суспільства в цілому».

Теорію профорієнтації можна визначити в такий спосіб: «це сукупність висловлень, що відбивають у концентрованій формі комплекс

поглядів, представлень і ідей, спрямованих на здійснення ефективної профорієнтаційної діяльності».

Це визначення порівняно просте і загальне: воно хоча і корисне для «входження» у світ теорії, але з погляду наукової строгості, неминучої при визначенні теорії будь-якої діяльності. Більш глибоке визначення поняття наступне: «теорія профорієнтації – це форма наукової організації знання, що дає цілісну уяву про закономірності й істотні зв'язки двох процесів - професійного самовизначення молоді відповідно до особистих інтересів, схильностей, здібностей й орієнтування її на ті професії, по яких відчувається суспільна потреба в кадрах».

Розглянемо основні компоненти теорії професійної орієнтації школярів: факти, закономірності, принципи. Достовірних фактів, отриманих за допомогою наукових методів, у профорієнтації мало. Тому одна з важливих задач – зібрати нові факти і дати їм правильну інтерпретацію. Це виявляється важливим у тих випадках, коли пошук нових фактів ведеться за допомогою однієї чи декількох гіпотез. Останні також складають важливу частину теорії. Наприклад, у кожному районі (регіоні) можуть виявитися свої специфічні фактори, що впливають на вибір визначеної професії. Гіпотеза про такі можливі фактори допомагає створенню методів дослідження, що дозволяють оцінити явище і на цій основі виробити практичні рекомендації з поліпшення профорієнтаційної роботи з учнями.

Важливий компонент теорії профорієнтації – визначення закономірностей. Пошук їх служить загальною метою наукової діяльності. Пізнання закономірностей – це, те саме головне, заради чого звичайно і починаються наукові дослідження. Знайдені закономірності звичайно виражаються за допомогою понятійного апарата і специфічної мови науки, що відрізняється більшою точністю, виразністю, великими можливостями з'єднання профорієнтації з поняттями інших наук, і в тому числі і з математикою.

Рівень розвитку кожної теорії нерідко визначається складом і якістю принципів, покладених в основу діяльності. Формулюванню принципів профорієнтації приділяється чимало уваги. Однак не можна сказати, що розробка системи принципів профорієнтації завершена: необхідно багато зробити для створення стрункої, несуперечливої системи, що задовольняє усім вимогам.

Оскільки об'єктом профорієнтаційної діяльності є процес соціально-професійного самовизначення людини, важливо у першу чергу сформулювати групу принципів, якими керуються (чи повинні керуватися) дівчата і юнаки, вибираючи собі професію і місце в соціальній структурі суспільства.

Специфічні принципи профорієнтації:

1. *Принцип свідомості* у виборі професії виражається в прагненні задовольнити своїм вибором не тільки особистісні потреби в трудовій діяльності, але і принести якнайбільше користі суспільству.

2. *Принцип відповідності обраної професії інтересам, схильностям, здібностям особистості й одночасно потребам суспільства* в кадрах визначеної професії виражає зв'язок особистісного і суспільного аспектів вибору професії. За аналогією з відомою думкою не можна жити в суспільстві і бути вільним від суспільства – можна також сказати: не можна вибирати професію, виходячи тільки з власних інтересів і не зважаючи на інтереси суспільства. Порушення принципу відповідності потреб особистості і суспільства приводить до незбалансованості в професійній структурі кадрів.

3. *Принцип активності у виборі професії* характеризує тип діяльності особистості в процесі професійного самовизначення. Професію треба активно шукати самому. У цьому велику роль покликані зіграти: практична проба сил самих учнів у процесі трудової і професійної підготовки, порада батьків і їхній професійний досвід, пошук і читання літератури (за темою, яка зацікавила), робота під час практики і багато чого іншого.

4. Останнім принципом у цій групі є *принцип розвитку*. Цей принцип відбиває ідею вибору такої професії, що давала би особистості можливість підвищення кваліфікації, збільшення заробітку, у міру росту досвіду і професійної майстерності, можливість активно брати участь у суспільній роботі, задовольняти культурні потреби особистості, потреба в житлі, відпочинку.

У професійній орієнтації є група принципів, тісно зв'язаних (і багато в чому пересіченими) із загальними педагогічними принципами.

Загальнопедагогічні принципи:

1. Зв'язок профорієнтації з життям, працею, практикою, що передбачає надання допомоги людині у виборі його майбутньої професії в органічній єдності з потребами народного господарства в кваліфікованих кадрах.

2. Зв'язок профорієнтації з трудовою підготовкою школярів – це принцип, що передбачає гарну постановку трудового виховання і навчання. У відриві від трудової підготовки профорієнтація здобуває риси абстрактності, відірваності від практики, від загальних задач трудового і професійного становлення особистості.

3. Систематичність і наступність у профорієнтації забезпечує профорієнтаційна робота з 1 по 11 класи за умови обов'язкової наступності цієї роботи з класу в клас.

4. Взаємозв'язок школи, родини, базового підприємства, середніх професійних навчальних закладів і громадськості в профорієнтації учнів передбачає тісний контакт по наданню допомоги молодим людям у

виборі професії. При цьому передбачається посилення цілеспрямованості і координації в спільній діяльності.

5. Характер профорієнтації, що виховує, складається в необхідності здійснення профорієнтаційної роботи відповідно до задач формування гармонічної особистості, у єдності трудового, економічного, морального, естетичного, правового і фізичного виховання.

6. Взаємозв'язок діагностичного і виховного підходів до проведення профорієнтаційної роботи – принцип, що припускає неприпустимість протиставлення одного підходу іншому. Кожний з них вирішує свої задачі.

7. Диференційований і індивідуальний підхід до учнів у залежності від віку і рівня сформованості їхніх професійних інтересів, від розходжень у ціннісних орієнтаціях і життєвих планів, від рівня успішності. Диференціація учнів по групах дозволяє точніше визначити їхній засобу впливу, що будучи ефективними в одній групі можуть виявитися неефективними в іншій. Диференціація створює умови для реалізації індивідуального підходу.

8. Оптимальне сполучення масових, групових і індивідуальних форм профорієнтаційної роботи з учнями і їхніми батьками, що затверджують необхідність використання різних форм, відходу від традиційно використовуваних тільки масових форм, посилення уваги до збалансованого сполучення усіх форм роботи.

9. Відповідність змісту форм і методів профорієнтаційної роботи потребам професійного розвитку особистості й одночасно потребам району (міста, регіону) у кадрах визначених професій і необхідного рівня кваліфікації».

Таким чином, у теорії профорієнтації існують і загально-педагогічні принципи, і специфічні принципи, що характеризують профорієнтаційну діяльність як суспільне явище.

ЛЕКЦІЯ 2.

Історія виникнення та становлення професійної орієнтації (2 години)

План

1. Виникнення та становлення професійної орієнтації.
2. Система професійної орієнтації в СРСР.
3. Сучасний стан профорієнтаційної роботи.

Рекомендована література

Основна:

1. Концепція державної системи професійної орієнтації населення, затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 р. № 48.
2. Методические рекомендации к курсу «Основы теории профориентационной работы»/ Сост. В.Г.Гетта, Н.А. Ховрич. Чернигов: ЧПИ, 1990. 36 с.
3. Професійна робота з молоддю: професія – соціальний працівник. Навчально-методичний посібник / Загальна ред. І.В. Козубовської. Ужгород, 2002.
4. Бондарчук К. Стан та напрями вдосконалення профорієнтаційного обслуговування громадян в Державній службі зайнятості, Україна: аспекти праці. 2004. № 1. С. 12–20.
5. Назимов И. Профессиональная ориентация между прошлым и будущим // Школа и производство. 1997. № 1. С. 89–96.

1. Виникнення професійної орієнтації

У житті кожної людини настає момент, коли вона має вирішити, яку професію обрати, куди піти вчитися чи працювати. Негативні наслідки помилок при виборі професії не рахуються і не прораховуються. Французький вчений Сен-Сімон писав, що причиною майже всіх «негараздів» в суспільстві стають «неудавшиися призвання, насилія над склонностями, навязанные профессии и проистекающие отсюда неудовольствия и злые страсти». Ці слова можна справедливо віднести не тільки до «високих», інтелектуальних професій, а і до простих.

Бездарні політик, військовий начальник, менеджер, юрист, лікар – велика біда. Аленемало неприємностей та втрат від невмілого сантехніка, телемайстра, у яких голова та руки не підходять до виконуваної роботи. Між тим, за статистичними відомостями 20–30 % працівників в різних сферах діяльності не на своєму місці, про що говорять не виконання норм, посадових інструкцій, надзвичайна втома. А 70–80 % робітників та спеціалістів незадоволені вибраною професією з

різних причин. Чим складніша, відповідальніша робота, тим більше подібних випадків.

Важливе значення при виборі майбутньої професії займає професійна орієнтація. Профорієнтація є самостійною областю знань, але формується на межі педагогіки, психології, соціології, економіки, філософії, медицини, права.

Виникнення професійної орієнтації дуже часто пов'язують з 1908 р., коли було відкрито перше профконсультаційне бюро в місті Бойон (США). Однак, згідно іншої точки зору, профорієнтація з'явилася набагато раніше, в глибокій давнині. Виникла профорієнтація з потреб розвитку людського суспільства, і тому вона як і суспільство, має свою історію та передісторію. Звичайно професійна орієнтація не могла з'явитися раніше, ніж з'явилися професії, а відповідно і потреба в орієнтації на ці професії.

Історія появи деяких елементів оцінки профпридатності людини іде в глибину століть. Це відноситься, в основному, до діагностики знань, умінь і навичок. Діагностика цих елементів розвитку людини проводилась у Стародавньому Вавілоні. Єгипті, Греції, Китаї. Вже в середині III тисячоліття до н.е. у Стародавньому Вавілоні проводили іспит випускників шкіл, що готували переписувачів. Завдяки великим по тим часам знанням, професійно підготовлений переписувач був центральною фігурою месопотамської цивілізації, він умів вимірювати, ділити майно, грати на музичних інструментах. Під час іспитів перевіряли його вміння розбиратися в тканинах, металах, рослинах, а також знання всіх чотирьох арифметичних дій.

У III тисячоріччі до н.е. у Китаї існувала широко розповсюджена посада і професія урядового чиновника. Відповідно і тут з'явилися перші елементи профвідбору на цю посаду. Церемонії помітно сприяла атмосфера урочистості навколо молодих людей, які 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 заключному етапі багатоступінчастого конкурсного відбору претендентів.

Специфічні елементи професійного відбору застосовувались в Спарті при вихованні воїнів, в Римі – при відборі і навчанні гладіаторів.

З різних історичних пам'яток відомо, що процес формування суспільних відносин супроводжується розвитком ремесел та появою різних професій. Відповідно виникали і проблеми з вибором професії, перші прояви невідповідності професії нахилам, уподобанням та схильності людини.

Дуже давно люди збагнули: справжню насолоду приносить лише та праця, яка обирається за власним бажанням, відповідно до інтересів, покликання, здібностей особистості. Ще відомий давньогрецький

філософ Платон (427–347 рр. до н.е.) говорив: «Пізнай себе і роби свою справу».

Подібних прикладів багато, і всі вони вказують на досить ранній період виникнення елементів того, що зараз прийнято називати профдіагностикою і профвідбором. Якщо виходити з розповсюдженої зараз точки зору про включення профдіагностики і профвідбору в систему професійної орієнтації, то можна сказати, що профорієнтація виникла давно. Однак якщо тепер подивитися на профорієнтацію як на суспільний процес, що включає в себе не тільки відзначені вище профдіагностику і профвідбір (підбір), але також профпросвіту, профконсультацію, соціально-професійну орієнтацію і професійне виховання, то стане ясно, що профорієнтація як науково осмислена діяльність людини могла з'явитися лише пізніше, з тієї пори, коли почала набирати силу тенденція диференціації й інтеграції окремих наук. Отже, приведені вище історичні дані можна розглядати як указівку не на історію, а на передісторію виникнення профорієнтації. Історія почалася набагато пізніше, у період розвитку великої машинної індустрії, тобто в період розвинутого капіталізму, з його неминучими супутниками – підвищенням інтенсивності виробничих процесів, зростанням ролі спеціалізації і професіоналізації праці, а також зі змушеною необхідністю здійснення професійної підготовки величезних мас робітників.

Саме в цей час визначилася практична потреба в залученні робочої сили, її навчанні і розподілі на різні трудові операції відповідно до індивідуальних особливостей і здібностей людей. Засновником наукового вивчення індивідуальних особливостей вважається англійський вчений Френсіс Гальтон.

Головна психологічна причина появи професійної орієнтації полягає в тому, що перед значною кількістю людей виникла проблема вибору, якої раніше не було. Проблема вибору викликає значні труднощі, тому що вибір пов'язаний з відповідальністю за свій вибір. Але оскільки далеко не всі люди готові до відповідальності, то виникає нагальна потреба в спеціальних помічниках – консультантах, що допомагають вирішувати проблеми вибору.

В минулому столітті не було самостійних служб профорієнтації. Але вибір і підбір професії, роботи ніколи не припинявся. Спочатку в вузьких межах, замкнуто – класовий, кастовий, спадковий. Далі – ширше, внаслідок розширення прав та свобод людини, підвищення рівня освіти, були створені служби профорієнтації. Це сталося на рубежі XIX та XX ст. Природний процес допомоги (взаємодопомоги, самопомоги) людей в виборі професії, здійснюваний батьками, друзями, роботодавцями, доповнився особливими, спеціальними послугами.

Виникнення професійної орієнтації пов'язують з появою першого кабінету профорієнтації в Страсбурзі в 1903 р. та бюро професійної

орієнтації молоді, що було відкрито в січні 1908 р. в м. Бостон (США). Потім аналогічне бюро заснували в Нью-Йорку. У його задачі входило вивчення вимог, які висувалися до людини різними професіями та більш детальне пізнання здібностей школярів. Бюро вело свою роботу в контакт з учителями, користуючись тестами й анкетами. Досвід діяльності цих бюро став широко поширюватися в США, Іспанії, Фінляндії, Швейцарії, Чехословаччині й інших країнах.

У своїй роботі бюро керувалося наступними положеннями:

- по значимості вибір професії можна порівняти до подружнього вибору;
- професію краще вибирати, чим сподіватися на щасливий випадок;
- ніхто не повинний вибирати професію без ретельного міркування, без опори на профконсультанта;
- молодь повинна ознайомитися з великим числом професій, а не братися відразу ж за «зручну» чи випадкову роботу;
- вибір професії протікає тим краще, чим уважніше профконсультант вивчить особливості особистості що вибирає, фактори успішного вибору і світ професій.

Робота перших профорієнтаційних служб базувалася на «трьох факторній моделі Ф. Парсонса, коли в претендентів на ті чи інші професії виявляли здібності і психологічні якості, співвідносили їх з вимогами професій, і на підставі цього видавали рекомендації про придатність чи непридатність людини до даної професії»

Основоположником професійної консультації був видатний американський соціолог Ф. Парсонс. Цікавлячись долею молоді, яка закінчувала школу та приходила на виробництво, Ф. Парсонс провів опитування випускників деяких шкіл м. Бостона. В результаті опитування Ф. Парсонс впевнився, що уявлення більшості молодих людей про майбутню роботу далекі від реальності і що вони потребують кваліфікованої допомоги при визначенні життєвого шляху. В 1903 р. Ф. Парсонс відкрив перше в світі бюро з питань щодо вибору професії.

Робота бюро на перших етапах проходила так: молодим людям, які зверталися до бюро пропонували ряд питань: «Чи подобається Вам бути з людьми?», «Чи подобається людям бути з Вами?» та подібні питання. З відповідей складалась думка про психологічні особливості молодої людини і в залежності від цього давалися загальні поради та вказівки відносно майбутньої роботи. Успіх роботи бюро набагато залежав від особистості Ф. Парсонса, який надзвичайно уважно помічав психологічні особливості молодої людини.

В ході роботи Ф. Парсонс та його співробітники впевнились, що самих психологічних тестів замало. Необхідна спеціальна інформація про самих молодих людей та про професії. Для цього необхідні комплексні дослідження цілого ряду наук.

Робота з професійної консультації виявилася необхідною в період після першої світової війни. Після війни на ринку праці з'явилася велика кількість інвалідів, для працевлаштування яких довелося вивчати психофізіологічні особливості багатьох професій. Результати проведених досліджень були покладені в основу орієнтації непрацездатних інвалідів на відповідні професії.

Одночасно з професійною консультацією виник і професійний відбір. Питанням професійного відбору багато уваги приділяв директор психологічної лабораторії Гарвардського університету професор Г. Мюнстерберг. Його можна назвати основоположником психотехніки.

За замовленням телефонної кампанії він вивчив придатність кандидатів на професію телефоністки. У той період телефоністка повинна була робити до 105 з'єднань у годину, тобто кожні 10 с. потрібно було з'єднувати абонентів, а для цього необхідно було виконати 14 окремих психофізичних актів. Багато телефоністок такого навантаження не витримували і звільнялися з роботи. Це було невигідно підприємцям. Тому і виникла необхідність розробки рекомендацій із профдобору кандидатів у телефоністки по їхніх психофізіологічних якостях. У підсумку плинність кадрів різко скоротилася.

В містах США перед першою світовою війною катастрофічно стала зростати кількість нещасних випадків на трамвайних лініях. Власники ліній запросили Г. Мюнстерберга для вивчення причин цих випадків. Професор Г. Мюнстерберг провів в своїй лабораторії перші в світі психологічні дослідження в економічних цілях. Він умовно змодельював процес водія трамваю таким чином, щоб шляхом зміни виробничих ситуацій виділити і вивчити психічні реакції водіїв на ці зміни.

В результаті досліджень Г. Мюнстерберг відібрав групу водіїв, роботу яких порівняв з роботою контрольної групи (осіб, які не пройшли відбору). Висновки підтвердили успішність роботи Г. Мюнстерберга.

В результаті багатьох експериментів Г. Мюнстерберг зробив висновок про те, що для успішної роботи за деякими професіями людина повинна мати комплекс психофізіологічних якостей, кожна з яких повинна бути в певних межах. Недолік цих якостей, або ж їх перебільшення може привести до помилок та катастроф.

Г. Мюнстерберг зробив висновок про те, що необхідно проводити обов'язковий відбір на деякі професії, застосовуючи при цьому психологічні експерименти. Таке застосування психології Г. Мюнстерберг спочатку назвав «прикладною економічною психологією», а потім «економічною психотехнікою».

В цей час виникла необхідність професійного відбору в зв'язку з роботами, які стосувалися наукової організації праці (НОП). Основна мета роботи по НОП – підвищення продуктивності праці за рахунок покращення технічних, економічних, санітарно-гігієнічних та

психофізіологічних умов праці. Основоположником цього напрямку був Фредерик Тейлор.

Перша світова війна (1914–1918 р.) викликала подальше розширення потреби у визначенні професійної придатності: вона вимагала прискореної підготовки осіб, що володіють потрібними для військової справи інтелектуальними і фізичними якостями.

Інтенсивне технічне переозброєння промисловості ведучих капіталістичних держав, розвиток принципово нової техніки на початку ХХ ст., у тому числі військової, актуалізували проблему «людина – техніка». Усе гостріше стало усвідомлення, що не кожен бажаючий може керувати складною технікою. Для цього необхідні знання, здібності і відповідні навички. Війна істотно загостила інтерес до питань співвіднесення здібностей людини з вимогами професій. Тим самим був підготовлений ґрунт для розгортання науково-дослідних робіт з тестових методів оцінки особистості. У США був створений перший варіант так названого групового тесту, що дозволяв швидко оцінити придатність призовників до військової служби в різних родах військ. Створений тест розглядали як психологічну зброю, тому всі іспити, масштаб досліджень і результати їх зберігалися в таємниці. На підставі досліджень проводилися відрахування «непридатних осіб», призначення на «чорні роботи» нездатних до справи, комплектування унтер-офіцерських і офіцерських шкіл, вирівнювання частин за рівнем інтелектуальності, набір у спеціальні частини.

Як видно з історії, саме життя привело до появи профорієнтації як практики, і далі – міждисциплінарного наукового знання.

2. Система професійної орієнтації в СРСР

У Росії профорієнтаційна діяльність почав на початку ХХ століття Педагогічний музей. Він проводив дослідження причин вибору професій учнями різних типів шкіл. Ще задовго до відкриття профорієнтаційних служб, у Санкт-Петербурзі професор Н. Кіреєв безоплатно допомагав молодим людям у виборі факультету та спеціалізації в університеті. Пізніше, М.А. Рибнікова і Н.А. Рибніков розвинули цю ініціативу далі, переносючи її в школи та гімназії.

Історію розвитку системи професійної орієнтації в СРСР умовно поділяють на чотири основні етапи.

I етап: початок 20-х – кінець 30-х рр. – зародження і становлення, пошуки форм і методів профорієнтаційної роботи, усвідомлення експериментального і практичного матеріалу.

У цей час видається ряд постанов, зокрема «Положення про єдину трудову школу РРФСР» /1918 р./, «Про створення Центрального інституту праці» /1921 р./, де трудове навчання, виховання і профорієнтація

розглядались як найважливіша складова частина підготовки молоді до праці.

У країні створюється розгалужена мережа бюро, кабінетів і лабораторій профконсультацій.

В 20-х роках група ентузіастів на чолі з академіком В.М. Бехтеревим при підтримці та участі психологів почала дослідження і конкретну допомогу людям у виборі професії, роботи. Це привело до організації в Ленінграді при біржі праці першого бюро профконсультації, пізніше такі бюро були створені в багатьох містах країни. Це – найбільш яскрава сторінка вітчизняної профорієнтації. Вона цінна тим, що профорієнтація з громадської форми плавно переросла в громадсько-державну.

Виникнувши в умовах непу, деяких демократичних свобод профорієнтація приносила відчутні економічні результати. Почали виділяти кошти на профорієнтацію. Установились і поглиблювались корисні зв'язки з практикою навчання молоді, підготовки і відбору робітників та інженерних кадрів для промисловості, транспорту, інших галузей. Питання профорієнтації обговорювались на засіданнях Ради Народних Комісарів. Проводились перспективні наукові дослідження, особливо по питаннях методології та методиці вивчення професій, розробки їх характеристик (професіограм), комплексних прогностичних методик, їх практичному застосуванню, по методичному профконсультуванню в зв'язку з проблемами організації, якості і безпеки праці.

Таким чином, в кінці 20-х р. була створена система профвідбору і профконсультації з такою структурою: галузеві профконсультаційні кабінети або бюро при відділах Наркомпраці РРФСР та союзних республік; психотехнічні лабораторії при науково-дослідних інститутах і навчальних закладах; бюро профконсультації, що працювали безпосередньо на виробництві.

Недоліком такої системи було, по-перше, відсутність у ній головної ланки – загальноосвітньої школи; по-друге, теоретичну основу професійно орієнтаційної роботи становили педологія і психотехніка.

2 етап: кінець 30-х – кінець 50-х рр. – «епізодичне» функціонування, практичний відхід від проблеми професійної орієнтації, незначна участь вчених і спеціалістів в їх вирішенні. В 1936 році вийшла сумно знаменита Постанова ЦК ВКП(б) «Про педологічні перекинуття в системі Наркомпроса». Почався наступ на гуманітарні науки, і почався саме з профорієнтації. Фактично профорієнтацію закрили, аргументуючи це тим, що вона не відповідає цілям і завданням соціалістичного будівництва.

У 1937 році було скасоване трудове навчання в школах, почалося згортання профорієнтаційної роботи.

Однак профорієнтація збереглась (попри заборону) в сім'ї, епізодично і негласно – в школах, під виглядом медичної експертизи здоров'я – в льотних училищах.

3 етап: початок 60-х – початок 80-х рр. – активний пошук у розв'язанні завдань професійної орієнтації, підвищена увага партійних і державних органів до цієї проблеми. Робота ведеться за двома основними напрямками: а) розробка теоретичних основ радянської системи професійної орієнтації; б) практична реалізація теоретичних положень шляхом створення системи професійної орієнтації.

В період «відлиги» (1955–1963) і пізніше почалося повільне відродження профорієнтації. Вона з'явилась в загальноосвітніх школах, потім в вузах, далі в формі профвідбору – на великих заводах Ленінграду, Казані, Дніпропетровська, Запоріжжя, Риги. Професійна орієнтація отримала право громадянства при відборі космонавтів, підводників, працівників нафтових та газових промислів. На цьому етапі, особливо в профвідборі домінувала прикладна направленість професійної орієнтації. Інакше було мало надії на визнання та фінансування.

Наприклад. На Казанському радіозаводі вдалося усунути брак при збиранні виробу шляхом заміни його винуватців – радіомонтажників, які мали психофізіологічні протипоказання дотокої роботи. Це дало велику економію коштів та часу. За наказом міністра на заводі відкрили лабораторію профорієнтації. Відкрили лабораторію в Дніпропетровську, Ризі та інших містах.

Але все це «стихийні» дуже рідкі випадки. Профорієнтацію ускладнював і протекціонізм при прийомі в престижний вуз чи на престижну роботу. Заважали профорієнтації і організаційно-методичні причини. Кадри керівників і спеціалістів підбирались навмання.

На цьому етапі професійну орієнтацію офіційно не забороняли, але належної підтримки профорієнтація не отримувала. Це були часи, коли на перше місце ставилися інтереси народного господарства, обороноздатності країни, а не інтереси особистості. Лозунги закликали: «Усім класом на ферму!», «... на завод!», «... на комсомольську будову!»

4 етап: з 1984 р. до нинішнього часу – теоретичне і організаційно-методичне забезпечення розвитку державної служби професійної орієнтації.

Починаючи з середини 80-х років у країні почалися істотні зміни в сфері професійної орієнтації. В 1984 році вийшла Постанова ЦК КПРС «Основні напрямки реформи загальноосвітньої і професійної школи», де особливе місце приділялося розвитку трудового навчання і профорієнтації молоді. Було створено 60 регіональних центрів професійної орієнтації молоді, а в районах – безліч пунктів профконсультації. На базі Держкомпраці почалася активна підготовка

профконсультантів. У школах ввели курс «Основи виробництва. Вибір професії». До початку 90-х років була створена реальна державна служба професійної орієнтації.

3. Сучасний стан профорієнтаційної роботи

Україна отримала в спадок дуже громіздку, слабо керовану структуру профорієнтації. Навіть позитивний досвід минулого 20-30-х та 60-70-х років став непотрібним. А цей досвід показував: приживається та живе не профорієнтація слів і обіцянок, а профорієнтація справи та користі, яка позитивно впливає на професійне становлення, реалізацію і розвиток особистості.

В такому ключі повинен робити свою справу будь-який вдумливий педагог, наставник, виробничий майстер. При цьому він веде свій особистий рахунок – фіксує запам'ятовує, відстежує кар'єру своїх кращих вихованців, не тільки видатних, але і простохороших працівників в різних сферах. Та їх, як правило, не дуже багато – 15,20,50 із декілька сотень, а то і тисяч колишніх учнів. Але вони – його гордість. Часто ключ до характеру та долі таких класних спеціалістів вдавалось знайти за допомогою своєчасно знайденого нахилу до чогось, знайденого і розвинутого. Це – один із варіантів природної профорієнтації. Тобто існує якась «живинка», яку своєчасно розглядили і розвили.

Директивна профорієнтація таких ключів, «живинок» не шукає. При директивній профорієнтації на виході – відомості про кількість шкіл та учнів, які «охоплені» профорієнтаційними заходами, проведених семінарів і зборі соціологічних опитувань, індивідуальних та групових консультацій, про кількість установлених персональних комп'ютерів. Такі цифри потрібні. Але сила профорієнтації не в збільшенні кількості послуг і громадян, які отримали їх. Головне профорієнтації – якість відібраних, рекомендованих та прийнятих на роботу людей. Про таке в центрах профорієнтації навіть не говорять. По-перше, цього не потребує начальство, по-друге, це складно, і по-третє – чи знайдуться такі факти. Трапилось так, що директивна профорієнтація, яка претендує на допомогу людям в професійному самовизначенні, сама соціально та економічно, не визначилась в суспільстві.

Заважає розвитку профорієнтації односторонній підхід до вираження складних проблем. Так, в виборі свого місця і ролі в світі праці беруть участь два рівноправні партнери: людина і професія. Але інтереси і можливості людини враховуються і вивчаються, а запити і вимоги професії до людини приймаються до уваги в самому загальному вигляді. В центрах профорієнтації і навіть в наукових організаціях відсутні аналітики професій – професіографи. В результаті цього профорієнтація залишається без однієї із важливіших своїх опор – пізнання і знання професій.

Заважає справі і психологізація профорієнтації. Проблема це комплексна, дисциплінарна. В ній повинні бути задіяні не тільки поняття і методи психології, але й соціології, економіки, педагогіки, медицини, демографії. Людина «складається» з душі, тіла і справи, яка дає їй їжу, одяг, зігріває.

Людина вибирає не професію в чистому вигляді, а дещо більше – безпечні умови праці, безпеку, прибуток, рівень та спосіб життя. Зусилля профорієнтації, як і іншої науки, веде до безпеки професії.

Профорієнтація часто «грішить» крайнощами при визначення спектра професій, які потребують її обслуговування. Перевага віддається складним, інтелектуальним видам діяльності. Такий підхід зменшує методичний арсенал профорієнтації. В цьому арсеналі багато тестів для визначення інтелекту та особи, а тести для вивчення сенсомоторики людини (зір, слух, чутливість рук, пальців) майже відсутні. Але суспільству потрібні не тільки гарні лікарі, юристи, суспільству необхідні і вмілі, розумні, здібні робітничі кадри.

Профорієнтаційна робота в найбільш повному обсязі здійснюється підрозділами державної служби зайнятості. Окремі її елементи застосовуються в дошкільних, загальноосвітніх, професійних та вищих навчальних закладах, системі післядипломного навчання та військоматах. На стадії суспільного усвідомлення перебуває організація професійної орієнтації осіб з обмеженою працездатністю.

В дошкільних навчально-виховних закладах здійснюється попереднє вибіркове інформування малят про світ професії, їх ігрове засвоєння.

Профорієнтаційна робота в загальноосвітніх школах зводиться в основному до предметно-навчальної орієнтації, й здійснюють вчителі-предметники та класні керівники, а координацію – завідуючі кабінетами профорієнтації. Проте ця робота в більшості шкіл провадиться формально.

Розширення диференціації навчання, мережі шкіл і класів з поглибленим навчанням предметів, формування мережі навчальних закладів нового типу (ліцеїв, гімназій, коледжів) та навчально-виховних комплексів (НВК) створюють умови для розвитку професійних інтересів і здібностей учнів. Проте при комплектуванні класів з поглибленим вивченням дисциплін, профільованим навчанням недостатньо враховуються індивідуальні особливості учнів, їх відбір провадиться без належного психологічного обґрунтування.

Дуже повільно створюються психологічні служби в школах, а там, де вони існують, профорієнтаційній роботі приділяється недостатня увага.

У школах, міжшкільних навчально-виробничих комбінатах останнім часом дає себе знати тенденція до згортання навчально-виробничої бази трудового, професійного навчання та професійної орієнтації, підприємства зменшують свою допомогу навчальним закладам у її створенні.

У системі професійної освіти здійснюється перехід від практики профагітації до конкурсного відбору учнів. У вищій школі поширюється тестування абітурієнтів. Однак усе це становить лише окремі елементи професійної орієнтації, тоді як цілісної її системи на сьогодні не існує.

Спільна робота щодо професійної орієнтації, яку повинні вести соціальні служби для молоді, професійні та вищі навчальні заклади і відповідні підрозділи державної служби зайнятості, не відповідає сучасним вимогам і не регламентується відповідними документами.

Важливою умовою залучення до праці осіб з обмеженою працездатністю є організація професійної орієнтації цих груп громадян у державній службі зайнятості, установах охорони здоров'я та соціального захисту населення. Однак внаслідок організаційної недосконалості існуючих структур і через відсутність необхідних джерел фінансування профорієнтаційну роботу з зазначеними групами населення досі не організовано на належному рівні.

Найбільш повно основні напрями профорієнтаційної роботи з незайнятим та зайнятим населенням регламентується державною програмою зайнятості і реалізується в діяльності відповідних структурних підрозділів державної служби зайнятості. У системі державної служби зайнятості створено мережу центрів професійної орієнтації населення та профконсультаційних пунктів (ПКП).

Після підпорядкування у 1992 р. територіальних профорієнтаційних центрів для молоді Державній службі зайнятості та створення територіальних центрів профорієнтації населення мережа профорієнтаційних підрозділів активно розширювалась. Вже до 1997 р. в системі служби зайнятості функціонували 21 центр профорієнтації (1 республіканський, 17 обласних і 3 міських), 6 відділів профорієнтації центрів зайнятості (5 обласного і 1 міського рівня) та 2 відділи профорієнтації навчально-профорієнтаційних центрів, тобто 29 основних профорієнтаційних підрозділів. Базовим був визнаний Дніпропетровський обласний центр профорієнтації. В міських районних центрах зайнятості діяли майже 100 відділів (секторів) профорієнтації; Для виконання вимог Концепції державної системи професійної орієнтації населення в системі Державної служби зайнятості населення були розроблені: «Перелік професій та спеціальностей, які вимагають професійного відбору», «Орієнтовний перелік робіт та професій, де є потреба у професійному відборі», «Перелік важких робіт із шкідливими та небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосування праці жінок», «Нормативи чисельності психологів і профконсультантів. державної служби зайнятості населення» й інші.

Провідну роль в розвитку профорієнтаційної роботи до 1997 р. відігравали територіальні центри професійної орієнтації населення. В центрах розробляли методичні рекомендації для здійснення

профорієнтаційної роботи, проводили їх адаптацію, а в окремих – експертизу професійних психодіагностик. За 1995 р. було підготовлено 240 методичних рекомендацій, що в 2,3 рази більше, ніж 1994 р. Покращувалось матеріально-технічне підґрунтя, підвищувався рівень кваліфікації спеціалістів. Це давало змогу розробляти й видавати професіографічні матеріали (професіограми, професіокарти, проспекти, листівки, буклети), готувати довідники професійних навчальних закладів, підприємств і т.п. Територіальні центри профорієнтації населення координували роботу відділів профорієнтації, здійснювали апробацію методик, запроваджували передовий вітчизняний і зарубіжний досвід, а також обслуговували громадян, налагоджували співпрацю із закладами систем освіти, у справах сім'ї та молоді, соціального захисту, внутрішніх справ, підприємствами. На територіальних рівнях лише у 1996 р. було проведено 120 конференцій, семінарів, нарад, учасниками яких, були близько 5 тис. спеціалістів. В Інституті підготовки кадрів Державної служби зайнятості населення України підвищували кваліфікацію практичні психологи, профконсультанти, методисти з профорієнтації.

Набули поширення виступи фахівців по радіо, телебаченню, на сторінках періодичної преси для ознайомлення населення: з напрямками діяльності Державної служби зайнятості населення; із положеннями законодавчих актів з питань праці та зайнятості громадян; кон'юнктурою професій на ринку праці, потребами в робочій силі за професійно-кваліфікаційним складом; професійно-технічними, вищими навчальними закладами, формами й умовами здобуття професій, спеціальностей і т.п.

Незважаючи на результати й багатогранність роботи центрів профорієнтації населення, передбачуване зростання рівня безробіття, всупереч положенням Концепції державної системи професійної орієнтації населення наприкінці 1996 – на початку 1997 р. їх ліквідували. Головна причина – зниження рівня фінансування системи служби зайнятості через поглиблення соціально-економічної кризи. Натомість у центрах зайнятості населення були створені відділи (сектори), зазвичай, із кількома спеціалістами з профорієнтації. При ліквідації центрів профорієнтації не лише скоротилась штатна чисельність профконсультантів, а й суттєво обмежились права і можливості профорієнтаційних підрозділів. Значна частина матеріально-технічної бази, науково-методичний, кадровий потенціал, що створювались роками, були втрачені, а профорієнтаційну роботу продовжила лише невелика чисельність фахівців.

ЛЕКЦІЯ 3.

Нормативні документи в сфері професійної орієнтації (2 години)

План

1. Нормативні акти в сфері професійної орієнтації.
 - а) Концепція державної системи професійної орієнтації населення.
 - б) Положення про організацію професійної орієнтації населення.
 - в) Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається.

Рекомендована література

1. Збірник нормативних, інструктивних та методичних матеріалів з питань професійної орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян. Київ. 1997.

1. Нормативні акти в сфері професійної орієнтації.

а) Концепція державної системи професійної орієнтації населення.

Розроблення цілісної системи професійної орієнтації набуває особливого значення в умовах переходу до ринкової економіки, коли інтенсифікується процес вивільнення робочої сили і підвищуються якісні вимоги до кваліфікації працівників. Саме потребою активно регулювати ринок праці та розвивати соціальну ініціативу населення визначаються основні положення Концепції. Роль професійної орієнтації у формуванні ефективно зайнятості населення зумовлюється й тим, що науково обґрунтований і усвідомлений вибір громадянами професії створює передумови для отримання максимальних результатів від трудової діяльності, професійна орієнтація сприяє також раціональній структурній перебудові народного господарства з урахуванням реальної потреби в професіях (спеціальностях), є засобом запобігання стресовій поведінці людей, яким загрожує безробіття.

В основу розробки Концепції покладено положення Кодексу законів про працю України, законів України «Про зайнятість населення», «Про освіту», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про охорону праці», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», Основ законодавства України про охорону здоров'я, положення конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, деяких інших документів, а також практичний досвід цієї роботи в розвинутих країнах світу.

Професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів та засобів впливу на особу з метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування 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.

За методами вирішення професійна орієнтація – це соціально-економічна, медико-фізіологічна та психолого-педагогічна проблема. Профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей і талантів людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і виступає одним з найважливіших елементів державної політики в сфері соціального захисту та зайнятості населення.

Професійна орієнтація забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, сприяє підвищенню її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, інтелектуальної та трудової незалежності.

Головною метою профорієнтаційної роботи є сприяння специфічними методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення.

Професійна орієнтація включає такі елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація.

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

Професійна консультація – науково організована система взаємодії психолога-профконсультанта та особи, 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 та з урахуванням потреб ринку праці.

Професійний добір – система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Професійна адаптація – комплексна система заходів, покликана сприяти процесу пристосування особи до психологічних та організаційно-технічних особливостей професійної діяльності на виробництві, успішному професійному ставленню працівника.

Основними науково-методичними засобами, що використовуються у професійній орієнтації, є професіографія (інформаційна, діагностична, коригуюча, формуюча) та професійна діагностика (комплекс

психологічних, психофізіологічних, медичних та інших методів вивчення особи) (11, ст. 24).

Організаційна структура системи професійної орієнтації покликана забезпечити свідомий вибір професій всіх груп населення.

б) Положення про організацію професійної орієнтації населення.

Положення розроблено та затверджено наказом Міністерства праці України, Міністерства освіти України та Міністерства соціального захисту населення України N 27/169/79 від 31 травня 1995 р.

1. Загальні положення

1.1. Положення про організацію професійної орієнтації населення (надалі Положення) розроблене відповідно до вимог Кодексу законів про працю України, Законів України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про реабілітацію інвалідів в Україні», «Про освіту», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про охорону праці», «Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні», Основ законодавства України про охорону здоров'я з урахуванням внесених до них змін і доповнень, положення конвенцій та рекомендацій Міжнародної організації праці, Концепції державної системи професійної орієнтації населення, схваленої постановою Кабінету Міністрів України від 27 січня 1994 року N 48 та інших законодавчих, нормативних і методичних документів з питань професійної орієнтації населення, а також з урахуванням практичного досвіду цієї роботи розвинутих країн світу. (Пункт 1.1 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 375/692 (z1164-06) від 10.10.2006)

1.2. Положення має забезпечити на основі єдиного методологічного підходу скоординовану діяльність усіх суб'єктів професійної орієнтації населення з метою підвищення соціальної та економічної ефективності управління і організації профорієнтаційної роботи.

1.3. Положення є міжгалузевим та міжвідомчим документом і обов'язкове до виконання усіма установами, організаціями і підприємствами України, які займаються питаннями професійної орієнтації населення. На основі даного положення можуть розроблятися органами державної виконавчої влади, відповідно до їх компетенції, відповідні положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається, незайнятого і зайнятого населення, інвалідів, а також інші нормативні документи з професійної орієнтації населення.

1.4. 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.

Профорієнтаційна робота сприяє цілеспрямованому розвитку здібностей людини, зростанню її професіоналізму, працездатності, збереженню здоров'я і виступає одним із важливих елементів державної політики в сфері соціального захисту та зайнятості населення, забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, підвищення її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці масового вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної та трудової незалежності.

Головною метою профорієнтаційної роботи є сприяння специфічними для неї методами посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці і досягнення продуктивної зайнятості населення.

1.5. Професійна орієнтація включає такі елементи: професійної інформації, професійної консультації, професійного добору, професійного відбору та професійної адаптації.

Професійна інформація забезпечує ознайомлення із змістом і перспективами розвитку професій, формами та умовами їх здобуття, станом та потребами ринку праці в кадрах, вимогами професій до особистості, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення. Професійна консультація ґрунтується на науково організованій системі взаємодії психолога-профконсультанта і особи, 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 та з урахуванням потреб ринку праці.

Професійний добір – система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретних професій, найбільш придатних для оволодіння ними конкретною особою.

Професійний відбір здійснюється з метою визначення ступеню придатності особи до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами. Професійний відбір громадян здійснюється відповідно до Переліку професій та спеціальностей, що вимагають професійного відбору. Вказаний перелік затверджується у встановленому порядку Кабінетом Міністрів України.

Професійна адаптація покликана сприяти входженню особи у трудову діяльність, практичній перевірці правильності професійного вибору і успішному професійному становленню працівника.

1.6. Науково-методичними засобами, що використовуються у професійній орієнтації населення, є професіографія (інформаційна, діагностична, коригуюча, формуюча) і професійна діагностика (комплекс медичних, психофізіологічних, психологічних та інших методів вивчення особи).

1.7. Об'єктом професійної орієнтації населення є молодь, яка навчається, зайняте та незайняте населення, вивільнювані працівники і інваліди.

1.8. В основу профорієнтаційної роботи з населенням покладено такі принципи:

комплексний характер надання населенню профорієнтаційних послуг;

узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці;

діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;

рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг громадянами України і громадянами іноземних держав, з якими Україна має відповідні угоди, незалежно від місця роботи чи навчання, віку, статі, національності, релігійних переконань;

доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання і працевлаштування;

добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення на гарантованому державному рівні. конфіденційність та рекомендуєчий характер висновків профконсультацій і профвідбору, додержання працівниками профорієнтаційних служб норм професійної етики.

2. Завдання і функції системи професійної орієнтації населення

2.1. Основними завданнями в галузі організації системи професійної орієнтації населення є:

забезпечення гарантованих Конституцією та чинним законодавством України прав громадян на працю, конкурентоздатності особи на ринку праці, вільного вибору або роду занять, зміни виду трудової діяльності, професії та місця роботи у відповідності з професійними інтересами, нахилами, здібностями, загальноосвітньою та професійною підготовкою, станом здоров'я та з урахуванням потреб ринку праці;

підвищення соціальної та професійної мобільності особи, збереження її здоров'я і працездатності;

сприяння гармонійному розвитку особи, оптимізації процесу її соціально-професійного становлення;

стимулювання розвитку соціальної та економічної ініціативи особи, її інтелектуального та трудового потенціалу;

забезпечення комплексного підходу до роботи у сфері професійної орієнтації, посилення її соціально-економічної спрямованості;

формування правових, соціально-економічних, інформаційно-методичних, матеріально-технічних, кадрових і фінансових засад розвитку професійної орієнтації населення, організація науково-методичного та нормативного забезпечення її функціонування;

оновлення форм і методів профорієнтаційної роботи з населенням, визначення її нормативів та стандартів на рівні сучасних вимог;

розробка пакету відповідних нормативно-правових документів, необхідних для організації роботи з професійної орієнтації населення, та внесення змін до чинних законодавчих актів;

вдосконалення структури управління професійною орієнтацією молоді, яка навчається, незайнятого і зайнятого населення, інвалідів;

створення, розширення та удосконалення існуючих профорієнтаційних підрозділів у системі освіти, соціальних службах для молоді, державній службі зайнятості, на підприємствах, в організаціях, установах соціального захисту населення та охорони здоров'я;

створення сприятливих умов для розвитку мережі недержавних установ і об'єднань, що надають профорієнтаційні послуги;

підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців у сфері професійної орієнтації населення;

підвищення ефективності праці зайнятих професійною орієнтацією населення фахівців, запровадження дійових форм їх матеріального і морального заохочення;

організація міжнародного співробітництва у сфері професійної орієнтації населення з метою обміну досвідом роботи.

2.2. Система професійної орієнтації населення виконує функції у галузі профорієнтаційних послуг та психологічної підтримки громадян, інформаційно-методичної роботи, координаційної і науково-дослідної діяльності.

2.3. Основні функції у галузі профорієнтаційних послуг та психологічної підтримки населення:

забезпечення безкоштовного надання на гарантованому державою рівні обсягу профорієнтаційних послуг молоді, яка навчається, незайнятому і зайнятому населенню, інвалідам;

здійснення професійного інформування населення про професії та спеціальності, що мають попит на регіональному ринку праці;

надання населенню індивідуальних інформаційно-довідкових та професійних консультацій з використанням елементів психологічної підтримки;

ознайомлення населення з правилами вибору професії, виховання у громадян спрямування на самопізнання і особисту активність як основи професійного самовизначення;

формування у населення вміння співставити свої індивідуальні особливості з вимогами професії до особи, складання на цій основі реального плану оволодіння професією;

організація та проведення групових професійних консультацій серед молоді, яка навчається, незайнятого і зайнятого населення, інвалідів;

створення умов для розвитку професійно важливих якостей особистості;

забезпечення поглибленого профдіагностичного обстеження громадян з метою професійного добору і професійного відбору;

надання психологічної підтримки та здійснення корекції професійного самовизначення населення;

визначення професійної придатності осіб при комплектуванні навчальних груп загальноосвітніх шкіл, спеціальних шкіл, професійних навчально-виховних та вищих навчальних закладів, направленні незайнятого населення на професійне навчання, працевлаштування громадян тощо;

здійснення заходів щодо сприяння професійній адаптації осіб, направлених на професійне навчання, психологічного супроводження навчальних груп;

сприяння професійній адаптації працівників, які вперше працевлаштувались та громадян, що змінили професію.

2.4. Основні функції суб'єктів професійної діяльності у галузі інформаційно-методичної роботи з професійної орієнтації населення:

підготовка нормативних актів, що регулюють роботу з професійної орієнтації населення та забезпечення ними відповідних підрозділів професійної орієнтації, здійснення консультацій щодо їх використання;

розробка методичних матеріалів (рекомендацій, посібників, підручників) та забезпечення ними профорієнтаційних підрозділів установ, організацій, підприємств тощо;

створення банку професіографічних матеріалів з професійної орієнтації населення, стандартизованих психодіагностичних методик, пакетів прикладних програм і встановлення порядку їх використання; здійснення апробації і адаптації методичних матеріалів профдіагностичного характеру, профінформаційних та інших розробок з професійної орієнтації населення, узагальнення результатів їх використання;

надання методичних консультацій з питань професійної орієнтації і психологічної підтримки населення фахівцям територіальної служби

зайнятості, кадрових служб підприємств, педагогічним працівникам закладів освіти, практичним психологам, соціологам та іншим;

організація семінарів та конференцій з проблем професійної орієнтації населення;

розробка і впровадження у практику профорієнтаційної роботи з професійної орієнтації населення сучасних методів профдіагностики, у тому числі з використанням профдіагностичного обладнання та комп'ютерної техніки;

вивчення та поширення вітчизняного і зарубіжного досвіду профорієнтаційної роботи з населенням, організація обміну досвідом в межах держави і територіальних систем професійної орієнтації;

організація підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів, які працюють у галузі професійної орієнтації населення.

2.5. Основні функції у галузі координації і науково-дослідної діяльності з професійної орієнтації населення:

розробка із залученням установ та організацій, які належать до територіальної системи професійної орієнтації населення, поточних та перспективних заходів з розвитку професійної орієнтації на відповідній території, розгляд цих заходів територіальною міжгалузєвою радою з питань профорієнтації та професійного навчання незайнятого населення;

визначення пріоритетних напрямів роботи з професійної орієнтації населення, обґрунтування пропозицій щодо забезпечення гарантованих обсягів профорієнтаційних послуг різним категоріям населення;

здійснення розробки розділів з професійної орієнтації населення регіональних програм зайнятості, соціальних програм, програм соціального становлення і розвитку молоді, охорони здоров'я, розвитку освіти, охорони праці та інших;

вивчення стану профорієнтаційної роботи з населенням у регіоні і розробка пропозицій щодо її удосконалення, підвищення соціальної та економічної ефективності;

забезпечення взаємодії з профорієнтаційної роботи з молоддю, яка навчається, незайнятим і зайнятим дорослим населенням, інвалідами;

створення сприятливих умов для розвитку розгалуженої мережі профорієнтаційних підрозділів, зокрема недержавних, діяльність яких не суперечить чинному законодавству;

підготовка єдиного плану профорієнтаційної діяльності територіальної міжгалузєвої ради з питань профорієнтації та професійного навчання незайнятого населення відповідного регіону; проведення координаційних нарад і семінарів з удосконалення спільної роботи щодо організації професійної орієнтації населення в регіоні територіальної служби зайнятості з професійними навчально-виховними та вищими навчальними закладами, соціальними службами для молоді,

установами соціального захисту населення, військовими комісаріатами й охорони здоров'я, кадровими та іншими службами підприємств тощо;
атестація (у випадках, передбачених чинним законодавством) і допуск спеціалістів з професійної орієнтації населення до профдіагностичного обстеження та індивідуального професійного консультування з елементами психологічної підтримки громадян;
здійснення теоретичних і прикладних професіографічних досліджень у галузі професійної орієнтації населення;
проведення прикладних економічних, соціологічних та інших досліджень з питань професійної орієнтації населення;
організація впровадження результатів теоретичних та прикладних досліджень у практику роботи підрозділів і спеціалістів територіальної системи професійної орієнтації населення.

3. Управління системою професійної орієнтації населення

3.1. 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.

3.2. Управління професійною орієнтацією молоді, яка навчається, здійснюють Міністерство освіти і науки, Міністерство праці та соціальної політики, Міністерство охорони здоров'я, Міністерство України в справах сім'ї, молоді та спорту та Міністерство оборони України.

В апарат Міністерства освіти і науки України, управління і відділи освіти і науки на місцях, у соціально-психологічні служби системи освіти і науки вводяться посади працівників, які виконують функціональні обов'язки по профорієнтації молоді, яка навчається. (Абзац другий пункту 3.2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 375/692 (z1164-06) від 10.10.2006).

Роботу по сприянню трудовому і професійному самовиизначенню дітей дошкільного віку, підлітків, молоді, яка навчається, виконують соціально-психологічні служби в системи освіти і науки.

(Абзац третій пункту 3.2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 375/692 (z1164-06) від 10.10.2006).

У навчальних закладах освіти професійну орієнтацію молоді, яка навчається, здійснюють працівники соціально-психологічної служби, центрів зайнятості, профконсультанти, вчителі-предметники, класні керівники, викладачі, майстри виробничого навчання, практичні психологи, керівники гуртків, бібліотекарі, методичні працівники тощо.

У штатних розкладах середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів, спеціальних шкіл, міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, професійних навчально-виховних та вищих навчальних закладів вводяться посади психологів-профконсультантів або методистів з профорієнтації.

Профорієнтаційна робота з допризивною молоддю проводиться військовими комісаріатами та організаціями сприяння Збройним силам та іншим військовим формуванням України.

Професійному інформуванню молоді, що має певний професійний досвід або освіту, сприяють соціальні служби для молоді системи Міністерства України в справах сім'ї, молоді та спорту та Фонду соціальної адаптації молоді. В Державній соціальній службі для сім'ї, дітей та молоді та її територіальним органам призначаються працівники, відповідальні за профорієнтаційну роботу. (Абзац сьомий пункту 3.2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 375/692 (z1164-06) від 10.10.2006).

(Абзац восьмий пункту 3.2 виключено на підставі Наказу Міністерства праці та соціальної політики N 375/692 (z1164-06) від 10.10.2006).

3.3. 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.

(Пункт 3.3 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 375/692 (z1164-06) від 10.10.2006).

3.4. Управління професійною орієнтацією зайнятого населення у галузі інформаційно-методичної координації і наукової роботи здійснює Міністерство праці та соціальної політики України через Державний центр зайнятості. Безпосередню роботу з професійної орієнтації зайнятого населення на підприємствах різних форм власності рекомендується здійснювати службам соціального розвитку цих підприємств. Самостійні служби соціального розвитку цих підприємств. Самостійні служби соціального розвитку можуть створюватись на великих підприємствах і підпорядковуватись безпосередньо керівникові по кадрах. На невеликих підприємствах цю роботу можуть виконувати працівники, які входять до складу служби управління персоналом.

3.5. Управління професійною орієнтацією інвалідів здійснюють Міністерство праці та соціальної політики та Міністерство охорони здоров'я України, у системі яких на всіх рівнях управління призначаються

працівники, відповідальні за цю роботу. До професійної орієнтації інвалідів також залучаються центри зайнятості і підприємства.

3.6. Медичні аспекти професійної орієнтації громадян з тим чи іншим видом патології забезпечують лікарі районних та міських медичних закладів. У Міністерстві охорони здоров'я України визначаються працівники, відповідальні за медичні аспекти профорієнтаційної роботи. (Пункт 3.6 в редакції Наказу Міністерства праці та соціальної політики N 375/692 (z1164-06) від 10.10.2006).

3.7. Науково-методичне забезпечення професійної орієнтації населення покладається на Міністерство праці та соціальної політики, Міністерство освіти і науки, Міністерство України в справах сім'ї, молоді та спорту, Міністерство охорони здоров'я України, Національну академію наук та Академію педагогічних наук України, Академію медичних наук України, академічні, галузеві науково-дослідні інститути, інші науково-методичні установи.

(Пункт 3.7 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 375/692 (z1164-06) від 10.10.2006).

4. Організація професійної орієнтації населення

4.1. Професійна орієнтація молоді, що навчається, здійснюється усіма закладами освіти на всіх ступенях навчання на допрофесійному і професійному періодах. Допрофесійний період професійної орієнтації включає такі етапи: початковий, пізнавально-пошуковий і визначальний.

Для проведення профорієнтаційної роботи з молоддю, яка навчається, в навчальних закладах використовуються навчально-методичні кабінети професійної орієнтації, кабінети інформатики, майстерні, бібліотеки, медичні кабінети тощо.

Професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація молоді, яка навчається, вивчення ефективності працевлаштування випускників навчальних закладів здійснюються закладами освіти спільно з батьками учнів, підприємствами, установами і організаціями, центрами (відділами) професійної орієнтації територіальних центрів зайнятості, центрів соціальних служб для молоді.

4.2. 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.

Профорієнтаційні підрозділи державної служби зайнятості надають послуги з профорієнтації учням загальноосвітніх та професійних навчально-виховних закладів, студентам вищих і прирівняних до них навчальних закладів, особам у працездатному віці, які звертаються у профорієнтаційні підрозділи центрів зайнятості самостійно та іншим категоріям громадян.

(Пункт 4.2 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 375/692 (z1164-06) від 10.10.2006).

4.3. Організацію роботи з професійної орієнтації зайнятого населення рекомендується здійснювати підприємствам незалежно від форм власності з таких основних напрямів:

- проведення профінформації, профконсультації фіксуючого і формуючого профвідбору в процесі прийому громадян на роботу;
- обстеження професійно непридатних (не виконуючих норми виробітку, тих, хто допускає виробничий брак) з метою надання їм допомоги у виборі професії, що відповідає їх професійним інтересам, нахилам, здібностям, сприянню у разі потреби професійній переорієнтації і перепідготовці;
- організація виробничої адаптації молодих робітників і спеціалістів, професійно-кваліфікаційного просування персоналу;
- проведення періодичних атестацій керівників і спеціалістів, тарифікації робітників, формування резерву керівних кадрів;
- надання місцевим центрам зайнятості інформації про поточні та перспективні потреби підприємств у кадрах в професійному і кваліфікаційному розрізі для коригування профорієнтаційної роботи у регіоні, вимоги конкретних професій до психофізіологічних й соціально-психологічних особливостей людини.

Професійна орієнтація зайнятого населення здійснюється також у системі підвищення кваліфікації і професійної підготовки та перепідготовки працюючих на виробництві.

Підприємствам рекомендується укласти з регіональними центрами зайнятості договори згідно з чинним законодавством по наданню профорієнтаційних послуг зайнятому населенню. Центри зайнятості створюють сприятливі умови для доповнення державної системи професійної орієнтації різними комерційними бюро та агентствами, які надають платні профорієнтаційні послуги підприємствам і громадянам.

4.4. Організацію роботи з професійної орієнтації інвалідів здійснюють органи та установи охорони здоров'я, соціального захисту населення, і служби зайнятості. Місцеві органи соціального захисту населення та охорони здоров'я направляють інвалідів, які бажають працювати, у центри зайнятості. Люди з інвалідністю, які звернулися у центри зайнятості за направленням органів соціального захисту населення, медико-соціальної експертизи або самостійно реєструються як особи, бажаючі працювати, отримують необхідні послуги з професійної орієнтації.

Спеціалісти з профорієнтації державної служби зайнятості проводять профінформацію, поглиблену профконсультацію, профдобр або профвідбір, визначають професійну придатність людей з інвалідністю з урахуванням професійних інтересів, нахилів, здібностей, наявних у них професійних навичок і знань, а також рекомендацій медико-соціальної експертизи. На підставі отриманих висновків центр зайнятості сприяє працевлаштуванню, у тому числі шляхом направлення інвалідів на професійне навчання. (Абзац другий пункту 4.4 в редакції Наказу Міністерства праці та соціальної політики N 375/692 (z1164-06) від 10.10.2006).

Професійна орієнтація людей з інвалідністю у працездатному віці, дітей-інвалідів здійснюється відповідно до індивідуальної програми реабілітації інвалідів для підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці, визначення можливостей до професійної підготовки, перепідготовки і наступного працевлаштування. Послуги з професійної орієнтації дітям-інвалідам надають спеціальні загальноосвітні школи (школи-інтернати), загальноосвітні санаторні школи (школи-інтернати) за участю, у разі необхідності, центрів соціальних служб для молоді, реабілітаційних установ. (Пункт 4.4 доповнено абзацом третім згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики N 375/692 (z1164-06) від 10.10.2006).

Професійна адаптація людей з інвалідністю на виробництві враховує такі аспекти: психофізіологічний – адаптацію до умов виробничого середовища, робочого місця, змісту, умов праці; професійний – задоволення працею, ступінь оволодіння професією, успішність професійної діяльності; соціально-психологічний – адаптація до членів робочої групи, керівництва і в цілому до виробничої атмосфери у трудовому колективі.

5. Кадри для професійної орієнтації населення

5.1. До профорієнтаційної роботи з населенням допускаються висококваліфіковані психологи-профконсультанти, психофізіологи, соціологи та інші фахівці закладів освіти, державної служби зайнятості, соціальної служби для молоді, організацій і установ соціального захисту населення, військових комісаріатів, охорони здоров'я та підприємств після проходження професійного відбору або атестації відповідно до чинного законодавства.

5.2. Психологи-профконсультанти, психофізіологи, соціологи, які залучаються до професійної орієнтації населення, повинні мати відповідну вищу освіту, кваліфікацію спеціаліста і необхідний досвід роботи у галузі професійної орієнтації. До профорієнтаційної роботи з населенням можуть бути допущені особи з вищою психологічною, педагогічною, медичною та біологічною освітою, які мають досвід діагностичної і профорієнтаційної діяльності не менше одного року.

5.3. Критерії, показники і методи оцінки роботи фахівців, які здійснюють професійну орієнтацію населення, терміни проведення атестації, форми професійного навчання, перепідготовки та періодичність підвищення кваліфікації (не рідше одного разу у 5 років), обміну досвідом профорієнтаційної роботи визначаються керівником установи, організації чи підприємства, що проводить професійну орієнтацію населення, на основі відповідних методичних рекомендацій.

5.4. Пріоритетною формою професійного навчання фахівців для системи професійної орієнтації населення є перепідготовка спеціалістів з визначеними термінами навчання і обов'язковим стажуванням під керівництвом досвідченого фахівця з професійної орієнтації. Професійна перепідготовка кадрів із числа вчителів, психологів, фізіологів, медиків та інших фахівців здійснюється на спеціальних факультетах вищих навчальних закладів, інститутів підвищення кваліфікації, що мають відповідні права за результатами державної акредитації.

6. Фінансування професійної орієнтації населення

6.1. 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.

(Пункт 6.1 із змінами, внесеними згідно з Наказом Міністерства праці та соціальної політики № 375/692 (з1164-06) від 10.10.2006).

6.2. Розміри щорічних асигнувань із вказаних фондів визначаються кошторисами витрат на виконання конкретних заходів з професійної орієнтації населення щодо реалізації державної та регіональних програм зайнятості населення, цільової державної програми сприяння зайнятості молоді, програм соціального становлення і розвитку молоді, програм охорони здоров'я, програм розвитку освіти, програм охорони праці та інших.

в) Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається.

Затверджено наказом Міністерства освіти України, Міністерства праці України і Міністерства у справах молоді і спорту України від 2 червня 1995 року № 159/30/1526.

I. Загальні положення.

1. Професійна орієнтація – це комплексна науково обґрунтована система форм, методів і засобів, спрямованих на забезпечення допомоги особистості в активному свідомому професійному самовизначенні та трудовому становленні.

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.

2. Професійна орієнтація включає такі елементи: професійна інформація, професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація.

Професійна інформація забезпечує ознайомлення із змістом і перспективами розвитку професій, формами та умовами оволодіння ними, станом та потребами ринку праці в кадрах, вимогами, необхідними для набуття конкретних професій, можливостями професійно-кваліфікаційного становлення.

Професійна консультація ґрунтується на науково організованій системі взаємодії психолога-профконсультанта та особи, що потребує допомоги у виборі або зміні професії чи виду діяльності на основі вивчення її індивідуально-психологічних характеристик, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я, особливостей життєвої ситуації та з урахуванням потреб ринку праці.

Професійний добір – система профдіагностичного обстеження особи, спрямована на визначення конкретної професії, найбільше придатної для оволодіння нею конкретною особою.

Професійний відбір проводиться з метою визначення ступеню придатності особи до окремих видів професійної діяльності згідно з нормативними вимогами.

Професійна адаптація покликана сприяти входженню особи у трудову діяльність, практичній перевірці правильності професійного вибору, успішному професійному становленню працівника.

II. Завдання і функції професійної орієнтації молоді, яка навчається

3. Основними завданнями профорієнтації є:

ознайомлення учнів і вихованців з професіями та правилами вибору професії, що рекомендовані Міносвіти України;

виховання в молоді спрямування на самопізнання і власну активність як основу професійного самовизначення;

формування вміння співставляти свої здібності з вимогами, необхідними для набуття конкретної професії, складати на цій основі реальний план оволодіння професією;

забезпечення розвитку професійно важливих якостей особистості.

4. Професійна орієнтація має забезпечувати реалізацію соціально-економічної, медико-фізіологічної, психолого-педагогічної функцій.

Соціально-економічна функція полягає у підготовці конкурентоспроможного працівника, здатного професійно самовдосконалюватися та вести активний пошук виду трудової діяльності або змінювати професію, місце роботи.

Медико-фізіологічна функція забезпечує реалізацію вимог до здоров'я і окремих фізіологічних якостей, необхідних для виконання професійної діяльності, визначення відхилень у стані здоров'я, корекцію професійних планів з урахуванням стану здоров'я, фізичних можливостей особистості.

Психолого-педагогічна функція полягає у виявленні і формуванні інтересів, нахилів, здібностей особистості, допомозі в пошуку свого покликання, засвоєнні системи знань, що дозволяють вибрати і здійснити професійну діяльність, визначенні шляхів і способів ефективного управління професійним самовизначенням.

III. Зміст і організація роботи закладів освіти з професійної орієнтації молоді, яка навчається.

5. Професійна орієнтація здійснюється всіма закладами освіти на всіх ступенях навчання. Профорієнтаційна робота умовно поділяється на два періоди: допрофесійний і професійний.

6. Допрофесійний період включає початковий (пропедевтичний), пізнавально-пошуковий і базовий (визначальний) етапи.

7. Початковий (пропедевтичний) етап передбачає ознайомлення дітей у процесі навчальної, позакласної та позашкільної роботи з найпоширенішими професіями, виховання позитивного ставлення до різних видів трудової і професійної діяльності, інтересу до пізнання своєї

особистості; формування початкових загальнодоступних умінь і навичок, здатності до взаємодії з іншими особами в процесі діяльності.

Результат – сформоване у молодших школярів ставлення до себе, суспільства і професійної діяльності.

8. Пізнавально-пошуковий етап охоплює 5-7 класи середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів і передбачає: формування ціннісних орієнтацій, мотивації самопізнання, установки на власну активність у професійному самовизначенні та оволодінні професійною діяльністю; систематичне ознайомлення з професіями у навчально-виховному процесі; формування умінь самооцінки, самоаналізу з метою усвідомлення власної професійної спрямованості; консультування щодо вибору профілю подальшої освіти, форм трудової підготовки.

Результат – вибір напрямку (профілю) навчання, продовження освіти у 8-9 класах.

9. Базовий (визначальний) етап – 8-9 (8-11) класи передбачає:

вивчення наукових основ вибору професії; класифікаційних ознак професії, вимог професій до людини, основних професійно важливих якостей, правил вибору професії; оволодіння методиками самопізнання, самооцінки, розвитку індивідуальних професійно важливих якостей, формування уміння співставляти вимоги, необхідні для набуття конкретної професії з власними можливостями та кон'юнктурою ринку праці; створення умов для випробування своїх здібностей у різних видах трудової діяльності; консультування відносно вибору професії та навчального закладу, проведення професійного добору для випускників загальноосвітніх навчально-виховних закладів.

Системоутворюючим у забезпеченні знань, необхідних для професійного самовизначення учнів, є курс «Вибір професії», який вивчається у 9-х класах загальноосвітніх шкіл. Викладання цього курсу, проведення профдіагностичних обстежень особистості та індивідуальних професійних консультацій, координація профорієнтаційної роботи з учнями покладається на практичних психологів закладів освіти.

Результат–сформованість особистісно значимого смислу вибору професії, певної професійної спрямованості (професійних намірів, планів оволодіння професією, професійної перспективи), професійне самовизначення учнів, готовність до зміни професійної спрямованості та переорієнтації на суміжні професії, інші види діяльності, відповідно до індивідуальних особливостей учнів, та результатів профвідбору.

10. Етап професійного навчання передбачає: оволодіння професійними знаннями, уміннями, навичками; адаптацію до професійного навчально-виховного закладу і нового соціального статусу; формування професійної мобільності, готовності до продовження професійної освіти і самоудосконалення, розвиток професійних інтересів і професійно важливих якостей; уточнення подальшої професійної перспективи.

Результат– конкурентоспроможний на ринку праці кваліфікований робітник, спеціаліст, готовий до активної професійної діяльності і переорієнтації на певну професію.

11. Адаптаційний етап – професійна діяльність. Передбачає: створення умов для професійного зростання, повноцінної самореалізації особистості в професійній діяльності; адаптацію до трудового колективу, професії і нового соціального статусу.

З метою адаптації молоді до професійної діяльності проводиться виробнича та переддипломна практика по можливості в тому трудовому колективі, де в майбутньому передбачається працевлаштування.

Результат– повноцінна реалізація особистістю потенційних можливостей в професійній діяльності.

12. На загальнодержавному рівні координацію організаційних питань професійної орієнтації молоді, яка навчається, здійснюють Міністерство освіти України і Міністерство праці України. Для координації профорієнтаційної роботи на місцях рішенням місцевих органів державної виконавчої влади може бути утворена територіальна міжгалузєва рада з професійної орієнтації і професійного навчання незайнятого населення.

13. Науково-методичне забезпечення профорієнтаційної роботи в закладах освіти покладається на Міністерство освіти України та Академію педагогічних наук України, а з питань профдобору і профвідбору – на Міністерство праці України.

14. До штату Міністерства освіти України, управлінь і відділів освіти на місцях, центрів практичної психології системи освіти вводяться працівники, які забезпечують організацію профорієнтаційної роботи з молоддю, яка навчається.

15. Відповідальність за організацію проведення профорієнтаційної роботи в закладах освіти покладається на їх керівників.

У навчально-виховних закладах професійну орієнтацію молоді, яка навчається, здійснюють практичні психологи, вчителі-предметники, класні керівники, викладачі, майстри виробничого навчання, вихователі, керівники гуртків, бібліотекарі, методисти, медичні працівники тощо.

У штатний розклад середніх загальноосвітніх навчально-виховних закладів, міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, професійних навчальних закладів вводяться посади практичних психологів-профконсультантів або методистів з профорієнтації.

Фінансування роботи практичних психологів здійснюється за рахунок бюджетних коштів.

16. Для проведення профорієнтаційної роботи в закладах освіти використовуються навчально-методичний кабінет професійної орієнтації, кабінет інформатики, майстерні, бібліотека, медичний кабінет тощо.

17. Професійну орієнтацію молоді, яка навчається, вивчення ефективності працевлаштування випускників доцільно здійснювати

навчальними закладами спільно з батьками учнів, підприємствами, установами і організаціями, центрами (відділами) профорієнтації територіальних центрів зайнятості.

18. Медичні аспекти профорієнтації молоді, з різними видами патології, вирішуються, як правило, за участю лікарів районних (міських) медичних закладів і спеціалістів центрів (відділів) зайнятості Міністерства праці України.

ЛЕКЦІЯ 4.

Структура системи професійної орієнтації молоді (2 години)

План

1. Професійна просвіта та її структура.
2. Роль професійної діагностики в проведенні професійної орієнтації і прогнозуванні професійної придатності людини.
3. Розвиток інтересів, нахилів, здібностей учнів в різних видах професійної діяльності (Професійна активізація).
4. Професійна консультація та її основні види.
5. Мета і компоненти профвідбору.
6. Два аспекти соціально-професійної адаптації.
7. Три основні етапи професійної переорієнтації.
8. Професійне виховання і професіографія.

Рекомендована література

Основна:

1. Методические рекомендации к курсу «Основы теории профориентационной работы» / Сост. В.Г. Гетта, Н.А. Ховрич. Чернигов: ЧПИ, 1990. 36 с.
2. Клімов Т.І., Седляр І.О., Янцур М.С. Професійна орієнтація і методика профорієнтаційної роботи: практикум. Київ, 1995. 180 с.

1. Професійна просвіта та її структура

Структурно система профорієнтаційної роботи з молоддю поділяється на ряд взаємопов'язаних компонентів, об'єднаних спільністю мети і єдністю управління: професійна просвіта (інформація), попередня професійна діагностика, професійне, активізація, професійна консультація, професійний відбір (добір), соціально-професійна адаптація, професійна переорієнтація, професійне виховання та розвиток і професіографія.

Професійна просвіта – це своєрідна система формування в молоді уявлень, понять та знань про соціально-економічні, психологічні і фізіологічні умови правильного вибору професії, виховання позитивного відношення молоді до різних видів діяльності, формування мотивованих професійних намірів з урахуванням бажань і можливостей особистості та потреб ринку праці. Вона складається з профінформації, профпропаганди і профагітації. Важливість цього компоненту полягає в тому, що він розширює кордони вільного вибору професії, адже чим більше знає людина про різні види виробництва і професії, про зміст і умови праці, шляхи отримання тієї чи іншої спеціальності, вимоги, які висувають вони до людини і т. п. тим с відоміший буде її вибір. Професійна інформація і пропаганда не можуть проводитись за якимись конкретними напрямками, але можна вказати деякі умови їх здійснення:

вони повинні бути глибокими за змістом, урахувувати вікові особливості, потреби ринку праці країни і конкретного економічного регіону. Інформація повинна бути об'єктивною, всебічною, впливати емоційно, будуватися на любові до будь-якого виду діяльності. Зміст, форми і методи профпросвіти різноманітні і залежать від вікових особливостей людини на різних етапах всієї профорієнтаційної роботи. Будується вся профпросвіта на основі професіографії і класифікації професій.

2. Роль професійної діагностики в проведенні професійної орієнтації і прогнозуванні професійної придатності людини

Попередня професійна діагностика – дослідження і оцінка властивостей індивідуальності особистості з метою проведення професійної орієнтації і прогнозування професійної придатності людини, раціонального розподілення кандидатів за спеціальностями, удосконалення загальної професійної підготовки, розв'язування системи практичних питань з оптимізації професійної діяльності. Діагностика передбачає глибокий, всебічний аналіз здібностей людини, починаючи з перших днів її навчання в школі з метою адекватного використання її можливостей. Діагностичні методи дослідження особистості надають профорієнтаційній роботі в школі нового звучання впроваджуючи в життя ідею гуманізації освіти, відмови від будь-якого тиску на школярів у виборі професії, а звертаючись до особистості дитини на паритетних умовах, визначити її готовність до тієї чи іншої професії і своєчасно надати допомогу тим, хто її потребує, надати обґрунтовані рекомендації у професійному самовизначенні.

Професійна психодіагностика дозволяє визначити рівень розвитку загальних і спеціальних здібностей, ступінь сформованості різних якостей особистості, рівень інтелектуального розвитку людей та їх індивідуально-типологічні особливості на різних вікових етапах. Ці дані допоможуть планувати і організувати профорієнтаційну роботу в навчально-виховних закладах та центрах профорієнтації на основі її диференціації. Результати профдіагностики повинні використовуватися таким чином, щоб активізувати бажання молоді до самопізнання і самовдосконалення. Необхідно не просто діагностувати, а проводити діагностико-корекційну роботу, яка повинна бути спрямована на підготовку людини до вибору фаху і майбутньої професійної діяльності шляхом спрямованого використання необхідних професійно визначених якостей особистості. Профдіагностика повинна проводитися не одноразово, а на протязі тривалої спільної праці профконсультанта, психолога і молоді людини на основі принципу педагогіки – співробітництва.

Діагностика, яка включає в себе педагогічний, психологічний, психофізіологічний аналіз конкретної молоді людини спеціалістами і самоаналіз, передбачає надання дійової допомоги в професійному

самовизначенні з урахуванням конкретних можливостей і спрямованості даної людини. Така система профорієнтаційної роботи, яка ґрунтується на діагностичній інформації, дозволяє уникнути знеособлення, зрівнялівки, не дає загубитися дітям творчим, обдарованим й учням із посередніми чи низьким здібностями, або і за станом здоров'я не придатними до якої-небудь професії – допоможе правильно обрати свій професійний шлях не відчуваючи себе соціальне і психологічно приниженими. Тому одне з головних завдань профдіагностики молоді – по можливості, максимально точно визначити ту мету, де з'єднуються «я хочу» і «я можу».

3. Розвиток інтересів, нахилів, здібностей учнів в різних видах професійної діяльності (Професійна активізація)

Професійна активізація – це розвиток інтересів, нахилів, здібностей учнів в різних видах професійної діяльності (реальної чи модельованої), що передбачає включення їх в активну «пробу сил» сил або так звані професійні проби в процесі яких вони отримують реальний досвід початкової праці в обраній сфері діяльності. Даний компонент профорієнтації в значній мірі реалізується в підлітковому і юнацькому віці. Відомо, що підлітки, особливо старші, характеризуються відповідним рівнем усвідомлення свого «Я». У них виникає стійкий інтерес до своєї особистості, до виявлення своїх можливостей в різних видах діяльності і їх оцінки. У школярів поступово формується сфера самооцінки, а на її основі – відповідний рівень потреб. І якщо учню не дати можливості реалізувати свої наміри, перевіряючи таким чином свої можливості, то це призведе до неадекватної самооцінки, а потім до спотворення професійного самовизначення або його невизначеності. Умови в яких підліток перебуває в школі і вдома. зароджують у нього потреби і мотиви, які характеризується бажанням увійти в світ діяльності дорослих. Але цього недостатньо для професійного самовизначення, так як будь-яка професія характеризується своїми знаннями, вміннями, навичками і професійно важливими якостями особистості, тобто операційно-технічною сферою. Названі сфери особистості розвивається, перш за все, в процесі всієї трудової підготовки школярів. тобто в трудовому навчанні, технічній творчості або сільськогосподарському дослідництві, суспільно-корисній. продуктивній праці і трудовому вихованні на всіх уроках і в позаурочний час. Але для забезпечення даного процесу особливу увагу важливо надавати індивідуальній роботі з учнями: необхідно кожному знайти відповідне заняття, яке максимально відповідає його особистим якостям і можливостям. Найкраще це реалізується в професійних пробах.

Професійна проба – це професійне випробування, в процесі якого людина отримує досвід тієї роботи, яку вона вибрала, і намагається зазначити, чи відповідає зміст і характер цієї праці її – інтересам. нахилам і здібностям. І як відмічає Ф. Фукуяма, якщо навіть людина знає свої

можливості, має уявлення про професії і зробила для себе свій вибір, вона не може прийняти рішення, чи подобається їй дана робота і чи зможе вона виконувати її вимоги, перш ніж реально не випробує себе в ній. Щоб вирішити цю проблему, необхідно провести декілька професійних проб, і, спираючись на реальний досвід початкової роботи у вибраній сфері діяльності, людина зможе вибрати ту, в якій її можливості розкриваються найбільш повно.

Але професійна активізація не завершується професійними пробами, які виконуються в школі, вдома, у різноманітних гуртках і секціях за відповідною системою, а продовжується в старших класах на засадах диференційованого підходу шляхом включення учнів в допрофесійне або професійне навчання на базі школи, міжшкільних навчально-виробничих комбінатів, ПТУ і т.п. Все це дозволяє розвинути і закріпити в молодій людини професійні наміри, що приводить до ґрунтовного професійного самовизначення.

4. Професійна консультація та її основні види

Професійна консультація – надання допомоги конкретному індивіду у підборі професії, яка відповідає його індивідуальним особливостям, на основі знань про професію, шляхи її отримання; власних інтересів, нахилів, здібностей; індивідуально-типологічних особливостей, досвіду, тобто на основі профпросвіти та профдіагностики. Виділяють основні види професійної консультації за її змістом: довідкову, діагностичну, медичну і формуючо-коректуючу.

Довідкова профконсультація передбачає більш глибоке ознайомлення людини з особливостями вибраної нею професії або іншими професіями, наявним попитом на робочу силу і можливостями професійного навчання та працевлаштування, умовами прийому в професійні навчальні заклади різного рівня і типу. За своїм змістом цей вид консультації більше відповідає професійній інформації.

Діагностична профконсультація ґрунтується на вивченні особистості людини і полягає у наданні їй інформації відносно рівня розвитку її індивідуально-типологічних якостей в процесі бесіди. Вона грає провідну роль в самопізнанні і є необхідною умовою свідомого вибору або перевибору професії. Цей вид консультації має в своїй основі попередню професійну діагностику.

Медична профконсультація дає рекомендації відносно вибору професії на основі дослідження стану здоров'я людини, визначення протипоказань до різних видів трудової діяльності, при необхідності, в переорієнтації на іншу або близьку до обраної професії, яка буде у значній мірі відповідати психофізіологічним даним людини. Проводить її лікар задовго до прийняття кінцевого рішення про вибір професії.

Формуючо-коректуюча профконсультація забезпечує

безпосередню індивідуальну допомогу людині в професійному самовизначенні, в розвитку якостей, важливих для майбутньої професійної» діяльності, в корекції вибору професії. Дана консультація розрахована на довготривалий період часу, передбачає систематичну фіксацію всіх змін у розвитку якостей людини стосовно професійного самовизначення. Цей вид профконсультації інтегрує в собі всі раніше розглянуті.

Професійна консультація являє собою ряд поступових взаємопов'язаних дій різних спеціалістів по підводі молоді людини до свідомого вибору професії. Тому можна говорити про етапність профконсультації. Можна виділити декілька таких етапів: попередній, інформаційно-довідковий, початково-формулюючий, уточнюючий, корекційний, основний формулюючий і контрольний. Реалізуються вони всіма, спеціалістами школи і центрів профорієнтації області, міських та районних центрів зайнятості. Таким чином, професійна консультація – це довготривалий процес і всі результати його необхідно фіксувати в профконсультаційній картці. При цьому інформація, яка фіксується, повинна бути достатньо лаконічною, мати рекомендаційний, роз'яснюючий характер, розвиваючу спрямованість, відповідати етичним нормам (коректність, конфіденційність, доброзичливість, позитивний характер заключення і т.п.).

5. Мета і компоненти профвідбору

Професійний відбір – в широкому розумінні це комплексне дослідження особистості з метою прогнозування її професійної придатності на основі наявних у неї фізичних і психічних відмінностей. Під ним також розуміють спеціально організований дослідницький процес, мета якого – виявити і визначити за допомогою науково обґрунтованих методів ступінь і можливість психофізіологічної і соціально-психологічної придатності претендентів на навчання і роботу за складними відповідальними професіями. Виділяють чотири компоненти профвідбору:

- *медичний* відбір виявляє тих осіб, стан здоров'я і рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно у визначені терміни оволодіти спеціальністю, ефективно працювати по даній спеціальності достатньо тривалий час без шкоди для здоров'я;
- *соціально-психологічний* відбір призначений для виявлення тих соціально обумовлених психологічних властивостей особистості, які необхідні для успішної роботи людини в колективі, відображає її готовність бажання виконувати виробничі завдання, свої професійні обов'язки в любых умовах, а також сприяє появі почуття задоволення своєю працею;
- *педагогічний* відбір призначений для виявлення у претендентів

знань, вмінь та навичок, які необхідні для подальшого навчання за вибраною спеціальністю;

- *психофізіологічний* відбір призначений для виявлення у претендентів тих професійно важливих психофізіологічних властивостей, які необхідні для успішного оволодіння професійними знаннями, вміннями та навичками, що визначають успішність навчання у визначені терміни і ефективність наступної професійної діяльності за конкретною спеціальністю.

Таким чином, за своєю суттю і критеріями оцінки ефективності профвідбір є соціально-економічним заходом, а за методами – медико-біологічним і психолого-педагогічним. Профвідбір поділяють на два види – **констатуючий** – передбачає розв'язування питання про придатність до професії тієї чи іншої особи в формі «придатний» або «непридатний», і **організуючий** (професійний підбір) – виявити і оцінити індивідуальні особливості людини, які є показниками не до однієї, а до декількох професій, що у великій мірі відповідає потребам і завданням професійно-навчальних закладів, підприємств, організацій і взагалі ринку праці. Слід зауважити, що констатуючий професійний відбір, як правило, здійснюється в спеціальних лабораторіях по відношенню до тих професій, які пов'язані з умовами праці особливого або максимального рівня важкості. При проведенні профвідбору вибирають особистість, яка найбільш відповідає психофізіологічним вимогам, даної професії, тобто йдуть від професії до особистості а здійснюючи профпідбір – підбирають професію, що відповідає за вимогами даній особистості, тобто йдуть від особистості до професії.

6. Два аспекти соціально-професійної адаптації

Поняття «адаптація» носить універсальний характер. Воно відображає загальну властивість живої матерії пристосовуватися до змін навколишнього середовища. Тому **соціально-професійна адаптація** (її ще називають виробничою адаптацією) – це поступове активне пристосування людини до умов професійного навчання або професійної праці, тобто включення молодого людини в трудову діяльність. Цей процес характеризується, з однієї сторони, передачею молодим спеціалістам накопиченого досвіду попередніх поколінь працівників, з іншої – «екстеріоризацією» отриманих раніше знань, тобто їх випровадження в практичну діяльність. Таким чином, адаптація проявляється не тільки в пристосуванні молодого спеціаліста до нових умов трудової діяльності, але і в готовності до праці, в способах діяльності, які дозволяють оволодіти професією.

В соціально-професійній адаптації виділяють два аспекти: **безпосередньо-професійну і соціально-психологічну** адаптацію. **Професійна** адаптація молодого людини обумовлена включенням

особистості в складну систему соціально-виробничої діяльності. Об'єктивною стороною її виступає обмін діяльністю на основі розподілу праці, тому вона включає в себе і процес професійного навчання та отримання виробничого досвіду. Цей процес дуже складний і серед факторів, які впливають на нього, особливе місце займає свідомий вибір професії індивідом і наступне відношення до неї, яке формується задовго до професійної діяльності. Молоді спеціалісти зі стійкою професійною спрямованістю адаптуються швидше до нових для них соціально-виробничих умов. Велику роль в цьому процесі відіграють і мотиви вибору професії, особливо ті, які пов'язані з професійними інтересом і нахилом. тому при позитивному відношенні до професії та роботи виникає задоволеність своєю працею. Якість професійного навчання також впливає на успішність розвитку процесу професійної адаптації.

Соціально-психологічна адаптація індивіда пов'язана з процесом включення в складну систему міжособових відносин в колективі, прийняття особистістю системи групових норм, які склалися. В соціально-психологічні контакти людина вступає з врахуванням особистого світовідчуття і, як правило, з характером, що вже склався. Пристосуватися до інших – означає в певній мірі перебороти себе. Цей процес пов'язаний з перебудовою поведінки, структури діяльності, формуванням у молодого спеціаліста відповідних орієнтацій. Процес адаптації завжди пов'язаний з пристосування до нового, з перебудовою старих звичок, стереотипів, з необхідністю звикнути до нових людей, з усвідомленням нових цілей і завдань трудового колективу як власних. Все це вимагає від молодого людини моральних і психофізіологічних зусиль, що пов'язано з правильно організованим професійним вихованням ще в школі.

7. Три основні етапи професійної переорієнтації

Професійна переорієнтація – тривалий, виключно складний і суперечливий процес переходу особистості від однієї професії до іншої на основі вже набутих професійних якостей, важливої особистісної і суспільної цінності. Розпочинається переорієнтація задовго до звільнення з попереднього місця роботи, а завершується повним оволодінням нової діяльності. Тобто, вона пов'язує як два стани професіоналізму, так і дві різновидності рівноваги (відповідності) між особистістю і вимогами обох видів діяльності. Тому в процесі переорієнтації для особистості характерний маргінальний (перехідний, проміжний) стан, або стан «порушення рівноваги». Його основними ознаками є: зниження адаптованості до середовища, підвищена психічна напруженість, контрастність внутрішніх переживань, неадекватність оцінок і самооцінок, підвищена чутливість до зовнішніх впливів будь-якої модальності, зниження ефективності діяльності і т.п.

В процесі професійної переорієнтації людина, як правило, проходить три основні етапи: 1) завершення роботи на попередньому місці; 2) безробіття і вибір нового виду трудової діяльності; 3) оволодіння новою професією. Кожний з цих етапів характеризується відповідним своєрідним психічним станом особистості, має свою внутрішню стадійність, свої протиріччя, успішність розв'язування яких безпосередньо впливає на ефективність переорієнтації в цілому. Це все визначає необхідність на кожному із цих етапів прояву активності самої особистості і різних видів допомоги їй зі сторони. Велику роль в ситуації переорієнтації відіграє діапазон професійних і позапрофесійних інтересів, широта сфер діяльності в яких людина випробувала свої сили і накопичила відповідні знання і вміння. Цінним для даної ситуації є також сформована готовність людини до зміни діяльності та стиль реагування на життєві обставини, які змінюються і трудніші, які зустрічаються. Ефективність дій особистості в ситуації вибору нової професії залежить від її активності, що дозволяє їй не впадати в повну залежність від соціальних вимог та установок і зберігати власну позицію та планувати дії адекватно до змісту нових завдань і їх відповідності власним мотивам і цілям. Така якість особистості як відповідальність і самостійність, що проявляється в умінні і готовності зробити обґрунтований вибір влюбій сфері життєдіяльності, дозволяє людині швидше переорієнтуватися на нову професійну діяльність.

Таким чином, як відмічає В.П.Петров, актуальною постає проблема формування відповідної мотивації і постійної психологічної готовності людини до зміни професії та переорієнтації на нову діяльність. В умовах ринкової економіки і високої стриктурної динамічності сучасного виробництва можливість втрати роботи складає свого роду приховану небезпеку всього професійного шляху особистості. Тому, навіть маючи роботу, необхідно готуватися до її втрати, «тримати в голові» декілька варіантів можливого працевлаштування, постійно поновлюючи свій особистий «банк даних» про робочі місця, розширювати діапазон своїх професійних можливостей. Тому вже зараз орієнтація на одну професію є недостатньою, а професійна переорієнтація стає обов'язковою складовою всього професійного життя, постійної самостійної діяльності особистості.

8. Професійне виховання і професіографія

Професійне виховання, яке передбачає формування і розвиток у молоді людини професійно необхідних і важливих якостей, перш за все, професійної спрямованості (потреб, професійних установок трудових і професійних ціннісних орієнтацій, ідеалів, мотивів трудової діяльності. переконань у правильності вибору) і адекватної самооцінки, професійного обов'язку, честі, гідності, етики і відповідальності, розвиток

професійного досвіду і майстерності особистості. Професійне виховання і розвиток є складовою частиною системи профорієнтації і повинно пронизувати кожний із перерахованих вище її компонентів. Будується воно, перш за все, на основі професійної діагностики, яка дозволяє виявити мотиви трудової діяльності і риси характеру людини, її соціальний статус та інші соціально обумовлені властивості. Розвиток виявлених властивостей особистості відбувається в процесі вивчення курсу «Основи вибору професії» та проведення рольових ігор.

Успішне функціонування всіх компонентів профорієнтації можливе тільки при забезпеченні їх науково обґрунтованим професіографічним матеріалом (професіограмами, психограмами, професіографічними картками і т.п.), розробкою якого займається особлива галузь знань — **професіографія**. Вона є однією з важливих ланок професіології, яка вивчає професійну діяльність людей. В завдання професіографії входить вивчення професій, їх психологічного і психофізіологічного змісту, а також вимог професій до рівня загальної і професійної підготовки. Предметом дослідження в професіографії є професія або сфера трудової діяльності. Таким чином, професіографія є основою, фундаментом всієї професійної орієнтації. Без наявності професіограм, профорієнтація перетворюється в чисто догматичну агітацію і пропаганду тих чи інших професій. Професіографія в своєму змістовному аспекті може служити цілям профвідбору; раціоналізації режиму, технології і умов праці; вдосконаленню процесу професійної підготовки, а також для профорієнтаційної роботи з молоддю.

ЛЕКЦІЯ 5.

Професійний відбір у системі профорієнтації особистості

(2 години)

План

1. Сутність та основні завдання професійного відбору.
2. Види і принципи професійного відбору.
3. Професійна придатність, її виявлення та формування.
4. Методи професійного відбору.

Рекомендована література

Основна:

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности. М.: ПЭРСЭ, 2001. 511 с.
2. Концепція державної системи професійної орієнтації населення: Постанова Кабінету Міністрів України № 842 від 17 вересня 2008 р.
3. Толочек В.А. Современная психология труда: [учебное пособие]. 2-е изд. СПб.: Питер, 2008. С. 298–302.

1. Сутність та основні завдання професійного відбору

Масове впровадження заходів професійного відбору було зумовлене початком Першої світової війни (1914–1918). Так, в європейських країнах, що вступили у війну (Англія, Франція, Німеччина, Італія) стали організовувати психологічні лабораторії для відбору льотчиків, шоферів та артилеристів. Також на базі фабрик і заводів було створено приватні лабораторії для підбору робітників, найбільш придатних до кожного окремого виду роботи. Аналогічна ситуація складалася і в США. Америка готувалася до участі в Першій світовій війні особливо активно, тому що до того часу вона не мала такого військового потенціалу, як інші сторони, що воюють. Ще до участі у війні військова влада звернулася до відомих психологів таких, як Е. Торндайк, Р. Йеркс, Г. Уіпплс, з пропозицією вирішити проблеми застосування психології у військовій справі. Американська асоціація психологів і ряд університетів швидко розгорнули діяльність в цьому напрямку. Була створена спеціальна психологічна комісія, що вирішувала питання вивчення військової психології, проведення психологічних випробувань придатності до служби в авіації, загальних випробувань військових з метою дослідження їх інтелекту, відбору людей для військ спеціального призначення.

На початку століття актуальність професійного відбору суттєво зросла внаслідок виникнення та розвитку психотехніки. Вагомий внесок у розвиток професійного відбору зробив відомий німецький психотехнік

Г. Мюнстерберг. Ним було розроблено системи тестів для професійного відбору вагоноважатих трамваю, а також запропоновано установку, що моделює деякі елементи діяльності вагоновожатих, з метою їх відбору: морських штурманів, телеграфістів. Г. Мюнстерберг визначив завдання психотехніки, принципи та методи професіографії, обґрунтував рекомендації щодо проведення профвідбору.

Основними напрямками досліджень психотехніки у сфері професійного відбору були вивчення відповідності можливостей людини вимогам професії; співвідношення між формою діяльності та типом особистості, розвиток методів професіографії та психологічного аналізу діяльності; обґрунтування процесу психологічного відбору.

У 80-90-ті роки ХХ ст. вітчизняні наукові дослідження з проблеми професійного відбору були спрямовані на аналіз ефективності і безпеки діяльності військових спеціалістів, уточнення існуючих професійних вимог до кандидатів для навчання на авіаційних та військових спеціальностях. Розвиток та впровадження сучасних методів вивчення особистості у практику відбору, дослідження можливостей автоматизації та комп'ютеризації процедури професійного відбору.

У Концепції державної системи професійної орієнтації населення наведено таке визначення поняття «професійний відбір» – науково обґрунтована система заходів, що створює умови для встановлення професійної придатності особи до впровадження конкретних видів професійної діяльності та посад згідно з нормативними вимогами і конкретним робочим місцем.

Основною метою професійного відбору є визначення професійної придатності особистості, що забезпечується необхідним рівнем загальноосвітньої, професійної підготовки, професійної кваліфікації та відповідними особистісними якостями, а також у здатності людини до успішного та ефективного здійснення професійних завдань при збереженні її здоров'я та особистісно-професійному зростанні.

Професійна придатність – наявність у людини якостей, що забезпечують успішне та ефективне виховання професійних обов'язків при збереженні здоров'я на різних етапах трудового життя.

Поняття «професійна придатність» часто пов'язують або ототожнюють із поняттям «готовність до праці» чи «потяг до професії». Але це різне. Готовність до праці в психолого-педагогічній літературі розглядається як система якостей особистості, які свідчать про її підготовленість до виконання професійних обов'язків.

Потяг до професії, на етапі вибору професії, визначається наявністю ознак відповідності людини професійній діяльності.

У процесі профвідбору абітурієнтів до вузу важливим є не тільки виявити спрямованість і здібності, але й визначити можливості їх подальшого розвитку.

До цього часу принципи відбору до вузу не можна назвати оптимальними, тому що вивченню та оцінці підлягає лише один компонент структури особистості – знання. Вміння, навички, здібності абітурієнта майже не вивчаються.

Прикладом методики профвідбору абітурієнтів до вступу в педагогічні вузи є діагностичний комплекс методик профдоброру Є.М. Павлютенкова. За структурою діагностичний комплекс складається з 6 текстологічних методик і діагностичної бесіди. В основу методики було покладено два критерії: спрямованість і здібності.

Завдання діагностичного комплексу є:

- 1) виявити мотиви вибору професії вчителя, інтересів та нахилу роботи з дітьми;
- 2) допомогти абітурієнтам в професійному самовихованні;
- 3) виявити задатки педагогічних здібностей;
- 4) виявити зміст «ідеалу» вчителя, його провідних якостей (з точки зору абітурієнта).

Завдання професійного відбору є:

- виявлення професійних вимог;
- встановлення комплексу важливих для даної професії психологічних і психофізіологічних якостей особистості, медичних показників, за якими визначається професійна придатність людини;
- прогнозування успішності професійної діяльності особистості;
- вивчення та оцінка ступеня розвитку психологічних і психофізіологічних, професійно-важливих якостей та індивідуально-типологічних особливостей особистості стану її здоров'я за критеріями професійної придатності.

Етапи професійного відбору:

- психологічний аналіз професійної діяльності;
- професіографічне дослідження;
- створення комплексу стандартизованих методик визначення професійної придатності;
- вивчення професійної придатності особистості;
- прогнозування успішності професійної підготовки та подальшої професійної діяльності.

Професійний відбір як процес визначення професійної придатності особистості охоплює діагностику індивідуально-психологічних особливостей, здібностей, професійно-важливих якостей особистості та прогнозування на цій основі успішності оволодіння професією та успішності діяльності в окремій професійній галузі, а також є запорукою ефективного професійного розвитку суб'єкта діяльності.

2. Види і принципи професійного відбору

У відповідності до окремих завдань професійного відбору розрізняють такі його види як психологічний, медичний, психофізіологічний та педагогічний профвідбір.

Психологічний профвідбір – посідає особливе місце, оскільки має на меті виявлення тих професійно важливих психофізіологічних властивостей, які необхідні для успішного оволодіння професійними знаннями, навичками, вміннями та ефективного виконання роботи. Психофізіологічні властивості людини можуть кількісно характеризувати професійно важливі якості і тому для багатьох професій мають прогностичне значення.

Медичний відбір – полягає у виявленні тих осіб, стан здоров'я і рівень фізичного розвитку яких дозволяє успішно і в установлені терміни оволодіти професією (спеціальністю) та ефективно працювати тривалий час без шкоди для здоров'я. Виявлення медичних протипоказань особливо важливе для тих професій, які у звичних умовах, не кажучи про екстремальні, ставлять перед організмом людини високі вимоги.

Психофізіологічний відбір посідає особливе місце, оскільки має на меті виявлення тих професійно важливих психофізіологічних властивостей, які необхідні для успішного оволодіння професійними знаннями, навичками, вміннями та ефективного виконання роботи. Психофізіологічні властивості людини можуть кількісно характеризувати професійно важливі якості і тому для багатьох професій мають прогностичне значення.

Педагогічний профвідбір – спрямований на оцінку сформованості спеціальних знань, розвиненості конкретних умінь і практичних професійних якостей особистості.

З урахуванням уявлення про природу професійних здібностей, структури особистості сформульовані принципи, які визначають зміст та послідовність реалізації засобів професійного відбору (ПВ) спеціалістів.

Складність структури професійних здібностей та структури особистості, а також різнобічність завдань та мети професійного відбору визначає головний принцип – комплексний характер ПВ. Реалізація його базується на всебічному вивченню особистості кандидатів, а вирішення про професійну придатність – з урахуванням психічних, психофізіологічних, освітніх, соціальних характеристик та стану здоров'я.

Принцип етапності відбору полягає в послідовності вивчення особистості з виведенням відповідних критеріїв на етапах психологічного, психофізіологічного, соціального та медичного відбору, а також узагальнюючого висновку (результату).

Принцип динамічного (пролонгованого) відбору передбачає раціональну послідовність та повторність обстежень кандидата, а також оцінки здібностей людини до конкретної роботи з позицій розвитку та

змін в процесі виховання, навчання, тренування, роботи за спеціальністю. Крім того, такі обстеження мають важливе значення для корекції та психолого-педагогічного супроводження спеціаліста в період навчання.

Принцип диференціювання та групування передбачає визначення заходів ПВ, необхідних для конкретної спеціальності або групи спеціальностей. Диференційний прогноз передбачає розробку засобів відбору не на одну, а на групи спеціальностей, які об'єднуються за критеріями спільності основних елементів структури діяльності та професійно важливих якостей особистості.

Критерії професійної придатності можуть змінюватись під впливом різних факторів (соціальних: престиж та значимість професії; економічних: затрати, ціна помилкових дій; технічних: модернізація, введення нових взірців техніки і зброї та ін.

У відповідності до принципу зміни критеріїв передбачається їх корекція після аналізу даних щодо ефективності навчання та роботи з конкретної спеціальності.

3. Професійна придатність, її виявлення та формування

Людина володіє широким діапазоном творчих здатностей. Є багато людей, які наділені талантами.

Подивимось на себе збоку. У кожного з нас є ті чи інші задатки, при виявленні яких починають розвиватися ті чи інші здібності.

Якісь задатки розвинуті сильніше, а якісь – слабше. Треба пам'ятати, що кожна людина, яка не має відхилень, може оволодіти майже будь-якою професією в тій чи іншій мірі.

Але треба зробити так, щоб кожний оволодів професією не ціною величезних зусиль, а шляхом оптимальних втрат. А це можливо при виборі професії, яка відповідає здібностям, коли праця стає не тільки обов'язком, а джерелом задоволення та радості. Бо якщо праця по «душі», то людина може реалізувати свої задатки, постійно покращувати свої вміння.

Від чого треба відштовхуватися при виборі професії?

Спочатку роздуми, які виникають при знайомстві з різними професіями. Загальне знайомство – які є професії. Потім вибір кола професій за допомогою вчителів, соціологів, психологів, лікарів, спеціалістів-профконсультантів.

Далі звуження цього кола до однієї або декількох суміжних професій і далі опанування хоча б початковими знаннями та навичками, необхідними для професії.

Для визначення професійної придатності треба найточніше визначити, яка у людини швидкість звукових та світлових реакцій, тривалість нервової реакції і її швидкість. Це можна визначити за

допомогою приладів. Треба враховувати також і психологічний тип особистості, необхіднотакож вивчити нахили, інтереси людини.

Ніхто не може без ваших зусиль дати вам рекомендацію по вибору професії, яка вам підходить, і переліку професій, які вам не підходять.

Поряд з вивченням інтересів, нахилів, мотивів вибору майбутньої професії за допомогою різних анкет, опитувальників, інших методів необхідно розробляти і впроваджувати цілий комплекс заходів для розвитку тих якостей, які залишились нерозвинутими.

Вивчивши інтереси, нахили, мотиви вибору професії, а також індивідуально-типологічні особливості людини, необхідно перейти до питання придатності чи непридатності до певного виду діяльності. Це треба робити дуже обережно, не висловлюючи категоричних суджень як про особу, так і про її можливості в професійній діяльності.

Професійна придатність розглядається як сукупність індивідуально-психологічних особливостей людини, яка забезпечує найбільшу ефективність і надійність її трудової діяльності та задоволення від своєї праці. До цієї сукупності входять індивідуальні властивості людини, що визначають особливості сприйняття, уваги, пам'яті, інтелекту, особливості її поведінки в екстремальних ситуаціях.

Є.О. Клімов виділяє чотири ступені професійної придатності:

1. непридатність до професії – тимчасова чи практично нездоланна, коли є відхилення в стані здоров'я, несумісні, з точки зору медицини, з роботою в даній сфері;
2. придатність до професії (чи групи професій) – в цьому випадку говорять: немає протипоказань, але немає і показань;
3. відповідність даній сфері діяльності – протипоказань до професії немає, є деякі особисті якості, здібності, інтереси;
4. «покликання» – тобто, є явні ознаки відповідності людини всім основним вимогам діяльності. В цьому випадку говорять: «Саме в цій галузі, ти найбільше будеш потрібний людям».

Тобто, необхідно при виборі професії критично оцінювати свої особисті якості, щоб після закінчення навчання, не прийшлося знову перенавчатися.

Розвиток професійної придатності до діяльності йде одночасно і у взаємозв'язку, взаємодії з процесом розвитку суб'єкта діяльності, психічного розвитку особистості. Вивчення ролі розвитку особистості у формуванні професійної придатності, проведене Л.Н. Корнеєвою (1991), І.С. Коном (1987), К.М. Гуревич і В.Ф. Матвеевим (1966, 1982), М.В. Макаренком (1996), Б.Ф. Ломовим, П.К. Анохіним, І.А. Саповим (1985), Г.Л. Апанасенком (2002), Ю.М. Бобровим (1985, 1992), М.С. Корольчуком (1985, 1997, 2004), В.В. Клименко (2004), дозволяє вважати, що, по-перше, існує визначений ступінь сталості особистісних рис протягом життя, але він не є абсолютним – у залежності від умов

життя і діяльності (у тому числі професійної) лінія розвитку особистості може змінитися; по-друге, міра сталості і мінливості різних особистісних властивостей, а також різних типів особистості неоднакова; по-третє, різним типам особистості відповідають різні типи розвитку.

У професійній діяльності зміни особистості відбуваються особливо інтенсивно в зв'язку з її визначальною роллю в активності суб'єкта діяльності. У ході тривалої професійної праці, що протікає у визначених соціально-економічних умовах, формуються не тільки окремі професійно орієнтовані психічні і фізіологічні функціональні системи, але й особистість суб'єкта діяльності; складається соціально-професійний тип особистості з визначеними ціннісними орієнтаціями, характером, стилем спілкування і т.д. У результаті досліджень установлені деякі закономірності професійної поведінки осіб з різними акцентуаціями характеру. Так, для осіб істероїдної і лабільної акцентуації характерний дуже високий відсоток розбіжності між здібностями, з одного боку, і схильностями й інтересами, з іншого. Цим нерідко обумовлені помилки у виборі професії в представників цих типів і ймовірність частотої зміни роботи на перших етапах професіоналізації. Для істероїдів найбільш підходящими виявляються професії сфери обслуговування, а також професії акторів, секретарів і т.д. Особи з гіпертимною акцентуацією мають підвищену ймовірність випадкового вибору професії в зв'язку з нестійкістю і розкиданістю захоплень у підлітковому й юнацькому віці та схильністю орієнтуватися на зовнішню привабливість професії; у них підвищена ймовірність частотої зміни роботи. Для осіб з гіпертимною акцентуацією приваблива робота, яка пов'язана зі складними умовами і ризиком. Психостенічна акцентуація знижує ймовірність частотої зміни професій. Особи цього типу мають потребу в корекції заниженої прогностичної професійної самооцінки, що знижує адекватність постановки професійних цілей. Особи із шизоїдною акцентуацією стійкі до бідного стимулами середовища, добре працюють на самоті (Г.С. Нікіфоров, 1991; К. Леонгард, 1987). Нерідко професія накладає свій відбиток на зовнішній вигляд і особливості поведінки людини – з'являється так звана професійна деформація особистості, коли професійні звички, стиль мислення і спілкування, інші особливості особистості загострюються, грубіють і переносяться зовні, ускладнюючи взаємодію людини з іншими людьми. Найбільш відомі професійні деформації особистості відзначаються у вчителів (авторитарність, категоричність суджень, повчальна манера спілкування і т.д.), лікарів (напускна грубуватість, захисний гумор, стриманість емоційних проявів і т.д.), бухгалтерів (пунктуальність, педантичність, акуратність і т.д.). Як відзначає Л.Н. Корнєєва (1995), небажані професійні деформації виявляються в представників практично усіх видів професійної діяльності. Можна припустити, що подібне надмірне загострення

специфічних рис особистості носить компенсаторний характер і є більш імовірним для людей з недостатнім рівнем професійних здібностей і майстерності. Сенситивним моментом для їхнього зародження є періоди професійних криз, пов'язаних з необхідністю розв'язання особливо складних професійних ситуацій.

Експериментальні дослідження показали, що в онтогенезі найбільш стабільними є якості, які пов'язані з загальним типом вищої нервової діяльності, особливостями темпераменту, екстра-, інтроверсією, нейротизмом, емоційною реактивністю (Є.А. Клімов, 1995). Однак і ці якості змінюються в процесі становлення професіонала. Так, наприклад, тривожність звичайно підвищується на початкових етапах професійної діяльності, потім починає знижуватися, а через три-п'ять років повторно поступово підвищується. Власне особистісні якості піддаються більшій мінливості в ході професійної діяльності, причому їхня динаміка істотно пов'язана з віковим розвитком особистості.

На думку Л. Тайлера і Д. Сьюпера, як пише Л.Н. Корнєєва (1991), найважливішою детермінантою успішності професійного шляху людини є її уявлення про свою особистість («Я-концепція»), спосіб життя, відношення до визначених соціальних ситуацій і т.д.

Професійний шлях людини в зв'язку з його особистісними проявами також був предметом досліджень. Є.М. Борисова (1981) описала негативні приклади професійного становлення і, зокрема, відзначила два типи реагування людини на свою несформовану професійну долю:

1. компенсація професійних невдач за рахунок мотивів та інтересів, що лежать поза професійною діяльністю, поряд зі зниженням рівня професійних домагань, невисокою ефективністю праці і, можливо, відсутністю особистісного конфлікту;
2. глибокий особистісний конфлікт, емоційний дискомфорт, напруженість, неузгодженість між високими домаганнями й усвідомленням неможливості відповідних професійних досягнень.

Обидва типи реагування людини на особливості професійного становлення знаходяться в причинно-наслідкових відносинах з рівнем професійної придатності суб'єкта праці.

4. Методи професійного відбору

До традиційних методів професійного відбору належать: інтерв'ю, бесіда, співбесіда, анкетування, тестування, аналіз первинної документації, спостереження, хронометрування трудових операцій, метод оцінювання колег, метод робочих завдань.

До нетрадиційних методів належать способи вивчення особистості, що використовуються у астрології, соціоніці, нумерології. Нетрадиційні методи не можуть використовуватись у практиці профвідбору як основні,

вони виступають додатковими методами дослідження на фоні класичних методів.

ОСНОВНІ МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ

1. Попередній аналіз анкетних даних (коротка реєстраційна анкета, резюме, лист-заява) – проводиться зіставлення вимог, можливостей, кваліфікації, досвіду, особистісних характеристик і т. п. кандидата, ступеня його відповідності «ідеальному» кандидату.

2. Попереднє опитування (як правило, телефонне) відсіює кандидатів на співбесіду – попереднє виявлення недостатньої інформації.

3. Аналіз заповненого докладного опитувальника або спеціальної анкети.

4. Основна співбесіда (серія співбесід) – формується опис життєвого шляху претендента і його характеристик з точки зору психології – сильні і слабкі сторони, особистісні риси, здатність виконувати функції «ідеального» кандидата, здатність відразу приступити до ефективного виконання своїх обов'язків – без «розгойдування».

5. Збір інформації про кандидата (від інших людей), перевірка відгуків та рекомендацій – проводиться з'ясування характеристик кандидата та його відповідності «ідеальному» кандидату (у підлеглих, колег, керівників).

ДОДАТКОВІ МЕТОДИ ПРОФЕСІЙНОГО ВІДБОРУ КАНДИДАТІВ

1) Тестування здібностей (IQ, обсяг уваги та ін.) – проводиться оцінка рівня і структури інтелекту (розумових здібностей), оцінка рівня пам'яті, уваги і т. д.

2) Психологічне тестування – прогнозується можливу поведінку в тих чи інших виробничих ситуаціях, оцінка відповідності особистісних вимог до кандидата на розглянуту посаду.

3) Тестування знань і навичок, виконання пробних завдань – проходження стандартизованих тестів або виконання професійних завдань, підготовка документів (наприклад, «Бізнес-плану» і т. п.).

4) Соціометрична оцінка – оцінка ділових якостей у групі

5) Assessent Center – припускає участь кандидата у спеціальному семінарі тривалістю 1-2 дні. Програма оціночного центру включає в себе ділові ігри, групові вправи, тестування і професійні завдання.

6) Експертні оцінки.

7) «Екзотичні» методи – перевірка на поліграфі (детекторі брехні), перевірка через службу безпеки, проходження медичного огляду (виявляються здоров'я і витривалість, ставлення до алкоголю і наркотиків, перевірка на предмет відсутності кримінального минулого).

Можливо, застосувати кілька способів перевірки одночасно.

Як правило, професійний відбір персоналу охоплює два напрямки: оцінку професійних знань та особистих якостей кандидата або співробітника. Співробітник потрібен організації як – працівник-фахівець,

професіонал, працівник-виконавець певної роботи, працівник – це особистість.

ЛЕКЦІЯ 6.

Профорієнтаційна робота з безробітними (2 години)

План

1. Психологічний зміст явища безробіття.
2. Особливості особистості безробітного.
3. Професійні нахили безробітних.
4. Особливості проведення профорієнтаційної роботи з безробітними.

Нормативні документи

1. Закон України «Про зайнятість населення».
2. Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття».

Література

1. Деякі аспекти проведення профорієнтаційної роботи з безробітними: Методичний посібник / Укладачі: Агеєва Л.О., Комаровський Л.В., Іванченко Т.В., К., 1999.
2. Соціальні гарантії та поради для молоді, яка шукає роботу: Довідник, Кіровоград, 2000.
3. Бесіда, як один з основних методів профконсультаційної роботи в службі зайнятості: Методичні рекомендації. Київ, 2002.

1. Психологічний зміст явища безробіття

Безробіття – явище, при якому частина населення країни не працює: стан, при якому людина може і хоче працювати, але немає робочого місця. В числі основних соціальних наслідків безробіття (нових явищ, що виникають в суспільстві) варто відмітити в першу чергу такі, як соціальна апатія, політичний та правовий нігілізм, зростання злочинності та пияцтва. До основних психологічних наслідків безробіття (як особистість переживає безробіття) відносяться стрес, фрустрація, криза, утрата людиною статусу у суспільстві.

Людина втрачає роботу. Ця подія вибиває її з колії у багатьох сферах життєдіяльності. Разом з утратою основного джерела доходів вона втрачає звичне оточення людей, душевну рівновагу і психологічний комфорт, відчуває зростання невпевненості та занепокоєності через непередбачливість особистого майбутнього. Дані наукових досліджень з психології, медицини та фізіології праці показують, що безробіття людина переживає як ситуацію вкрай критичну, яка доволі, часто призводить до неповторних наслідків як в області її психофізіології, так і в організації соціального життя. Утрата роботи викликає у людини складні стресові переживання, що супроводжуються негативним психологічним станом,

який впливає на загальний рівень активності, самопочуття, фізичне та психічне здоров'я.

В розвитку стресових станів, пов'язаних з безробіттям, можна виділити декілька етапів:

Перший етап: стан невизначеності та шоку. Страх та емоції виступають фактором ризику, при якому людина зазнає інших неприємностей, хвороб, нещасних випадків і т.п. Сильним фактором, що негативно впливає на людину, є не лише втрата роботи, але й загроза того, що це відбудеться.

Другий етап: настання суб'єктивного полегшення і конструктивне пристосування до ситуації. Цей етап триває перші 3-4 місяці після втрати роботи. Настає деяке полегшення і радість через велику кількість вільного часу, задоволення життям, а часом навіть поліпшення стану здоров'я. Починається активний пошук нового місця роботи. Однак в деяких випадках стресові стани виявляються стійкими і не піддаються усуненню. Людина починає перебільшувати небезпеку свого стану і вже не сприймає його як відпочинок.

Третій етап: погіршення стану. Настає після 6 місяців через відсутність роботи, характеризується стійким стресовим станом, перебільшенням нещастя. Можливі деструктивні зміни при порушенні питань здоров'я, психіки, фінансів, соціального стану. Часто має місце дефіцит активності, зруйнування звичок, відсутність опору неприємностям. Особливо яскраво ці явища проявляються при тривалому безробітті, яке не переривається хоч би тимчасовими заробітками. Коливання від надії знайти роботу до безнадійності можуть привести до припинення спроб її пошуку.

Четвертий етап: безпорадність та примирення з ситуацією. Характеризується тяжким психічним станом навіть при відсутності матеріальної скрути, виникненням звички до бездіяльності. Людина часто «опускається», формується схильність до соціальної занедбаності, виникає стан апатії та байдужості до найближчого соціального оточення (сім'ї, дітей, батьків). Відсутність навіть мінімальних успіхів в пошуках роботи може викликати повну втрату надії працевлаштуватися. Людина може взагалі припинити спробу змінити істотне становище, звикнути до стану бездіяльності, часом навіть боячись знайти роботу.

Складні економічні умови, в які потрапляють люди, що залишилися без роботи, відбиваються не лише на психіці людей, але й на стані їх здоров'я. Дослідження показують, що у безробітних та у людей, котрі в найближчий час залишаються без роботи, значно зростає число нещасних випадків, загострюються хронічні хвороби. Ситуація чекання неприємної події, що наближається, людиною звичайно переживається тяжче, ніж сама ця подія.

Переживання людиною ситуації бездіяльності, відсутність роботи може вилитися в синдром «неврозу безробіття» в таких проявах, як депресія та апатія. Безробітний стає все більш байдужим до всього, що його оточує. Можливі випадки прояву схильності до самогубства. Незалежно від причин, що породжують безробіття, людина, яка не має роботи, почуває себе непотрібною, вважає, що раз вона без роботи, то і її життя втратило сенс.

2. Особливості особистості безробітного

Психологічні проблеми безробіття викликають певні форми психологічної деформації особистості безробітного. В залежності від індивідуальних психологічних особливостей людини всі види деформацій (зміни рис характеру, темпераменту, емоційно-вольової сфери, сфери потреб) можуть виявлятися по-різному.

Заведено виділяти декілька типів психологічних особистісних деформацій. Виявлення поведінки цих типів залежить від різних значущих ситуацій:

- залежності – при спілкуванні безробітного з людиною, від якої залежить його подальша доля;
- невизначеності – у безробітного відсутня інформація необхідна для прийняття рішення;
- тиску – на безробітного виявляється психологічний тиск в зв'язку з необхідністю вибору саме запропонованих варіантів рішення;
- байдужості – чекання допомоги не справджується або ігнорується.

Кожна з цих ситуацій може виявлятися:

- у спілкуванні з керівниками підприємств та організацій, робітниками відділів кадрів та служби зайнятості;
- у процесі прийняття рішення;
- у конфлікті, що виник.

До основних типів психологічних особистісних деформацій можна віднести наступні:

- «демонстрант»
- «педант»
- «збудливий»
- «тривожний»

Тип «демонстрант». Характеризується високою емоційною збудливістю, недостатньою самокритичністю., Такі люди артистичні, багатослівні, можуть легко ввести співрозмовника в оману. Вони непогано розбираються в людях, уважно спостерігають за реакціями співрозмовника, мають схильність до лестощів.

Специфіка їх поведінки в ситуаціях, що розглядаються, охарактеризована в таблиці 1.

Таблиця 1

Ситуація	Спілкування	Прийняття рішень	Конфлікт
1. Залежності	Можливі: лестоці, навмисна брехня, грайливість, переймає стиль поведінки партнера	Не схильний розумно зважувати можливі варіанти пропозицій	Конфлікти рідкісні, сам конфлікту уникає
2. Невизначеності	Загравання з співрозмовником, затягування часу, спілкування заради спілкування	Уникнення прийняття самостійного рішення, спроби перекласти відповідальність за прийняте рішення	Може викликати конфлікт, але сам ініціатором конфлікту не являється
3. Тиску	Брехня, виляння, не бажання спілкуватися	Уникнення прийняття рішення, відкладення до більш сприятливого моменту	Уникнення конфлікту, відхід від взаємодії
4. Байдужості	Балакучість, нав'язливість, плаксивість	Самостійно приймати рішення не бажає	На конфлікт не йде, зображуючи себе як жертву обставин, що склалися

Тип «педант». Зустрічається рідше попереднього і характеризується яскраво вираженою тенденцією до переоцінки можливих альтернатив вибору та затягуванням прийняття рішення. Це може пояснюватися високою тривожністю, вразливістю та вираженим побоюванням можливих невдач. Люди цього типу схильні рахувати, що перш ніж здійснити той чи інший вибір або почати діяти варто декілька раз перевірити, що більш вдалих варіантів немає. І часто цей процес затягується та перетворюється на самоціль.

Особливості поведінки людей типу «педант» в різних ситуаціях наведені в таблиці 2.

Таблиця 2

Ситуація	Спілкування	Прийняття рішень	Конфлікт
1. Залежності	Недовіра до співрозмовника та до запропонованих варіантів. Вимагає великої кількості допоміжної уточнюючої інформації	Висока тривожність у прийнятті рішень. Наявність впливової особи сковує самостійність в прийнятті рішень	Схильний до внутрішнього конфлікту, зовнішнє виявлення його може носити загострений, реактивний характер з різким припиненням спілкування
2. Невизначеності	В спілкуванні стає ще більш тривожним, недовірливим,	В ситуації невизначеності прийняття кінцевого рішення таким типом	Може бути схильним до зовнішнього прояву конфлікту з вимогою надати

	проявляється зовнішня нервозність	виявляється практично неможливим, через повну відсутність спокою	більш повну та точну інформацію
3. Тиску	Виявляє високу ступінь тривожності, що призводить або до повного небажання спілкування, або до різкого прояву незадоволення	В цій ситуації прийняття рішення неможливе	Здійснює різкі, необдумані, імпульсивні дії, що виключають можливість подальшої ефективної взаємодії
4. Байдужості	Активно вимагає інформації. Стимулює до активних дій, закликає до визнання своїх потреб та проблем	Генерує велику кількість особистих пропозицій та рішень. Вимагає зворотного зв'язку.	Ступінь напруги взаємодії зростає, що, в кінці кінців, може призводити до вкрай загостреного конфлікту

Тип «збудливий». Основною рисою даного типу є поведінка, основана на хвилинних бажаннях та спонуканнях. Як правило, саме ці люди виявляють труднощі у спілкуванні та взаємодії з іншими. Вони імпульсивні, характер їх реакції частіше всього не продуманий, відсутня логіка в прийнятті рішень. Вони часто дають волю дратівливості, відверто заявляють про свої вимоги, відрізняються зниженим рівнем відповідальності за свою поведінку. Такі люди частіше за інших стають об'єктом звільнення, так як у них відсутня потрібна в колективі дисципліна. Їх спосіб життя відрізняється нерозсудливістю та тенденцією до постійної емоційної розрядки, об'єктом якої часто стають оточуючі та близькі люди.

Даний тип створюється не в результаті безробіття, а частіше всього формується у попередній життєдіяльності і втрата роботи лише загострює негативні якості. У проявах поведінки даного типу значну роль грає природна, психофізіологічна схильність.

Специфіка поведінки людей даного типу у вище розглянутих ситуаціях охарактеризована в таблиці 3.

Таблиця 3

Ситуація	Спілкування	Прийняття рішень	Конфлікт
1. Залежності	У спілкуванні підкреслює особисту значущість. Якщо не стає об'єктом необґрунтованого тиску і отримує необхідну увагу, то схильний до прояву яскравих дружніх	Зменшена відповідальність за свою долю та імпульсивність	Небажання визнавати норми та авторитет, порушення всяких правил, непродуктивна взаємодія, відкритий конфлікт

	почуттів		
2. Невизначеності	Неадекватність очікувань і завищені вимоги до партнерів у спілкуванні	Хаотичний перегляд варіантів і як наслідок – імпульсивний, необґрунтований вибір рішення	Взаємодія носить хаотичний, напружений характер на межі конфлікту. Знецінюється будь-яка допомога, що пропонується партнером
3. Тиску	Спілкування стає засобом боротьби – єдиного засобу досягнення результату	Небажання йти на компроміс, переоцінка особистих можливостей	Боротьба, яка має єдину мету – принизити, дискредитувати супротивника
4. Байдужості	Спілкування стає засобом агресивних нападів на співрозмовника	Нав'язування особистого рішення і приписування відповідальності за можливу невдачу співрозмовнику	Протести, погрози за недостатню увагу до його проблем та особистості

Тип «тривожний». Основною характеристикою даного типу є сором'язливість, боязливість, невпевненість в собі. Цим людям властива емоційна чутливість, плаксивість, сприйняття образ. Вони знаходяться у постійному очікуванні небезпеки, переживанні неблагополучного розвитку подій, де вони будуть (за їх думкою) жертвою. Їм характерний стан безпредметного страху, боязнь невдачі, переживання своєї безпорадності. Зовнішня тривога проявляється у загальній дезорганізованості і спілкуванні. Ця якість часто заважає людині знайти своє місце в житті, так як вона погано адаптується до оточення.

Особливості поведінки людей даного типу наведені в таблиці 4.

Таблиця 4

Ситуація	Спілкування	Прийняття рішень	Конфлікт
1. Залежності	Замкнутість, відсутність ініціативи у спілкуванні. Переважає ситуація залежності	Схильний до прийняття любых запропонованих рішень, занижене відношення до своїх можливостей	У взаємодії схильний до абсолютного підкорення, що виключає прояв індивідуальності і здатність відстоювати особисті інтереси та свою точку зору. Конфлікт, як правило, переноситься на самого себе
2. Невизначеності	Метушливість, нездатність сформулювати свою думку, де	Невміння сформулювати точно думку та висловити свої вимоги, повна	Вимагається підтримка, чиясь точка зору, допомога

	зорованість спілкування	безпорадність у прийнятті рішень	
3. Тиску	Заглиблюється в себе, замикається, мовчить	Згоден на любе рішення, щоб уникнути ситуації тиску. Повна відсутність критичності до запропонованих варіантів	Може проявити неадекватні реакції, плаксивість, нервовий зрив, виключає будь-яку взаємодію. Саму ситуацію тиску сприймає як реальну загрозу
4. Байдужості	У спілкуванні з позиції прохача, просить зрозуміти його безвихідний стан	Схильний приймати любую пропозицію. Безсилля у відстоюванні своєї позиції	Байдужість сприймає як зневагу до себе і виражає з цим згоду, не протидіє пригніченню

3. Професійні нахили безробітних

Працівнику служби зайнятості, що займається питаннями профорієнтації безробітних, важливо знати основні тенденції їх професійних нахилів.

Наукові дослідження показують, що приблизно у 50 % випадків індивідуальної роботи спеціалістів з профорієнтації з безробітними щодо надання допомоги в їх професійному самовизначенні має місце конфлікт професійних нахилів і отриманої освіти чи спеціальності. Відповідність професійних інтересів і нахилів діяльності являється важливою умовою її успішності. Особи, для яких характерний конфлікт-нахилів і спеціальності, як правило, гірше справляються з роботою, не отримують задоволення від її виконання. Вірогідність втрати місця роботи для людини, що не схильна до праці в даній сфері, вища, ніж у тих, чий професійні інтереси відповідають виконуваній діяльності. Тому процент осіб з конфліктом нахилів і отриманою спеціальністю такий високий серед безробітних. Кращим засобом подолання конфлікту професійних нахилів і отриманої спеціальності є профнавчання за новою спеціальністю в службі зайнятості.

Аналіз показує, чим старша людина, тим нижча вірогідність конфлікту нахилів і спеціальності. Це пов'язано з ефектом «зворотного» впливу професійної діяльності на особистість: чим довше людина працює в певній професійній сфері, тим більше формуються у неї необхідні для виконання даної роботи індивідуальні психологічні якості та властивості. Безробітних старшого та передпенсійного віку недоцільно перевчати за новими спеціальностями як з економічних, так і з психологічних міркувань. Конфлікт нахилів і спеціальності більш властивий жінкам, ніж чоловікам. Це пов'язано з тим, що професійна сфера життя для чоловіків більш значуща, і вони, як правило, точніше та ретельніше обирають спеціальність, при цьому гостріше переживаючи факт втрати роботи. Для

чоловіка перенавчання за новою спеціальністю – це свого роду визнання його професійної неспроможності. Цей факт потрібно враховувати у практичній роботі спеціалістам з профорієнтації служби зайнятості.

Конфлікт нахилів і професії в більшій мірі властивий особам з вищою освітою. Це пояснюється тим, що вища освіта пов'язана, як правило, з більш жорсткою спеціалізацією порівняно з середньою освітою (особливо в технічних сферах). Спеціаліст, що має вищу освіту, більш обмежений у виборі місця роботи, яке відповідає специфіці його особистої спрямованості. Але, в той же час, вища освіта дає більш багаті можливості для профнавчання за новими спеціальностями.

Враховуючи більший процент безробітних з конфліктом професійних нахилів і спеціальності, стають зрозумілими їх переваги тій чи іншій стратегії пошуку роботи. Таких стратегій, в цілому, можна виділити дві:

- спрямовану на пошук конкретного робочого місця, коли головним орієнтиром виступає професійна діяльність сама по собі. Ця стратегія характерна професійно орієнтованим особистостям з відсутністю конфлікту нахилів і спеціальності;
- спрямовану на пошук будь-якого робочого місця, що відповідає деяким особистим критеріям, серед яких – критерій відповідності за спеціальністю може бути далеко не головним. Ця стратегія більш характерна особам з вираженим конфліктом нахилів і спеціальності – тим, для кого професійна діяльність не являється самою цінною.

4. Особливості проведення профорієнтаційної роботи з безробітними

Професійне самовизначення можна визначити як процес формування відношення особи до себе як суб'єкта професійної діяльності, що володіє комплексом знань, умінь, навичок, якостей, що забезпечують можливість професійного росту, зміни професії, адаптації до соціально-економічних умов, що змінюються. Ефективність процесу професійного самовизначення в значній мірі обумовлюється узгодженістю психофізіологічних можливостей людини і вимог професійної діяльності, здатністю особистості до професійного розвитку, отриманню нових знань, оптимальній побудові своєї кар'єри. Професійна орієнтація безробітних повинна бути спрямована на активізацію внутрішніх психологічних ресурсів індивіда, розвиток їх професійних можливостей, формування професійної і особистої мобільності з тим, щоб, включаючись в ту чи іншу діяльність, вони могли в повній мірі реалізувати себе в професії, а у випадку необхідності гнучко реагувати на її зміну. Вона виступає як система засобів з формування у безробітних

здатності до самоаналізу, оцінки змісту і структури їх професійної діяльності, прийняття обґрунтованих рішень щодо її вибору.

Практичний досвід роботи з безробітними свідчить про те, що основною особливістю, яку потрібно враховувати, є наявність у безробітних сформованих і закріплених у попередній діяльності знань, навичок, досвіду, професійних якостей, особистих поглядів і цінностей, а також, зниження об'єктивної можливості розвитку. Дії безробітних детерміновані зовнішніми причинами. Це визначає специфіку вибору безробітним» нової професії, оскільки вимагає від індивідуума вольової саморегуляції своєї поведінки, спрямованої на виконання дій, необхідність яких і особиста згода з якими ними усвідомлюється. Функція волі в цьому випадку є в гальмуванні дії одних і посиленні інших мотивів.

Основною метою профінформаційної роботи з безробітними є забезпечення їх інформацією, котра дозволяє їм зорієнтуватися в реальній ситуації на ринку праці та зробити вибір відносно своїх наступних дій. В першу чергу необхідно інформувати безробітних про стан і потреби регіонального ринку праці, наявність вакантних посад, режимі умови праці них, про професії і спеціальності, що користуються попитом, вимоги, що пред'являють вони до особи, можливість професійного навчання в службі зайнятості, про послуги, що надаються безробітним.

Інформаційне забезпечення безробітних може бути як усним, так і письмовим. Важливо, щоб інформація відображала можливі шляхи вирішення проблеми подальшого працевлаштування. Інформація з конкретної професії не повинна обмежуватися набором повідомлень про характер діяльності, її засоби, мету, вимоги до індивідуальних психологічних якостей спеціалістів, вона повинна передбачати ознайомлення з теоретичними основами та навичками практичної реалізації.

При проведенні профінформаційної роботи в повній мірі необхідно використовувати можливості профінформашйних залів (кабінетів, куточків) міських (районних) центрів зайнятості.

Одним з головних елементів профорієнтаційної роботи з безробітними є професійна консультація – система взаємодії психолога – профконсультанта і особистості, якій потрібна допомога у виборі (зміні) професії (виду діяльності) на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я з врахуванням потреб ринку праці. При проведенні профконсультаційної роботи спеціалісту з профорієнтації важливо намагатися переорієнтувати людину на економічні та соціальні умови, що формуються, стимулювати особисту активність у вирішенні індивідуальних проблем в області зайнятості, надати необхідну моральну та психологічну підтримку.

Важливо підходити до кожної людини індивідуально з врахуванням періоду безробіття і того, що вона може бути у різних фазах стресового стану. Потрібно враховувати, що у різних людей стресовий стан проявляється у неоднакових формах: від агресивності до апатії чи уявної веселості та бравади. Часто люди, що знаходяться в стресовій ситуації через безробіття, замикаються в собі, відмовляються від допомоги інших. Така позиція може супроводжуватися, зовнішньою агресивністю.

Допомогти знайти індивідуальний, психологічно обґрунтований підхід до людини можуть знання особливостей темпераменту, котрий можна визначити і за зовнішніми проявами.

Наприклад, сангвінік відчуває себе впевнено навіть у малознайомій обстановці. Він швидко пристосовується до нових умов, легко сходиться з людьми, комунікабельний, почуття в нього легко виникають і змінюються, міміка – багата, рухлива та виразна. Мова – гучна та плавна. Урівноважений.

У флегматика нові форми поведінки виробляються повільно, не являються стійкими. За звичай, він рівний і спокійний, зрідка виходить з себе, не схильний до афектів. Мова – повільна та монотонна. Як правило, не любить нового, байдуже відноситься до критики.

Дії холерика часом непередбачувані. Мова – голосна та нерівномірна. Товариський. Любить зміни, йому швидко набридає одноманіття. Відрізняється підвищеною збудливістю, емоційністю, нерівноваженістю поведінки.

Меланхолік відрізняється глибокими емоційними переживаннями з перевагою песимізму і тихою мовою, низькою самооцінкою, невпевненістю в собі, нерівноваженістю поведінки.

Отримавши певну інформацію про людину, що прийшла на прийом, профконсультант повинен намагатися побудувати подальшу роботу таким чином, щоб вона принесла максимальну користь.

Особливо необхідно відмітити значення першої зустрічі. Від того як пройде і які враження складуться у відвідувача багато в чому залежить відношення безробітного не лише до профорієнтації, але й до служби зайнятості в цілому.

Профдіагностичне обстеження безробітного доцільно проводити на трьох рівнях:

- перший – особистісно-мотиваційний, коли досліджуються мотиви, нахили, інтереси та деякі індивідуальні якості (екстраверсія – інтроверсія, емоційні особливості, комунікативні та організаторські здібності);
- другий – пізнавальні здібності. На цьому рівні досліджується міра вираженості різних якостей та видів уваги, пам'яті, мислення;
- третій – нейро і психодинамічні якості. При цьому вивчаються якості нервової системи і особливості темпераменту.

В першу чергу важливо провести діагностику тих пізнавальних здібностей та якостей особистості, які необхідні для професії, що цікавить особу, виходячи з наявних професіографічних матеріалів. Профконсультант повинен виходити при цьому з інтересів безробітного, не нав'язуючи йому своїх суджень та оцінок, а допомагаючи їх усвідомити.

Безробітних, то перебувають на обліку¹ в службі зайнятості, можна умовно розділити на 2 групи:

- ті, що не мають професії (спеціальності);
- ті, що мають професію (спеціальність), але не можуть за нею працювати.

В залежності від цього профконсультанту і варто будувати свою подальшу роботу. Для тих, що не мають професії в залежності від конкретної ситуації профконсультант може використовувати інформаційно-довідкову чи діагностичну консультацію. Метою першої являється організація інформаційного простору, що дозволяє безробітному отримати максимум даних про світ професій, ринок праці в регіоні, шляхи отримання їх, межу навчальних закладів. Діагностична консультація проводиться, якщо виникає необхідність «звужити поле» вибору професії (у випадку, якщо безробітний не визначився у виборі своїй). подальшого професійного шляху) або ж, навпаки, коли потрібно «розширити поле» пошуку професії (у випадку, коли безробітний в силу жорстких установок в професійній сфері не бачить можливості змінити первісний вибір, а така необхідність є).

Діагностичну консультацію доцільно проводити в три етапи:

- попередня бесіда;
- профдіагностичне обстеження;
- психокорекційна бесіда з елементами психологічної підтримки.

Під час попередньої бесіди профконсультанту дуже важливо намагатися установити довірливе відношення з безробітним. Володіючи методами візуальної психодіагностики та влучно задаючи питання безробітному, профконсультант може отримати важливу інформацію про його індивідуальні психологічні особливості, про те на якій стадії професійного самовизначення він знаходиться.

На етапі профдіагностичного обстеження профконсультанту необхідно отримати відповідь на два питання:

- що хоче безробітний – визначити групу професій, що найбільше відповідає його інтересам та нахилам;
- що може безробітний – провести діагностику його здібностей до оволодіння однієї чи декількома професіями в межах тієї професійної сфери, яка була раніше визначена.

Головне завдання психокорекційної бесіди полягає в тому, щоб допомогти безробітному вийти на рівень усвідомлення характеру своєї

майбутньої професії, надати йому необхідну моральну та психологічну підтримку.

При явній невідповідності обраної професії можливостям безробітного та потребам регіону в кадрах, профконсультант повинен провести «розхитування» неадекватних установок та допомогти зробити йому новий вибір. Процес «розхитування» старих установок вимагає від профконсультанта більшого терпіння та мистецтва, він індивідуальний в кожному конкретному випадку. Головне – не говорити безробітному, що дана професія не для нього, що йому краще обрати іншу, поки він сам цього не зрозуміє. Необхідно намагатися ліквідувати причини неадекватного вибору і довести їх до свідомості безробітного, дати вичерпну та точну інформацію про професію, сприяти формуванню адекватної самооцінки, продемонструвати «ціну» оволодіння даною професією.

Під час бесіди профконсультант може запропонувати для порівняння інші види професійної діяльності, де можливо б реалізувати потреби та здібності безробітного і поступово підвести його до нового вибору. Корекція необхідна в тому випадку, якщо вибір професії недостатньо усвідомлений та обґрунтований безробітним. Розмова повинна стимулювати безробітного до глибоких роздумів та аналізу.

Для безробітних, що мають професію, під час проведення інформаційно-довідкової консультації першочергова увага повинна приділятися забезпеченню їх повною інформацією про професії, вивченню інтересів та нахилів не лише професійних, але й «хобі», захоплень, а також виявленню життєвого досвіду.

При проведенні профдіагностичної консультації важливу роль грає попередня індивідуальна бесіда профконсультанта з безробітним, під час якої можна отримати інформацію, що має велике значення. Попередня бесіда створює свого роду фундамент довіри між профконсультантом та безробітним.

Під час профдіагностичної консультації важливо знизити вірогідність випадкового, стихійного вибору безробітним професії під впливом поверхової інформації, а також міру вимушеного вибору, підвищити усвідомленість та самостійність. Необхідно пам'ятати, що важливою особливістю проведення профорієнтаційної роботи з цією категорією безробітних являється наявність у них сформованих і закріплених в попередній діяльності знань, навичок, умінь, практичного досвіду і головне - професійно важливих якостей.

Доцільно в ході, профдіагностичної консультації провести психологічний аналіз особистості безробітного. Перехід від однієї діяльності до іншої має ряд суттєвих відмінностей від ситуації первісного професійного самовизначення. З віком відбувається зниження об'єктивних можливостей розвитку, якісних змін особистості, утворення у

них нових психологічних структур, що відповідають вимогам діяльності. Щоб правильно будувати профконсультаційну роботу з безробітним важливо виявити його психологічний стан.

Під час профдіагностичної консультації необхідно допомогти безробітному діяти та шукати різні варіанти, не обмежуватися переживаннями, не концентруватися на них, не поступатися депресії і байдужості. Неможливо нав'язувати безробітному готові рішення, необхідно вести його до самостійного вибору професії шляхом підказок, що відповідають рівню внутрішньої готовності до здійснення такого роду вибору.

Головне завдання корекційної бесіди втому, щоб допомогти безробітному вийти на рівень усвідомлення та описання характеру своєї майбутньої професії, намагатися тонко, коректно проводити психокорекцію його поведінки. Організація психокорекції психічного стану являється важливим елементом процесу організації профорієнтації безробітного, спрямованим на успішність здійснення ним вибору нової професії. Можливим варіантом цієї роботи є організація тренінгових занять з вирішення таких задач, як:

- корекція емоційних порушень на удосконалення техніки та прийомів спілкування;
- розвиток професійно важливих якостей, необхідних для оволодіння новою професією (співчуття, комунікативність, уважність, витримка, урівноваженість, повага у відносинах і т.п.);
- підвищення особистої значущості;
- надання допомоги в оцінці правильно зробленого вибору;
- створення основи для подальшого удосконалення та розвитку;
- навчання методики саморегуляції та аутогенного тренування.

Ефект психокорекційного впливу – це таємниця, яку до кінця важко досягнути. Психокорекцію в класичному розумінні цього слова повинні проводити лише спеціалісти. Але без застосування деяких психокорекційних засобів профконсультанту просто не обійтись. Головним принципом в роботі профконсультанта повинно стати правило «не зашкодь». Роль профконсультанта при психокорекційному впливі полягає перш за все в тому, щоб допомогти безробітному сформувати можливі альтернативи поведінки, змінити відношення до самого себе, подивитись на особисту проблему, як би з боку, і, критично оцінивши її, обрати найбільш підходящий спосіб вирішення.

Одним з елементів профорієнтаційної роботи з безробітними являється професійний відбір їх при направленні на профнавчання в службі зайнятості. Професійний відбір являє собою систему профдіагностичного обстеження особистості, спрямовану на вивчення ступеня її придатності до окремих видів професійної діяльності у відповідності до нормативних вимог. Відбір безробітних на професійне

навчання проводиться з врахуванням їх інтересів, нахилів, рівня розвитку індивідуальних психологічних якостей та вимог регіонального ринку праці. Професійний відбір проводиться лише на професії (спеціальності), що визначені відповідним Переліком. Це в першу чергу професії (спеціальності), що пред'являють високі вимоги до індивідуальних психологічних якостей людини.

Особлива увага повинна бути приділена профконсультантом тим безробітним, чії професійні інтереси та нахили або рівень розвитку індивідуальних психологічних якостей не відповідають вимогам обраної професії і яким не може бути дано позитивне заключення за результатами профдіагностичного обстеження. В даному випадку безробітному, по можливості, пропонується відповідно його інтересам та рівню розвитку індивідуальних психологічних якостей перелік професій (спеціальностей) для профнавчання. Профконсультанту важливо підтримати людину чисто психологічно, щоб вона не відчула себе у безвихідному становищі та разом з нею визначити конкретні шляхи виходу з ситуації, що склалася.

У процесі профорієнтаційної роботи виникає безліч різних варіантів, до практичного вирішення яких повинен бути готовий профконсультант. Тому профконсультанту необхідно постійно пам'ятати, що його робота відповідальна та творча, яка вимагає систематичного підвищення рівня психолого-педагогічної підготовки, постійного аналізу результатів своєї практичної діяльності, удосконалення методики проведення профорієнтації безробітних.

ЛЕКЦІЯ 7.

Особливості професії «Профконсультант» (2 години)

План

1. Історія виникнення професії «Профконсультант».
2. Функціональні обов'язки та психологічні вимоги профконсультанта.
3. Професійно-етичні принципи профконсультанта.
4. Професійна консультація. Основні завдання та функції.
5. Бесіда, як один з основних методів профконсультаційної роботи

Література:

1. Втратив роботу, що далі? Методичний посібник. Київ, 2005.
2. Деякі аспекти проведення профорієнтаційної роботи з безробітними. Методичний посібник / Укладачі: Агеєва Л.О., Комаровський Л.В., Іванченко Т.В. К., 1999.
3. Бесіда, як один з основних методів профконсультаційної роботи в службі зайнятості: Методичні рекомендації. К., 2002.

1. Історія виникнення професії «Профконсультант»

Питання професійної орієнтації хвилювало людство з давніх часів. Елементи профорієнтації, в першу чергу діагностика знань, умінь та здібностей людини, з'явилися ще у глибокій давнині. В цей же період виникла на потребу суспільства і професія профконсультанта, а тому вона має свою історію та передісторію.

Профконсультант – це спеціаліст, який надає допомогу людині у виборі або зміні професії чи виду діяльності, на основі вивчення індивідуально-психологічних характеристик, особливостей життєвої ситуації, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я особи з урахуванням потреб суспільства.

Вже в середині III тисячоліття до н.е. у древньому Вавілоні проводили іспити випускників шкіл. Під час іспитів перевіряли їх вміння розбиратися в тканинах, металах, рослинах, а також знання всіх чотирьох арифметичних дій.

У древньому Єгипті мистецтву жреця навчали тільки тих кандидатів, які витримували низку іспитів. Спочатку вони проходили процедуру, яку можна було б зараз назвати співбесідою профконсультанта з кандидатом на навчання. При цьому з'ясовували біографічні дані, рівень освіти, оцінювали зовнішність, вміння вести бесіду. Потім перевіряли вміння працювати, слухати, мовчати, проводили іспити вогнем, водою, загрозою смерті тих, хто не був впевнений у своїх

здібностях до навчання, хто мав сумніви у можливості витримати усі тяготи тривалого періоду освіти.

Сувору систему іспитів та відбору успішно подолав відомий вчений древності Піфагор. Він заснував свою школу, допуск у яку проводився після серії різних іспитів, схожих на ті, що у свій час витримав сам. Піфагор підкреслював велику роль інтелектуальних здібностей, а тому надавав значення, в першу чергу, їх діагностиці. Він звернув також увагу на сміх та ходу молоді, стверджував, що манера сміятися слугує добрим показником характеру людини.

У древній Спарті була створена і успішно діяла система виховання вояків, у Римі – система відбору та навчання гладіаторів. Один із видатних древніх мислителів Платон писав «Люди народжуються не дуже схожими один на одного, їх природа буває різна, та і здібності до тої чи іншої справи також ... Можна зробити усе в більшій кількості, краще та легше, якщо виконувати одну будь-яку роботу відповідно своїм природним задаткам...».

У 1575 р. і в Іспанії вийшла книга лікаря Хуана Уарте «Дослідження здібностей до наук», яка принесла йому загальноєвропейську славу. Це була перша в історії психології робота, яка ставила в якості спеціального завдання вивчення індивідуальних відмінностей в здібностях людей з метою профорієнтації. Уарте відмічав необхідність організації системи професійної орієнтації в державному масштабі та підготовки осіб, які були б спроможні надавати допомогу людині у виборі професії.

Приклади, які були наведені вище, свідчать про ранній період виникнення професії профконсультанта і створення такого важливого елементу профорієнтації, як профвідбір, та її основного науково-методичного засобу – професійної діагностики. Профорієнтація та професія профконсультанта в сучасному розумінні змогли з'явитися лише пізніше, з того часу, як почала набирати силу тенденція диференціації та інтеграції окремих наук та наукових напрямків. Таким чином, вказані вище історичні дані слід розглядати як передумови виникнення профорієнтації і професії профконсультанта.

Історія професії «профконсультанта» почалася значно пізніше, в період розвинутого капіталізму з його немінучими супутниками – підвищенням інтенсивності виробничих процесів, ролі спеціалізації та професіоналізації праці, а також необхідності здійснення профпідготовки великих мас робітників.

З метою вивчення індивідуальних відмінностей людей Ф.Гальтон скористався нагодою проведення у Лондоні Міжнародної виставки медичного обладнання і засобів охорони здоров'я (1884 рік) . На виставці відвідувачі змогли перевірити свої фізичні здібності, деякі фізіологічні можливості і психічні якості людини – всього по 17 показникам. У числі цих показників були зріст, станова сила, вага, життєвий об'єм легенів,

сила удару і сила кисті, запам'ятовування об'єктів, розпізнання кольорів, гострота зору. Тобто ми бачимо елементи профорієнтаційної роботи, які і зараз застосовуються профконсультантами з використанням сучасної профдіагностичної апаратури. У 1908 році професор Гарвардського університету Ф. Парсонс – автор книги «Вибір професії» заснував у Бостоні спеціальне «Бюро орієнтації» з метою надання допомоги школярам у визначенні їх життєвого шляху. Профконсультанти, які працювали у цьому бюро, надавали допомогу особистості в отриманні інформації щодо своїх психічних якостей і здібностей за допомогою психологічних тестів. Діяльність цього бюро прийнято рахувати початком організованої та цілеспрямованої роботи профконсультантів щодо надання допомоги особистості у виборі професії.

2. Функціональні обов'язки та психологічні вимоги до профконсультанта

Профконсультант має такі обов'язки:

- Формує банк нормативних, інформаційно-довідкових, методичних та професіографічних матеріалів, які необхідні при проведенні профорієнтаційної роботи.
- Проводить індивідуальні та групові профіформаційні консультації, надає клієнтам поглиблену інформацію щодо професій, які потрібні на ринку праці, їх зміст, умови праці та вимоги до працівників.
- Організовує проведення масових профорієнтаційних заходів – семінарів, ярмарків вакансій та професій.
- Проводить співбесіди з клієнтами, з'ясовуючи їх наміри та побажання до майбутнього навчання та професійної діяльності.
- Проводить профдіагностичні консультації з клієнтами з використанням елементів психологічної підтримки з метою переорієнтації їх на соціально-економічні умови.
- Надає клієнтам інформацію щодо можливостей набуття обраної професії та переліку відповідних навчальних закладів.
- Здійснює поглиблене профдіагностичне обстеження клієнтів з метою професійного відбору.
- Надає клієнтам рекомендації щодо вибору професії, визначення профілю навчання з урахуванням їх стану здоров'я, побажань, здібностей, можливостей та потреб ринку праці.
- Проводить поглиблене профдіагностичне обстеження клієнтів, які не мають професії, з метою професійного добору.
- Оцінює навички клієнтаві використовуєв разі потребирекомендовані тести та методики.
- Постійно підвищує свій професійний рівень, вивчає наукову та методичну літературу, досвід роботи інших профконсультантів.

- Веде облік проведеної профорієнтаційної роботи та систематично аналізує її ефективність.
- Профконсультант повинен знати:
 - Конституцію України.
 - Основи трудового законодавства з питань прийому на роботу та звільнення з роботи.
 - Основи законодавства про зайнятість населення.
 - Інструкції та нормативні документи, що регламентують проведення профорієнтаційної роботи.
 - Свої функціональні обов'язки.
 - Стан та перспективи соціально-економічного розвитку регіону, його соціально-демографічні особливості та ситуацію на ринку праці.
 - Перелік навчальних закладів та професій, за якими здійснюється навчання на території регіону.
 - Основи психології, конфліктології, етики та техніки спілкування.
 - Напрямки та форми профорієнтування.
 - Особливості проведення індивідуальних та групових профорієнтаційних консультацій.
 - Основні типи і класифікацію професій.
 - Кваліфікаційні вимоги до професій, спеціальностей та посад.
 - Методи вивчення особистості та визначення її придатності до професії.
 - Основи психодіагностики
 - Основи професіографії.
 - Основні питання загальної та соціальної психології.
 - Основи профвідбору та профвідбору кадрів.
 - Особливості проведення профорієнтаційної роботи з різними категоріями клієнтів.

Основні напрямки профорієнтаційної роботи зі школярами в процесі трудового навчання.

- Основи комп'ютерної грамотності.
- Основні методи самостійного пошуку роботи.
- Правила роботи з документами та порядок їх зберігання.

Для ефективного виконання професійних обов'язків профконсультант повинен мати широке коло знань з педагогіки, загальної, вікової та експериментальної психології, трудового і професійного навчання, а також володіти певними індивідуальними психологічними якостями.

Високі вимоги пред'являються до комунікативних якостей профконсультанта, таких, як здатність легко та вільно вступати в контакт з людьми з різними інтересами, характерами, потребами. Постійне спілкування з людьми створює підвищений емоційний фон в роботі. Легкість і спокійність, врівноваженість в спілкування, такт і емоційна

витримка, доброзичливість, делікатність та чуйність – усі ці якості профконсультанта сприяють кращому взаємо порозумінню між ними і клієнтами, налагоджують їх до відвертості при обговоренні своїх інтересів. Дуже важливо вміти взаємодіяти з різними за характером, настроєм та віком людьми, залишаючись при цьому завжди ввічливим, витриманим та коректним.

У роботі профконсультанта переважає розумова діяльність, іноді в швидкому темпі, яка супроводжується емоційними факторами. Це вимагає високого рівня аналітичного мислення, його рухливості та гнучкості. Професійно важливо якістю профконсультанта є чутливість нервової системи.

Профконсультанту необхідна емоційно-вольова стійкість. Надмірна емоційна реактивність може бути перешкодою для здійснення і підтримання рівного, доброзичливого тону в спілкуванні з відвідувачами.

Високі вимоги ставляться до довготривалої словесно – логічної і здорової пам'яті (необхідне глибоке знання вимог нормативних документів з питань профорієнтації, основ психології та профорієнтаційної роботи, тестів та методик, які використовуються при проведенні профдіагностичних обстежень).

У діяльності профконсультанта важливу роль відіграє високий рівень стійкості, розподілу і переключення уваги. Необхідні постійна висока зосередженість уваги, її періодичне переключення та спостережливість за поведінкою і особливостями психічного стану клієнтів.

Особливе значення в роботі профконсультанта має грамотна мова – чистота та чіткість, великий словниковий запас, її переконливість.

До важливих якостей, які впливають на ефективність роботи профконсультанта, належать самоконтроль, наполегливість, відповідальність, добросовісність, дисциплінованість, емпатія, розуміння інших, акуратність в усьому, організованість, правильне звукосприйняття.

3.Професійно-етичні принципи профконсультанта

Слід зазначити, що нормативну основу профконсультаційної орієнтації складають загальноприйняті права людини, а основним критерієм і контролем якості їх виконання повинна бути професійна чесність і гуманність самих профконсультантів.

При розробці сценарію технології професійної консультації профконсультант повинен дотримуватись ряду професійно етичних принципів, основними з яких є:

- відповідальність (необхідність відповідати за зміст, інтерпретацію і прийняті в результаті профконсультації рішення).

- компетентність (володіння методологією, теорією і практикою професійної консультації, методами психодіагностики і проведення психодіагностичного обстеження).
- етична і юридична правомочність проведення професійної профконсультації (відповідність статусу й професійно-освітнього рівня профконсультанта існуючим вимогам).
- конфіденційність (збереження професійної таємниці, нерозголошення інформації, отриманої в процесі профконсультації без згоди на те клієнта).
- благополуччя клієнта (дотримання правил добровільності профконсультації, турбота про психологічний стан клієнта в процесі профконсультації і після її закінчення).
- морально - позитивний ефект профконсультації (використання профконсультації з метою особистісного і професійного благополуччя людини).
- наукова обґрунтованість психодіагностичного інструментарію профконсультації (забезпечення валідності, надійності, точності, достовірності).

Традиційні професійно-етичні принципи виділені з урахуванням загальноприйнятих уявлень про етику професійної діяльності й можуть бути представлені у вигляді правил, яких повинен дотримуватися кожний профконсультант:

- Не навішуй ярликів, не нашкодь.
- Добивайся доброзичливого розуміння кожного клієнта.
- Не віднімай права клієнта на самостійне прийняття важливих рішень щодо професійного майбутнього.
- Дотримуйся професійного такту
- Прагни до формування у клієнта віри в свої сили, в своє професійне майбутнє.
- Дотримуйся міри взаємної відвертості.
- Не використовуй можливості профконсультації для вирішення своїх егоїстичних проблем.
- Не з'ясовуй стосунків з будь-ким в присутності клієнта.
- Не використовуй травмуючі, неприємні для клієнта методи.
- Поважай себе як спеціаліста і як людину.

Опора на багаторівневу систему професійно-етичних принципів і правил важлива не тільки для проведення професійної консультації, але й для проектування подальшого професійного розвитку клієнта, оскільки заходи, розроблені без урахування цих основних принципів і правил, перекреслюють всю попередню роботу.

Етика професійної діяльності не вичерпується вищевказаними принципами і правилами. Етичні принципи і правила знаходять своє відображення в усіх аспектах профконсультаційної діяльності і їх

дотримання є основою роботи профконсультанта. Етична основа роботи профконсультанта полягає в природженому почутті такту, в свого роду соціальному інстинкті. Ступінь вираженості цього соціального інстинкту в значній мірі визначає професійну придатність профконсультанта.

Таким чином дотримання професійно-етичних принципів і правил в професійній консультації в значній мірі визначають її успішність і ефективність.

4. Професійна консультація. Основні завдання та функції

Одним з основних структурних компонентів профорієнтації є професійна консультація – процес надання кваліфікаційної допомоги у виборі чи зміні професії, місця роботи, перенавчання на основі всебічного вивчення та врахування її професійних інтересів, прагнень, індивідуально-психологічних особливостей, ціннісних орієнтацій, стану здоров'я і потреб ринку праці.

В практичній реальності роботи служби зайнятості професійна консультація служить досягненню таких основних цілей:

- допомогти людині усвідомлено й обґрунтовано прийняти рішення щодо вибору професії, місця роботи.
- допомогти розробити основні шляхи і способи освоєння вибраної професії.
- допомогти пізнати свої можливості, сильні і слабкі сторони.

Здійснення цих цілей досягається вирішенням ряду завдань:

- виявлення факторів, що обумовлюють вибір професії, місця роботи, їх змістовний аналіз, встановлення взаємозв'язків між ними;
- виявлення поінформованості людини про стан ринку праці, зміст професій, про себе, доповнення цієї інформації й упорядкування;
- психодіагностичне обстеження індивідуальних характеристик особистості (потреб, мотивів, інтересів, здібностей, знань, рис характеру.);
- розробка можливих шляхів освоєння професії, пошуку роботи, корекційні впливи;
- сприяння розвитку самоаналізу й формуванню адекватної самооцінки.

В залежності від завдань, що вирішуються, профконсультація буде носити інформаційний, виховний, діагностичний, корекційний чи контролюючий характер.

Професійна консультація виконує ряд функцій, які, з одного боку, вказують основні напрямки її роботи, а, з іншого – є відображенням її головної мети. Виділяють три основні функції професійної консультації:

1. Інформаційна функція передбачає надання клієнту інформації про світ професій, про місце і умови оволодіння ними, про вимоги тієї

чи іншої професії до спеціаліста, про можливість вибору чи зміні професії, перенавчання, працевлаштування.

2. Діагностична функція полягає у визначенні рівня розвитку основних індивідуально-психологічних особливостей клієнта. За змістом тут можна виділити дві основні функції профконсультації – медичну і психологодіагностичну. Медична полягає в тому, щоб одразу виключити зі списку рекомендованих ті види професійної діяльності. До яких у клієнта є медичні протипоказання.

Психолого-діагностичний аспект профконсультації наділений на визначення рівня розвитку індивідуально-психологічних характеристик особистості.

Діагностична функція необхідна тоді, коли виникає потреба «звузити простір» професійного самовизначення або, навпаки, коли потрібно розширити простір пошуку роботи, реалізації професійних планів.

3. Прогностична функція є своєрідним об'єднанням перших двох. Вона полягає у видачі рекомендацій на основі вивчення особистості. При здійсненні прогнозу необхідно визначити параметри, на яких він повинен базуватися. Прогнозна оцінка повинна стосуватися трьох основних моментів а) успішність майбутньої професійної діяльності; б) фізичні і психологічні «затрати» при оволодінні професією та в процесі професійної діяльності; в) задоволенні особистості своєю працею.

5. Бесіда, як один з основних методів профконсультаційної роботи

Бесіда в психологічній консультації – це метод отримання інформації на основі вербальної комунікації. Це один з розповсюджених методів роботи з клієнтом.

Використовується бесіда на різних етапах консультації на початку консультивання – для встановлення контакту з клієнтом, впродовж консультації – для визначення проблем, збору інформації та уточнення деяких висновків після аналізу зібраної інформації, результатів спостереження та тестування, при завершенні – для надання рекомендацій клієнту та психологічного впливу на нього.

Використовувати бесіду, як метод в роботі необхідно дуже вміло та обережно, тому що при аналізі отриманої інформації перед консультантом постає низька питань, щодо відвертості клієнта, його ставлення до процесу консультивання та особистості консультанта взагалі.

Використання бесіди, як методу в профконсультації, можливо тільки при наявності у консультанта відповідної кваліфікації, розвинутого вміння

встановлювати контакт з клієнтом та вміння відокремлювати особистісне уявлення про людину від змісту бесіди.

У ході бесіди перед консультантом поставлені такі цілі:

- допомогти клієнту зорієнтуватися на сучасному ринку праці та в світі професій;
- допомогти йому пізнати свої потенційні можливості, слабкі та сильні професійно важливі якості
- допомогти людині усвідомлено та обґрунтовано прийняти рішення щодо вибору чи зміни професії, місця роботи;
- допомогти розробити основні шляхи та способи освоєння вибраної професії.

Профконсультанту під час бесіди слід бути готовим до активізації внутрішнього потенціалу клієнта, стимулюванню його готовності протидіяти обставинам, ставити мету та досягати її, тобто самому будувати своє життя й долю.

Профконсультант повинен мати теоретичні знання та уявлення про особистість людини, її структуру та вміло використовувати їх під час консультації.

Програма профконсультаційної бесіди повинна будуватися таким чином, щоб можливо було якомога швидше та повніше зібрати про клієнта наступну інформацію:

- причини втрати роботи;
- мотиви вибору чи зміни професії;
- ступінь сформованості професійного плану;
- професійну спрямованість;
- професійні інтереси та ціннісні орієнтації;
- індивідуально-психологічні властивості особистості клієнта.

В процесі бесіди виділяють декілька етапів. Вони не мають чітких меж, але технологія проведення бесіди передбачає на кожному з етапів вирішення певних завдань та використання спеціальних психологічних прийомів.

Профконсультант, готуючись до зустрічі з клієнтом повинен:

По-перше повинен потурбуватися про наявність відповідного приміщення, в якому можна було б без різних перешкод провести бесіду. Немаловажне значення має й те, як розташовані у кабінеті меблі. Найбільш оптимальною вважається позиція віч-на-віч під кутом 90 градусів на з'єднані сусідніх сторін стола.

При підготовці до співбесіди консультант знайомиться з усією документацією, з будь-якими даними, одержаними від інших організацій, та може проконсультуватися з працівником, котрий направив клієнта на консультацію з профорієнтації. Консультант має також переконатися, що клієнти усвідомлює задачі та обмеження можливостей консультації.

Важливе значення має зустріч з клієнтом. Основне завдання консультанта на початку бесіди – встановлення ділового контакту з клієнтом.

Жвава увага до оточуючого, спроба зав'язати з консультантом розмову на сторонні теми свідчить про те, що клієнт не настроєний на спільну роботу з консультантом та приховує справжню проблему. Говорити клієнту про його нещирість не слід, не потрібно заздалегідь позбавляти клієнта можливості налагодити ділові стосунки з консультантом та почати обговорювання своїх проблем.

По-друге, будь-яка людина, яка щойно прийшла на консультацію, спочатку буде не зовсім готова до серйозної і змістовної розмови з консультантом. Клієнту необхідний час для того. Щоб заспокоїтися та налаштуватися на серйозну розмову з профконсультантом. Після того, як клієнт зайняв своє місце й зручно розмістився, консультант доброзичливо може звернутися до нього, наприклад, з такими словами «Я радий бачити Вас тут. Добре, що Ви звернулися до нас».

Далі консультант знайомиться з клієнтом та просить його розповісти про те, які проблеми привели його на консультацію. Якщо клієнт утруднюється відповісти, хвилюється, або розпочавши розмову, раптом перериває її, то в цьому випадку найкращим буде терпляче і доброзичливо зачекати, поки клієнт заспокоїться і сам продовжить розмову. Якщо ж пауза затягується досить довго і стає зрозумілим, що клієнт не знає про що говорити, то консультант повинен відразу втрутитися в ситуацію, поки клієнт заспокоїться і сам продовжить розмову. Якщо ж пауза затягується досить довго і стає зрозумілим, що клієнт не знає про що говорити, то консультант повинен відразу втрутитися в ситуацію, що склалася, та взяти керування бесідою на себе. Консультанту слід самому звернутися до клієнта, скориставшись наприклад реплікою такого змісту «Я Вас уважно слухаю, продовжуйте, будь ласка». Важливим завданням для консультанта на даному етапі є заохочення клієнта до розповіді про себе та свої проблеми.

Звернемо увагу на те, що небажано робити профконсультанту під час першого контакту з клієнтом:

- перевантаження себе інформацією про особистість і життя клієнта;
- суперечка з клієнтом, спростування його тверджень;
- похвала клієнта або запевнення його без наявних підстав;
- обіцянки, що не можуть бути виконані;
- оцінка клієнта і його дій;
- задавання клієнту додаткових запитань, що стосуються сторін життя чи проблем, до яких він дуже чутливий;
- підтримування клієнта в його нападах на інших працівників служби зайнятості.

Наступним важливим етапом бесіди є її розвиток. Основна його мета – визначення проблем клієнта. Чим вона серйозніша, тим більше необхідно фокусувати клієнта на її змісті. Клієнт, який знаходиться в стані соціально-психологічної напруженості, може бути дезорганізованим, йому важливо викласти суть того, що його хвилює. Тому для профконсультанта важливо допомогти клієнту ідентифікувати проблему. Для цього можливе використання техніки активного слухання – інтонацій та пауз, що спонукають клієнта продовжувати розповідь, використання уточнюючих фраз та реплік.

Потрібно уникати запитань закритого типу, що передбачають можливість відповіді «Так» або «Ні» (Ви вже знайомилися з вакансіями міста?, Ви вже намагалися влаштуватися на роботу?. Більш результативнішим в даному випадку є використання запитань відкритого типу, що дозволяють отримати більш розгорнуту відповідь («На які вакансії Ви звернули свою увагу?», «Куди Ви намагалися влаштуватися на роботу?»).

Під час розвитку бесіди профконсультант повинен допомогти клієнту в інтелектуальному і ціннісному оволодінні проблемою. Ставлячи питання, профконсультанту слід все глибше проникнути в суттєву реальність даної людини, уточнюючи джерело її проблем і найбільш негативних емоцій. При цьому, профконсультант перефразує те, що клієнт тільки має на увазі, виділяє опорні суттєві моменти подій, упорядковує структуру його переживань, і таким чином, допомагає клієнту в формуванні все більш чіткої картини його проблем. Якщо в процесі бесіди стає зрозуміло, що прийнята клієнтом система цінностей заважає йому адаптуватися до соціальної дійсності й проводить до деструкції самооцінки, мотивів, механізмів саморегуляції, тоді профконсультант повинен «повести за собою» клієнта в пошуку цінностей, які відкривали б нові перспективи в його розвитку. Варто зауважити, що проблема клієнта, як правило має дві сторони. Перша, зовнішня сторона, це те, як сам клієнт її формулює і його сподівання на консультанта, та друга, внутрішня, – прихований психологічний зміст проблеми. Остання може й не усвідомлюватися клієнтом і виявлення її є завданням профконсультанта. Це дуже важливо, бо ігнорування внутрішньої сторони проблеми і робота тільки з зовнішньою стороною може призвести до нерозуміння консультантом клієнта, спровокувати в нього негативні реакції, викликати незадоволеність консультацією.

Для того, щоб не помилитися в оцінці проблеми й переконатися в правильності інтерпретації розповіді, профконсультант повинен дотримуватися певних вимог:

- не поспішати, не квапитися зі своїми висновками;
- не упускати будь - які суттєві деталі та подробиці розповіді клієнта;

- мета консультації повинна бути конкретною (якщо вона є дуже складною, необхідно розбити її на ланцюжок менших);
- мета не повинна суперечити іншим особистісно-значущим цілям клієнта;
- повинні бути встановлені показники досягнення результату;
- необхідно визначити порядок досягнення результатів в роботі (що клієнт може зробити сьогодні, завтра, через тиждень, місяць);
- уникати пропозицій, які клієнт може вважати неприйнятними або принципово нездійсненними;
- вирішити, чи повинні зміни, що плануються, бути фундаментальними, базовими чи поступовими, проведеними в декілька етапів;
- враховувати час, необхідний клієнту, щоб упевнитися в користі пропонованих змін;
- враховувати готовність клієнта до змін, рівень його емоційно-вольової саморегуляції.

Важливим є завершальний етап профконсультаційної бесіди, що включає в себе підведення підсумків консультації та розставання з клієнтом.

На даному етапі рекомендується коротко проговорити ще раз результати бесіди, сутність проблеми, її інтерпретацію і рекомендації щодо її вирішення.

Бесіду бажано закінчувати особистісно-орієнтованими фразами, що демонструють клієнту доброзичливість по відношенню до нього «Бажаю Вам успіху», «Всього Вам найкращого». Ці фрази повинні супроводжуватися відповідними невербальними проявами посмішкою, дружнім кивком, уважним поглядом.

Закінчення повинно бути побудовано таким чином, щоб у клієнта залишилося відчуття того, що бесіда дала йому нове бачення проблеми та привела до зменшення емоційного дискомфорту.

Потрібно мати на увазі що, позитивне враження від профконсультаційної бесіди має велике значення як для престижу самого консультанта, так і для служби зайнятості в цілому.

Таким чином, профконсультанту в процесі бесіди необхідно активізувати внутрішні ресурси клієнта, його можливості, допомогти йому у створенні умов для самореалізації в професійній сфері, мотивувати його на самостійну діяльність, щодо вирішення проблеми працевлаштування.

Варто звернути увагу на психотерапевтичну роль профконсультаційної бесіди. Як правило, чим важча в психологічному плані для клієнта його ситуація, тим складніше з ним працювати.

Психотерапевтичний момент в профконсультаційній бесіді полягає в необхідності додання клієнту впевненості в ярму, що він звернувся саме туди, де його зрозуміють і нададуть допомогу.

Психологічна підтримка клієнта в процесі профконсультаційної бесіди реалізується в інформаційній, емоційній і реальній формах. Інформаційна форма психологічної підтримки передбачає розширення інформаційного простору свідомості клієнта.

Емоційна форма підтримки передбачає висловлювання співпереживання клієнту.

Реальна форма полягає в наданні клієнту практичної допомоги (направлення до групи соціально-психологічного тренінгу).

Слід враховувати, що клієнтам, які знаходяться в стані психологічного дискомфорту, переживають життєву кризу дуже важко проводити профконсультаційну бесіду, тому що вони не виявляють бажання самим конструктивно і по діловому підходити до вирішення своєї життєвої проблеми, а прагнуть перекласти всю відповідальність за прийняття рішення на плечі іншої людини. Тому їм потрібна психологічна допомога, основною метою якої є:

- зняття у клієнта підвищеного рівня тривожності, стану емоційного й психологічного дискомфорту;
- підвищення адаптивних можливостей клієнта до соціальних умов;
- підвищення почуття впевненості в собі;
- формування адекватної системи мотивів і ціннісних орієнтацій;
- формування почуття відповідальності за свої дії та за свою долю.

Клієнт відчуває внутрішній настрій консультанта, тому підміна щирих почуттів зовнішньою демонстрацією різних психотерапевтичних прийомів може викликати зворотній ефект – відокремлення клієнта від консультанта й неприйняття допомоги.

Безробіття викликає в людини стан невпевненості та занепокоєності через непередбачуваність особистого професійного майбутнього.

Розвиток стресових станів у безробітних ускладнюється в залежності від тривалості перебування в стані безробітного. За даними досліджень, більша половина з цих безробітних не беруть участі в жодній з форм сприяння зайнятості, їх пошукова активність дуже низька.

Саме в таких випадках для прийняття важливих рішень безробітному потрібна допомога профконсультанта.

Ускладнюють роботу профконсультанта й неоднорідність вікового складу безробітних.

Практика й досвід роботи показують, що молоді властиві інфантильність, яка проявляється в несамостійності прийняття рішень і дій, в почутті незахищеності, зниженій самокритичності та підвищеній вимогливості до інших. У виборі професії, працевлаштуванні,

профнавчанні молодь керується бажанням самоствердитися в житті. Молодим людям частіше притаманна амбіційність.

Безробітні середнього віку (30-45 років) мають уже певний практичний професійний досвід. Для них характерна наявність сформованих і закріплених в попередній діяльності певних знань, умінь і навичок. Професійно важливих якостей. Таким безробітним необхідно показувати, що профконсультант розділяє їх переживання. При підборі місця роботи в тактичній формі показати переваги запропонованого варіанту зміни роботи, професії, пояснити, що нова професійна діяльність дозволить подолати труднощі безробіття.

Поведінка людей після 45 років суттєво залежить від статусного положення, високого рівня освіченості, життєвого досвіду, тому вони драматично сприймають втрати роботи й досягнення статусного положення. Їх хвилюють зміни і складності освоєння нового, через, що деякі з них сумніваються у своїх можливостях оволодіти новою професією. Часто через це вони й надалі залишаються безробітними.

В більшості випадків варіанти працевлаштування або перенавчання таких безробітних пов'язуються з менш кваліфікованою працею. Тому профконсультанту важливо організувати процес бесіди таким чином, щоб обережно підштовхнути безробітного до прийняття рішення про зміну професії, і погодитися пройти професійне навчання. Слід пояснити, що в будь-якій кар'єрі є злети і спади і до цієї ситуації потрібно бути готовим.

Серед безробітних, які звертаються до профконсультанта бувають невпевнені в собі, тривожні, часто емоційно не стійкі клієнти, які намагаються за допомогою профконсультанта зняти з себе відповідальність за свої проблеми або хоча б розділити з компетентною людиною.

Інший тип безробітних відрізняється високою впевненістю в своїх рішеннях і в собі. Вони приходять до профконсультанта лише для того, щоб підтвердити правильність прийнятого рішення. Якщо це дійсно так, то консультанту лишається тільки підтвердити висновки і тактично зняти деякі другорядні труднощі.

Але є тип безробітних не стільки впевнених в собі, скільки самовпевнених, які вважають відвідування профконсультанта пустою тратою часу. В таких випадках профконсультант повинен знайти конструктивний вихід через виявлення причин такого відношення до консультації, вибору тем для спільного обговорення проблеми та шляхів і засобів її вирішення.

Деякі безробітні не можуть сформулювати свої проблеми. Профконсультант повинен допомогти таким розгубленим безробітним, використовуючи анамнестичні дані, визначити труднощі попередньої роботи і на цій основі прогнозувати проблеми сьогодення і майбутнього. Доречно використовувати аналогії, приклади інших безробітних, з тим

щоб клієнт міг порівнювати, замислюватись і, взагалі, більш активно керувати процесом розвитку свого професійного майбутнього.

Ні в якому разі не потрібно вступати з таким клієнтом в суперечки. Як би клієнт не поведився, профконсультант зобов'язаний не проявляти ні гніву, ні незадоволеності, не тільки словом, але й жестами чи мімікою. Навіть якщо трапиться неприємний інцидент, слід віднестися до цього спокійно, з розумінням проявити такт, знайти такі слова, які б подіяли на клієнта сильніше.

Особливу делікатність слід проявляти, працюючи з клієнтами з підвищеною тривожністю, схильними до «копання в собі», із заниженою самооцінкою, невпевнених в своїх силах. Профконсультанту необхідно в таких випадках акцентувати увагу на сильних сторонах особистості, встановити атмосферу довіри й поваги до людини. В процесі бесіди намагаються «розговорити» клієнта.

Назва методу «тестування» походить від англійського слова *test*, що означає «проба», «завдання», «випробування». Тестування, як метод, виникло на межі 20-го століття і з того часу отримало широке розповсюдження. Тести – це досить короткі стандартизовані випробування, що дозволяють в обмежений період часу отримати порівняльні кількісні й якісні характеристики індивідуально-психологічних особливостей людини за певними параметрами.

Для того, щоб тестові дозволяли отримувати достовірні дані, на основі яких можна робити практичні висновки, необхідно, щоб ці методики були науково обґрунтованими і відповідали певним критеріям – валідність, надійність, точність, стандартизованість.

Валідність тестової методики у загальному значенні означає міру відповідальності між тим, що закладено в методиці й тим, що вона вимірює і наскільки добре вона це робить.

Надійність тестової методики свідчить про постійність, стійкість результатів, отриманих за її допомогою, незалежно від дій різних випадкових факторів, використання її різними людьми.

Точність тестової методики вказує на її здатність досить точно оцінювати рівень розвитку людини, якостей, властивостей для яких вона призначена.

Стандартизованість тестових методик означає, що вони завжди і скрізь повинні застосовуватися однаковою чином, розпочинаючи з ситуації тестування та інструкції.

Існує багато різновидів тестів, які класифікуються за певними ознаками, а саме а) предметом тестування (тією ознакою, що оцінюється за даним тестом); б) особливостями завдань; в) матеріалом, що пред'являється обстежуваному; г) об'єктом оцінювання. За предметом тести поділяються на особистісні, та міжособистісні. За особливостями завдань, що використовуються, виділяють образні, практичні і вербальні

тести. За характером тестового матеріалу, що пред'являється досліджуваному, тести поділяються на бланкові, апаратурні. За об'єктом оцінки – на процесуальні, тести досягнень, станів і властивостей.

В особливу групу виділяються проєктивні тести. Вони ґрунтуються не на прямій, а на опосередкованій оцінці тих чи інших психологічних якостей людини.

Не секрет, що іноді профконсультанти вважають, що застосування тестових методик необхідне лише в процесі наукових досліджень, а в практичній роботі можна покладатися на свій досвід профконсультаційної роботи. Така думка в деяких випадках може бути виправдана. Але застосування тестування є ефективним засобом оптимізації діяльності профконсультанта, дає можливість отримати достатню кількість даних про клієнта та якісно провести профконсультацію.

В залежності від цілей та умов професійної консультації можуть використовуватися різноманітні тестові методики, які умовно можна розділити на експрес-методики і методики поглибленої і глибинної діагностики.

Ефективне використання і тестових методик вимагає від профконсультанта оволодіння навичками їх застосування в конкретних ситуаціях.

Які помилки зустрічаються при використанні тестових методик в системі профконсультації? Перш за все-це неадекватне використання тестових методик і даних, отриманих за їх допомогою, використання тестів, непридатних для вирішення поставлених завдань, використання методик, що не перевірені на валідність і надійність.

Причинами помилок при використанні тестових методик можуть також бути а) суб'єктивна привабливість або зовнішня ефективність тесту; б) недостатнє знання психометричних характеристик тестових методик; в) прагнення зекономити час і сили за рахунок використання експрес-тестів.

Результати тесту повідомляються клієнту тільки після закінчення повного комплексу діагностичних процедур, що застосовувалися, обробки, аналізу та інтерпретації. Вони подаються клієнту в позитивній формі та повинні стосуватися тільки проблем, що вирішуються. Клієнту «на руки» не видають результати тестування, особливо комп'ютерні інтерпретації. Це є ще однією достатньо серйозною помилкою.

Іноді профконсультанти квапляться повідомляти клієнту результати тестування без попередньої бесіди з ним. Це є помилкою профконсультанта, що впливає на ефективність його роботи. її причиною частіше за все, буває незнання профконсультантом самого процесу консультування, його принципів, прагнення як найшвидше закінчити роботу з клієнтом і відпустити його.

Процедура тестування повинна як найточніше відповідати інструкції до використання. Зазвичай послідовність проведення тестувань така:

- пояснити для чого необхідний тест (опитувальнику, набір завдань), уникаючи небажаної корекції мотивів;
- гарантування збереження конфіденційності відповідей і результатів тестування в цілому;
- перевірити правильність розуміння інструкції, навести приклади, дати можливість виконати пробні завдання (якщо це обумовлено інструкцією);
- ознайомити з регламентом часу, повідомити про правила виправлення помилок, про заборону спілкування, поведінку під час тестування;
- відповісти на запитання;
- слідкувати за дотриманням правил проведення тестування (унікати переміщень без необхідності – багатьох це може відволікати або дратувати);
- після закінчення тестування зібрати тестовий матеріал і бланки відповідей, подякувати за спільну роботу.

Слід пам'ятати, що тестування деякою мірою може бути стресогенним фактором. Деякі питання або судження опитувальників передбачають поглиблення рефлексії. Питання, що стосуються анкетних даних, заставляють людину більш глибоко усвідомити свої вікові, національні характеристики, посадовий статус тощо. При обдумуванні відповідей у обстежуваного може підвищитись тривога, заклопотаність, переживання з приводу здійснених помилок і невдач, незадоволеність життєвими обставинами. Необхідно повідомити, що в тестуванні це звичайне явище і приблизно так поведуться всі обстежувані.

Важливо відмітити, що більшість критичних зауважень на адресу тестів і тестування пояснюються невірним уявленням про їх природу і цілі, а також неправильною інтерпретацією результатів. Серйозну шкоду в цьому плані наносить використання тестових методик несумлінними й некваліфікованими профконсультантами.

Таким чином, коректне використання тестів і тестування є ефективним засобом оптимізації професійної діяльності профконсультанта в службі зайнятості і вимагає від нього високого рівня кваліфікації і якості «внутрішньої» підготовки.