

Валентина КИРИЛЕНКО

ПРОФЕСІЙНА ОРІЄНТАЦІЯ
ТА
ПРОФВІДБІР



Київ
Видавничий центр КНЛУ
2026

УДК 331.54 (477)
К 43

Рекомендовано до друку рішенням вченої ради Київського національного лінгвістичного університету (протокол № 13 від «29» червня 2026 року)

Рецензенти:

АБРАМЯН
Наталія

кандидат психологічних наук, доцент, кафедра практичної психології та соціальних технологій факультету психології та соціальних технологій, Європейський університет

ЗІНЧЕНКО
Олександр
КУЧЕРОВСЬКА
Наталія

кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри практичної психології Київського столичного університету імені Бориса Грінченка
кандидат психологічних наук, доцент, доцент кафедри психології Київського національного лінгвістичного університету

Кириленко В.Г.

К 43 Профорієнтація і профвідбір : навчальний посібник з силабусом дисципліни для здобувачів вищої освіти першого (бакалаврського) рівня спеціальності С4 психологія галузі знань С соціальні науки, журналістика, інформація та міжнародні відносини. Київ: Видавничий центр КНЛУ, 2026. 96с.

ISBN 978-966-638-455-6 (Online)

У навчальному посібнику викладено основний зміст лекційних та семінарсько-практичних занять з основ профорієнтаційної роботи психолога, перелік тем для самостійного опрацювання, запитання для самоконтролю.

У посібнику подано робочу програму дисципліни, завдання для самостійної роботи різних рівнів складності, варіанти індивідуальних завдань, методичні вказівки до їх виконання та до вивчення дисципліни, а також список рекомендованої літератури, що допоможе студентам під час виконання індивідуальних завдань.

Наведено зразки модульної контрольної роботи відповідно до вимог кредитно-модульної системи організації навчального процесу. Викладено вимоги та наведено зразки контрольних питань для підготовки до заліку з профорієнтації та профвідбору. Він також буде корисний для практичних психологів і вчителів загальноосвітніх освітніх закладів, оскільки в ньому представлено окремі види профорієнтаційних занять з учнями старших класів та методи профдіагностики.

Для студентів денної і заочної форми навчання, викладачів вищих освітніх закладів. Також буде корисна для практичних психологів і вчителів загальноосвітніх освітніх закладів.

Рисунок на титульній сторінці за посиланням: <http://surl.li/nfqrc>

ISBN 978-966-638-455-6 (Online)

© Кириленко В.Г., 2026

© Видавничий центр КНЛУ, 2026

ЗМІСТ

	стор
Пояснювальна записка	3
Рекомендації для роботи з навчальним матеріалом	8
Опис можливостей вивчення курсу студентами з ООП та обмеженими можливостями здоров'я	13
Тематичний план дисципліни	15
Зміст навчального матеріалу	
Тема 1.	Загальне поняття про професійну орієнтацію та профвідбір як складові професійної придатності людини
Семінарсько-практичне заняття 1.	17
Тема 2.	Професіологія, професіографія, класифікація професій. Форми і методи професійно-орієнтаційної роботи
Семінарсько-практичне заняття 2.	28
Тема 3.	Професійне становлення особистості в процесі профвибору
Семінарсько-практичне заняття 3.	35
Тема 4.	Організація профорієнтації серед школярів та на виробництві, профорієнтація в пред- та пенсійному віці
Тема 5.	Профдіагностика і профконсультація
Тема 6.	Профвідбір. Рекрутмент
Тема 7.	Задоволеність роботою. Трудова мобільність. Кризи професійного розвитку
Система модульно-рейтингового контролю знань та умінь студентів з дисципліни «Профорієнтація та профвідбір»	81
Рекомендована література	88
Додатки	92

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

В сучасному світі вивчення проблем професіоналізації, профвідбору персоналу набуває особливої актуальності. Вибір професії, професіоналізація особистості, формат пристосування до конкретних умов здійснення своїх професійних обов'язків в засвоєній професії.

Професійна освіта в сучасному світі, як соціокультурного та освітнього інституту, переживає глобальну кризу, та є відображенням кризи людської цивілізації. Це пов'язано, в першу чергу, з гуманізацією усіх видів професійної діяльності людини та, зокрема під час професійного становлення молоді. В цьому процесі значну роль приділено профорієнтації та профвідбору, як системі взаємозв'язку особистості і суспільства.

Посилення уваги до проблем профорієнтації та профвідбору, до проблеми професійного самовизначення особистості пов'язане як з актуальністю молодшої людини в орієнтації на ринку професій, так і з особливостями професійного консультування, професійного відбору, супроводу професійного становлення особистості, і певним досвідом досліджень в цій галузі та в психології праці.

Курс «Профорієнтація та профвідбір» - наукова дисципліна, котра спрямована на сприяння вирішення низки завдань, пов'язаних з професійним становленням особистості, з'ясуванням механізмів та закономірностей професійного становлення і зростання людини. Особливістю цього курсу є поєднання теоретичних методологічних основ профорієнтації і профвідбору з аналізом різних сучасних технологій в цій галузі.

Знання, отримані в результаті засвоєння курсу, будуть корисні спеціалістам психологам, котрі працюють в системі освіти, в Центрах зайнятості, бірж праці, кадрових агентств та інших організацій, які займаються підбором персоналу.

Курс «Профорієнтація та профвідбір» є структурним компонентом теоретичної та практичної підготовки майбутніх психологів та, водночас, є нормативною дисципліною. Включає в себе два змістовних модуля. У першому розглядаються загальне поняття про професійну орієнтацію та профвідбір, як складові професійної придатності людини; професійне становлення та самовизначення особистості в процесі професійної орієнтації та професійного відбору. У другому модулі дається інформація щодо основ диференційної психології професій; профорієнтації в процесі супроводу професійного становлення людини; професійного консультування в структурі професійної орієнтації людини.

Профорієнтація та профвідбір є розділом психологічного знання, який формується на межі фундаментальної психології та практичних питань життя. Сучасна практика профорієнтації та профвідбору все ширше використовується в таких галузях соціальної практики, як: розподіл кадрів, прогнозування соціальної поведінки, консультативна та психотерапевтична допомога. До універсальних питань курсу належать методологічні, теоретичні та конкретно-методичні принципи побудови інструментів профорієнтації та профвідбору працездатної частини населення в сучасних умовах.

Програма включає 7 основних тем, знання з яких закріплюються на семінарсько-практичних заняттях.

Мета вивчення дисципліни: висвітлення проблем та головних задач профорієнтаційної роботи і профвідбору у практичній діяльності психолога – опанування студентами системою знань з навчальної дисципліни «Профорієнтація та профвідбір», здійснення профінформаційної роботи та профконсультацій, вибір адекватних психологічних методів з метою проведення профвідбору чи профорієнтації і її застосування, та формулювання виважених, обґрунтованих висновків стосовно профпридатності конкретної людини до тієї чи іншої професії, ознайомлення з правилами та прийомами профвідбору кандидата.

Завдання:

В ході викладу та вивчення курсу будуть вирішені наступні завдання:

- Визначення змісту і сутності профорієнтації населення різних вікових та соціальних груп;
- вивчення основних стратегій профконсультативної допомоги в різних вікових групах;
- навчання основам організації та планування профорієнтаційної, профконсультативної роботи в різних соціальних інституціях;
- засвоїти практичні технології та методики активізації професійного самовизначення та профвідбору;
- розв'язування складних спеціалізованих задач у професійній діяльності практичного психолога із застосуванням теоретичних знань щодо закономірностей психічного життя людини.

Дисципліна «Профорієнтація та профвідбір» відноситься до циклу професійно орієнтованих дисциплін.

Перелік дисциплін, засвоєння яких є необхідним для вивчення даного курсу: «Загальна психологія», «Вікова психологія», «Соціальна психологія», «Експериментальна психологія», «Диференціальна психологія», «Психофізіологія», «Основи анатомії і фізіології нервової системи», «Психологія праці».

Програма передбачає різні форми роботи зі студентами: проведення лекційних, семінарських занять та практичних робіт, в якості проміжного контролю знань – розробка тренінгових програм.

Загальний обсяг (відповідно до робочого навчального плану) 2 кредитів ЄКТС, 90 год.,

Для денної форми навчання: лекції – 14 год., семінарські заняття – 16 год., самостійна робота – 60 год.

Для заочної форми навчання: лекції – 4 год., семінарські заняття – 6 год., самостійна робота – 80 год.

В результаті вивчення навчальної дисципліни студенти мають:

знати:

- знати предмет, завдання, методи і прийоми профорієнтації та професійного відбору;
- знати зміст та структуру основних психологічних категорій, які вживаються на науково-теоретичному, практичному рівні діяльності по профорієнтації та професійному відбору;
- знати основні етапи розвитку профорієнтації та профвідбору, як галузі психологічних знань;
- знати сучасні психологічні проблеми професійної орієнтації та професійного відбору в процесі професійного самовизначення особистості.

вміти:

- вміти застосовувати набуті знання на практиці;
- вміти самостійно поповнювати теоретичний та практичний арсенал методів і прийомів профорієнтаційної роботи та професійного відбору за рахунок опрацювання наукових першоджерел, узагальнення власного та передового досвіду роботи у цій галузі психологічних знань;
- вміти організувати робоче місце психолога, який займається профорієнтацією та професійним відбором;
- вміти планувати та проводити психодіагностичні заходи щодо визначення здібностей, нахилів осіб, які потребують допомоги у професійному самовизначенні;
- вміти проводити психологічне консультування з проблем професійного самовизначення, професійної адаптації, професійної реадаптації, професійної корекції;
- вміти здійснювати самопізнання, самовиховання та самоосвіту,
- вміти аналізувати професії за типами, метою, засобами та умовами праці
- вміти проводити профорієнтаційні ігри та тренінги,
- вміти складати професійні плани.

володіти:

- вміннями проведення профдіагностики особистості на всіх вікових етапах;
- вміннями складання профхарактеристики особистості;
- вміннями проводити порівняльний аналіз результатів профдіагностики в процесі розвитку особистості;
- вміннями складати професіограму та проводити профконсультацію осіб, які її потребують;
- вміннями інтерпретувати отримані результати,
- навичками рішення широкого кола психодіагностичних задач в професійній діяльності;
- методами ділової оцінки персоналу,
- вміннями розробляти на основі отриманих даних рекомендації учням, учителям, батькам.

У процесі засвоєння змісту курсу формуються вимоги до рівня володіння студентами знаннями, уміннями та навичками, які узагальнюються у вигляді заліку. Складаються орієнтовні завдання до заліку, зразки тестових завдань, матеріали з розв'язання психологічних ситуацій завдань.

Значне місце у вивченні курсу займає самостійна робота, до складу якої входить анотування та конспектування наукових робіт, виконання творчих наукових завдань (схеми, таблиці, план роботи, словник термінів, бібліографія, реферат, наукові повідомлення.), виконання практичних завдань, написання наукових статей під керівництвом викладача, виконання індивідуальної навчально-дослідницької роботи.

В ході вивчення дисципліни здійснюються всі види контролю знань студентів: поточний, проміжний, підсумковий:

- поточний – на лекціях та семінарських заняттях (у формі опитування, перевірки конспектів та творчих завдань);
- проміжний – по завершенню вивчення теми: усне чи письмове опитування (проміжні тести), перевірку виконання самостійної роботи (конспектування першоджерел, підготовка та захист рефератів, експрес-опитування, виконання творчих завдань);
- підсумковий – по завершенню курсу (підсумкова МКР, залік).

Підсумком курсу є залік, який виставляється на основі рейтинг-контролю. Рейтингова система враховує окремі види діяльності студента для засвоєння навчальної дисципліни, кожний вид роботи оцінюється та вираховуються середні оцінки, яка фіксується у відповідних документах.

Основним результатом вивчення дисципліни «Профорієнтація та профвідбір» є *уміння студентів демонструвати* знання основ курсу; особливостей загальних і професійної компетентності.

До **загальних компетентностей**, які охоплюють організаційні та соціально-особистісні, слід віднести:

- Здатність застосовувати набуті знання у практичних ситуаціях професійної діяльності.
- Знання та розуміння предметної області та специфіки професійної діяльності психолога.
- Здатність вчитися і оволодівати сучасними знаннями.
- Здатність бути критичним і самокритичним.
- Здатність приймати обґрунтовані рішення.
- Здатність генерувати нові ідеї (креативність).
- Здатність діяти на основі етичних міркувань (мотивів).
- Здатність діяти соціально відповідально та свідомо.

До **фахових компетентностей** слід віднести:

- Здатність орієнтуватися в основних поняттях і закономірностях у сфері профорієнтації та профвідбору;
- Здатність оперувати основним інструментарієм вивчення професійної придатності особистості до суспільно корисної діяльності;
- Здатність реалізувати уміння, що сприяють професійному самовизначенню людини, професійній адаптації, професійній переорієнтації та психологічному супроводу професійного становлення особистості.

ПЕРЕДРЕКВІЗИТИ

Дисципліна «Основи профорієнтації та профвідбору» вивчається у четвертому семестрі, викладання цієї освітньої компоненти спирається на оволодіння студентами професійних знань в рамках освітнього рівня «бакалавр» з навчальних дисциплін, які вивчались в попередніх роках навчання: «Загальна психологія», «Вступ до фаху», «Практикум з загальної психології», «Основи анатомії і фізіології НС» тощо. Вивчення даної дисципліни віддає результати навчання таким дисциплінам як «Вікова психологія», «Педагогічна психологія», «Історія психології», «Психологічне консультування» та інші.

ПІСЛЯРЕКВІЗИТИ

Знання, уміння і навички, що здобуваються протягом вивчення даної дисципліни необхідні для формування громадянської позиції випускника закладу вищої освіти; його конкурентоспроможності; формують підґрунтя для створення інклюзивного суспільства; повагу до оточуючих та повагу до різноманіття.

Програма передбачає різні форми роботи зі студентами: проведення лекційних, семінарських занять та практичних робіт, в якості проміжного контролю знань – розробка тренінгових програм.

РЕКОМЕНДАЦІЇ З РОБОТИ З НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИМ МАТЕРІАЛОМ

Профорієнтація та профвідбір є особливою сферою психологічних наук. Вона має особливу ситуацію психологічної діяльності з особистістю різного віку з метою активного пошуку професійних можливостей, розуміння нової соціальної ролі – професіонала і фахівця, статусу, психологічну стабільність.

Розробка навчальної дисципліни “Профорієнтація та профвідбір” ґрунтується на цінності особистості та закономірностях його професійного становлення і розвитку.

Значення профорієнтації та профвідбору об’єктивно підвищується в умовах нових перспектив для соціального становлення людини в демократичному суспільстві. Розуміння профорієнтації та профвідбору в роботі психолога визначається як необхідність для гармонійного розвитку особистості. Саме на це і спрямована самостійна робота студентів з засвоєння курсу.

Самостійна навчальна робота студентів передбачає підготовку до всіх типів навчальних занять, але ефективність цієї роботи буде залежати від правильної організації праці студента, від самостійності студента при її виконання, мотивації до її виконання, виконання завдання не за шаблоном, а з проявом оригінальності судження, логічного умовиводу. Основним засобом для виконання цього завдання є робота з науковою літературою, конспектами, участю в науково-дослідній роботі студентів. Самостійна робота полягає у систематизації знань, формуванні цілісного, системного бачення проблем корекційно-реабілітаційної роботи; узагальненні знань, форм і методів роботи відповідно до їх логіко-змістовного викладення в процесі навчального курсу.

Для опанування змістом навчальної дисципліни “Профорієнтація та профвідбір” студент повинен бути націлений на засвоєння мети, завдань, змісту, принципів, функцій, засобів та технологій навчання та виховання, побудови навчального процесу. Основним способом набуття знань завжди була самостійна робота з книгою, конспектом. За умов активного розвитку електронної техніки у студентів з’явилась можливість активно користуватись Internet – ресурсом.

Вивчення дисципліни слід розпочати з детального ознайомлення з програмою курсу:

- переліком тем, які необхідно засвоїти,
- списку рекомендованої літератури,
- списку питань для самостійного вивчення, списку контрольних питань,
- завдань, які необхідно виконати письмово та які необхідно підготувати для роботи в аудиторії під час семінарсько-практичних занять,

Вивчати дисципліну, слід переходячи від теми до теми, не пропускаючи матеріалу та не забігаючи наперед, оскільки подача матеріалу обумовлена внутрішньою логікою науки: від простого до складного. Після вивчення списку рекомендованої до теми літератури, слід самостійно відповісти на запропоновані питання для самоконтролю, засвоїти понятійний матеріал теми. В процесі засвоєння матеріалу за кожною темою слід виконати усні та письмові завдання. При підготовці наукового повідомлення, реферату, науково-дослідного завдання необхідно висловити свою позицію з обраного питання.

Виконання навчального завдання будь-якого рівня складності потребує необхідності формування чіткого уявлення про складність та багатоаспектність питання чи теми дослідження. Для цього слід правильно працювати з різними джерелами, до яких відносяться:

- підручники, навчальні посібники,
- монографії та наукові збірники,
- періодичні видання,
- інформаційно-довідникові видання,
- нормативно-правові документи.

Вивчення навчальної дисципліни студентів денної форми навчання відбувається за допомогою різних форм опанування матеріалом: лекцій, семінарсько-практичних занять, роботи з літературою, написання контрольних робіт, рефератів.

У вищому навчальному закладі найбільш суттєвою формою передачі певного об’єму знань з дисципліни є академічна лекція. Сучасна лекція ґрунтується на активній взаємодії викладача та студента, на якій висвітлюються сутність проблематики, робиться акцент на головному. Вона повинна задовольнити запити студента на активізації мислення, мотивуючого, аналізуючого, висновкового характеру. Для викладача мета лекції полягає у доведенні до студентів найбільш суттєвих сторін проблеми, що розглядається у логіко-змістовній структурі курсу. Викладач активізує участь студентів у різних формах її проведення: лекція-бесіда, лекція-дискусія, лекція з розглядом конкретних ситуацій.

Під час лекційних занять розглядаються теоретичні питання проблематики професійного самовизначення старшокласників, професійного становлення здобувача профосвіти, професійного удосконалення працівника, розглядається зміст профільного навчання та допрофесійної підготовки осіб юнацького віку, в рамках лекційного викладу подається аналіз основних термінів курсу, значна увага при викладанні приділяється формуванню професійних компетентностей студентів-психологів.

Практичні поради до оформлення конспекту лекції:

- записувати тільки суттєве, ключовими словами;
- логічно пов'язувати матеріал, ілюструючи його прикладами, малюнками;
- повністю заповнювати таблиці, графіки, статистичні відомості;
- виділяти найбільш важливі положення, смислові блоки і думки;
- виділяти питання, які потребують додаткового висвітлення під час семінарів і практичних занять.

До кожної з тем додається список літератури, який допомагає самостійно підготуватись до семінарсько-практичних занять.

Семінарсько-практичні заняття з курсу націлені на підготовку здобувача вищої психологічної освіти до майбутньої практичної діяльності та сприяння професійному та особистісному розвитку здобувачів освіти. Такий формат занять передбачає активну, самостійну участь студентів для подальшого засвоєння, закріплення, уточнення теоретичних знань, які слухані отримали під час прослуховування лекцій та самостійного опанування навчального матеріалу, й перехід отриманих теоретичних знань і інтелектуальних здібностей у конкретні практичні навички і вміння.

Різні форми проведення семінарсько-практичних занять (дискусії, диспути, круглі столи, нарада, конференції) дають можливість здобувачеві вищої освіти винести на обговорення проблемне судження з питань теми, а використання вправ і практичних завдань сприяє набуванню здатності самостійно оперувати теоретичними положеннями, поняттями; прикладами з практичних джерел, набути досвід викладення і відстоювання своєї позиції, підходу для здійснення практичної роботи.

Практичні поради до участі в семінарсько-практичному занятті:

- чітко усвідомити мету і питання заняття;
- пов'язувати практичне заняття з теорією;
- розібрати конспект лекції, ознайомитись з рекомендованою літературою та самостійно опрацювати літературні джерела;
- підготувати відповіді на питання семінарського заняття;
- виділити питання, які потребують додаткового роз'яснення;
- зробити виписки, посилання з рекомендованої літератури, які знадобляться для аргументації своєї позиції;
- зорганізуватись на активну участь у семінарі.

До кожної з тем додається список літератури, який допомагає самостійно підготуватись до семінарсько-практичних занять.

Семінарсько-практичні заняття передбачають активну, самостійну участь студентів для подальшого засвоєння, закріплення, уточнення теоретичних знань, що отримані на лекції, або під час опрацювання рекомендованої літератури в прикладну сферу. Різні форми практичних занять дають можливість студентам винести на обговорення проблемне судження з теми та набути здатності самостійно оперувати теоретичними положеннями, поняттями; прикладами з практичних джерел, набути досвід відстоювання власної думки.

Доповіді з питань семінарсько-практичного завдання мають бути доповнені презентаціями, виконаними з використанням мультимедійних засобів: слайдів, схем, діаграм, відеоматеріалів, фотографій та інших.

Критерії оцінки презентацій:

- змістовність;
- логічність;
- структурність представленого матеріалу;
- відповідність темі;
- інформативність таблиць, схем;
- естетичність оформлення.

Методичні рекомендації з роботи з навчально-науковою літературою

Основним джерелом навчальної інформації є навчально-методична література, робота з якою є однією складовою самостійної роботи студентів, що забезпечує якісне засвоєння навчального матеріалу та створює підґрунтя для майбутньої професійної діяльності.

Підручник - основний вид навчальної літератури, в якому матеріал з курсу систематизовано та викладено на доступній для розуміння студентом мові.

Основними відмінностями підручника від іншої навчальної літератури є:

- подача матеріалу з курсу у стислому вигляді, з аналізом відповідних дефініцій;
- виклад матеріалу подається в строго та логічно побудованій системі, в їх суттєвих взаємозв'язках, в їх взаємоузгодженості, де широкі поняття та категорії включають в себе менші – конкретні та слугують методологічною основою для позначення ними предметів та явищ.
- не вичерпує розкриття всього наукового змісту навчального підручника, а познає основу, користуючись якою можна далі вивчати основу, щоб глибше та ширше в ній орієнтуватись в предметі вивчення.

Слід пам'ятати, що підручник виконує ряд функцій: орієнтувальну (орієнтація студента в системі знань, умінь, навичок, які мають бути засвоєні студентами відповідно до програми дисципліни); орієнтує в проблематиці навчального предмету, підручник поглиблює та уточнює отримані студентом на лекціях знання, стимулює до пошуку додаткової наукової інформації.

Вивчення навчального матеріалу за різними джерелами наукової інформації сприяє глибокому професійному засвоєнню предмета та підвищує ефективність підготовки до семінарсько-практичного заняття, до МКР, до іспиту.

Основною рекомендацією для ефективної роботи з навчально-методичною і науковою літературою прочитання матеріалу мінімум двічі, та складання тез прочитаного матеріалу.

Тези можуть носити простий чи розгорнутий характер. Прості тези – короткий, стислий виклад поданого матеріалу, а розгорнуті передбачають деталізацію окремих положень теми.

Методичні рекомендації щодо складання тез:

- ознайомлення зі змістом матеріалу (статті, параграфу, підручника, Інтернет-ресурсу тощо);
- складання план тексту;
- формулювання сутності кожного пункту плану;
- відстеження логіки авторських суджень (вказіть автора та джерело).

Важливим елементом для закріплення знань є опрацювання першоджерел та огляд основної та додаткової літератури, які сприяють опануванню основних понять, вітчизняного і закордонного впливу на негативні явища в традиціях демократичних підходів.

Конспект першоджерел та ведення тезаурусу дає можливість перевірити поточну готовність студента протягом семестру.

Конспектування першоджерел: - етап самостійної роботи, якому передують глибоке і вдумливе читання наукової літератури. Конспектування – короткий і ясний виклад основних ідей і положень, які представлені автором. В ході роботи студент має «переробити» текст, виділити з нього найбільш суттєве, не втрачаючи логіки і послідовності викладу.

Просто читання наукової літератури не є достатнім для засвоєння знань, студент, насамперед, має прочитати необхідний матеріал, обдумати його та записати обдумане, тільки за цієї умови знання стануть особистим надбанням студента. Приступаючи до роботи з книжкою слід спочатку ознайомитись з матеріалом в цілому шляхом читання-перегляду необхідного матеріалу, це дозволить скласти уяву про матеріал в цілому. Після уважного вивчення матеріалу за розділами чи параграфами перейти до вивчення необхідно обраного матеріалу, користуючись певними мисленнєвими прийомами: виділення змістовних опорних пунктів, антиципації, конспектування.

Конспектування першоджерел вимагає від студентів відповідної теоретичної підготовки, відповідного рівня знань та творчості, розвитку особистісних якостей. При конспектуванні першоджерел слід розкрити та виписати основні ідеї, положення автора, пов'язуючи їх з власними думками та коментарем, дотримуючись певної послідовності: висунування тезисів, обґрунтування значення, доведення висунутих тезисів за допомогою аргументів, цитування тексту - дослівне виписування найбільш важливих висновків та ідей, дотримуючись авторського тексту, точно його передаючи з вказівкою в дужках джерела і сторінки (наприклад: Іванченко, 2006: 104-105).

Конспект потребує дотримання правил його зовнішнього оформлення. Конспектування слід проводити в окремому зошиті за поданим зразком або у звичайному окремому зошиті з великими полями для зауважень та приміток.

Конспект першоджерел

Назва роботи, яку конспектують _____

Основні ідеї	Цитати	Сторінки

Індивідуальне творче завдання (схеми, таблиці, план роботи, бібліографія, навчально-дослідне завдання) передбачає відстеження рівня засвоєння курсу загалом студентом, а також, окрім власне контролю, формування навичок творчого оперування засвоюваним матеріалом. Метою цієї форми роботи є поглиблення знань та формування сфери наукової зацікавленості студентів.

В результаті виконання індивідуального завдання студент має показати володіння основними вміннями вести навчально-дослідницьку діяльність та продемонструвати вміння:

- користуватись бібліографічними покажчиками з запропонованого навчального курсу та з дисциплін, які вивчались на попередніх етапах здобуття вищої освіти та інше.;
- здійснювати самостійний підбір та критичний аналіз наукової літератури, статистичного та фактичного матеріалу;
- грамотно здійснювати виклад питання, яке досліджується;
- виконувати дослідно-емпіричну роботу, фіксувати результати завдання, аналізувати, інтерпретувати його,
- розробляти інструментарій психолого-педагогічного дослідження (анкету, програму, робочий план);
- грамотно оформити завдання.

Науково-дослідна робота з курсу – процес пізнання нового психологічного явища та розкриття закономірностей змін об'єкта, який вивчається в залежності до впливу різних чинників для практичного їх використання. Наукові завдання класифікуються за методами вирішення поставлених задач, сфері використання отриманих результатів та іншими чинниками, можуть теоретичними, теоретико-експериментальними та експериментальними. Формами представлення отриманих результатів є: повідомлення, доповіді, есе, огляд наукової літератури за обраною темою, звіти з обраної теми, в яких відображено значущість проблеми і її актуальність, цілі, завдання та шляхи їх розв'язання. Для набуття досвіду колективної дослідницької практики таку роботу можна виконувати в міні-бригадах. Робота виконується за зразком курсових робіт. Для теоретичного обґрунтування вибору теми науково-дослідного проекту слід проаналізувати статі в яких висвітлюються аналогічні чи дотичні питання.

Нижче подано зразок оформлення науково-дослідного проекту.

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ПРОЕКТ З КУРСУ

Напрямок: Особливості проведення профконсультування для старшокласників

Тема:

Учасники:

Термін проекту:

Зміст проекту

Проблема:

Актуальність дослідження.

Мета проекту:

Література:

Опис методів.

Календарний план проекту.

1. Підготовчий етап

2. Проведення проекту

3. Оцінка психологічної роботи.

Фінансове забезпечення.

Отримані результати та критерії оцінки успішності проекту

Лабораторна робота передбачає вивчення індивідуальних особливостей, формування практичних вмінь та професійної компетенцій і сприяє більш глибокому, усвідомленому оволодінню психологічними знанням.

Анотування літератури – перераховування основних питань, які розглядаються в роботі.

Ключові питання теми є формою контролю, що дозволяє перевірити якість засвоєння студентом ключових термінів та понять дисципліни.

ОПИС МОЖЛИВОСТЕЙ ВИВЧЕННЯ КУРСУ СТУДЕНТАМИ З ООП ТА ОБМЕЖЕНИМИ МОЖЛИВОСТЯМИ ЗДОРОВ'Я

Навчання осіб з ООП з курсу «Профорієнтація та профвідбір» здійснюється з урахування їх психофізичного розвитку, індивідуальних можливостей та стану здоров'я.

За необхідності навчання студентів з інвалідністю та осіб з ООП аудиторні заняття можуть доповнюватись вивченням повнотекстових лекцій, презентацій, відео- та аудіо матеріалів.

Індивідуальні завдання добираються в адаптованих до обмежень здоров'я формах (письмово чи усно, у формі презентацій). Вибір методів навчання залежить від мобільності студента та їх доступності для студентів з інвалідністю чи ООП до виконання.

Викладач має ознайомитись з психолого-фізіологічними особливостями студента з ООП, індивідуальними програмами реабілітації. При необхідності здійснюється додаткове обговорення реалізації програми з асистентом студента, тьютером, психологом та іншими фахівцями долучених до освітнього процесу.

Відповідно до методичних рекомендацій МОН при вивченні дисципліни використовуються соціально-активні, рефлексивні методи навчання, технології соціокультурної реабілітації, які дозволять розвинути міжособистісні стосунки з іншими студентами в групі. Добір і розробка навчальних матеріалів відбувається з урахуванням надання матеріалу в різних формах: аудіальній, візуальній. Засвоєння курсу студентами з ООП здійснюється з використанням технічних засобів навчання.

Формами проведення атестації для студентів з інвалідністю проводиться відповідно до індивідуальних особливостей у доступній формі:

- В друкованій або електронній формі (для осіб з порушеннями опорно-рухового апарату) та зі збільшеним контрастним шрифтом – для осіб з вадами зору, мови, чи слуху;
- методом читання асистентом завдання вголос (для осіб з вадами зору),

Студентам з інвалідністю збільшується час на підготовку відповідей на контрольні питання та в доступній для них формі:

- письмово на папері або набором відповіді на ПК (для осіб з вадами слуху чи мови);
- вибором відповіді з запропонованих варіантів та з використанням послуг асистента (для осіб з порушеннями опорно-рухового апарату);
- усно (для осіб з порушеннями зору, опорно-рухового апарату).

ПОЛІТИКА ВІДВІДУВАНЬ ТА АКАДЕМІЧНА ДОБРОЧЕСНІСТЬ ЗДОБУВАЧІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ПРИ ВИВЧЕННІ КУРСУ

Відвідування лекційних й семінарсько-практичних занять, активна робота на них і виконання завдань для позааудиторної письмової роботи необхідні для розвитку практичних навичок і компетентностей та досягнення програмних результатів навчання загалом. Перед заняттям здобувач вищої освіти ознайомлюється з рекомендованою літературою, наданою викладачем. Актуальну інформацію щодо організації освітнього процесу з дисципліни здобувачі освіти отримують через повідомлення у групі в Messenger/Viber або на одній із навчальних платформ. Під час змішаної форми навчання заняття проходять у форматі відеоконференцій на платформах Microsoft Teams або ZOOM.

ВІДВІДУВАННЯ І ПРОПУСКИ АУДИТОРНИХ ЗАНЯТЬ

Відвідування здобувачами освіти лекційних і семінарсько-практичних занять є обов'язковою умовою успішного проходження навчальної дисципліни.

Відсутність (з поважної та неповажної причини) на лекційному або семінарському занятті не звільняє від навчальної відповідальності і має бути відпрацьована під час консультаційних годин.

Пропущені заняття (лікарняні, мобільність) можна відпрацювати, виконавши всі завдання, зазначені на онлайн-платформі та переслати в електронному варіанті на електронний ресурс навчальної дисципліни.

Здобувачі вищої освіти можуть отримати електронні презентації лекцій і електронні посібники на освітній платформі та самостійно ознайомитись із матеріалом при об'єктивних причинах пропуску занять.

ПРОПУЩЕНІ КОНТРОЛЬНІ ЗАХОДИ

Кожен здобувач вищої освіти має право відпрацювати пропущені з поважної причини (лікарняний, мобільність тощо) заняття за рахунок самостійної роботи.

Для відпрацювання здобувач освіти має бути готовий до обговорення з викладачем питань пропущеного заняття у формі співбесіди. Здобувач також може отримати індивідуальне письмове завдання з питань пропущеного заняття.

Дотримання академічної доброчесності здобувачами освіти передбачає:

- ✓ самостійне виконання всіх видів навчальних завдань, завдань поточного та підсумкового контролю;
- ✓ посилення на джерела інформації у разі використання ідей, розробок, тверджень, відомостей;
- ✓ надання достовірної інформації про результати власної наукової і творчої діяльності.

Перевірка навчальних робіт на плагіат (згідно Положення про академічну доброчесність і Положення про запобігання та виявлення академічного плагіату в наукових, навчально-методичних, кваліфікаційних та навчальних роботах).

Письмові роботи, реферати і практичні роботи, вилучені з Інтернет-джерел не зараховуються. Також не зараховують повторні роботи, запозичені у інших студентів.

Академічна доброчесність: Очікується, що роботи студентів будуть їх оригінальними дослідженнями чи міркуваннями. Відсутність посилань на використані джерела, фабрикавання джерел, списування, втручання в роботу інших студентів становлять, але не обмежують, приклади можливої академічної недоброчесності. Виявлення ознак академічної недоброчесності в письмовій роботі студента є підставою для її незарахування викладачем, незалежно від масштабів плагіату чи обману.

Відвідання занять є важливою складовою навчання. Очікується, що всі студенти відвідають усі лекції і практичні заняття курсу. Студенти мають інформувати викладача про неможливість відвідати заняття. У будь-якому випадку студенти зобов'язані дотримуватися усіх строків визначених для виконання усіх видів письмових робіт, передбачених курсом.

Література. Уся література, яку студенти не зможуть знайти самостійно, буде надана викладачем виключно в освітніх цілях без права її передачі третім особам. Студенти заохочуються до використання також й іншої літератури та джерел, яких немає серед рекомендованих.

Політика виставлення балів. Враховуються бали набрані на поточному тестуванні, самостійній роботі та бали підсумкового тестування. При цьому обов'язково враховуються присутність на заняттях та активність студента під час практичного заняття; недопустимість пропусків та запізнь на заняття; користування мобільним телефоном, планшетом чи іншими мобільними пристроями під час заняття в цілях не пов'язаних з навчанням; списування та плагіат; несвоєчасне виконання поставленого завдання та інше.

Жодні форми порушення академічної доброчесності не толеруються.

При проведенні семінарсько-практичних занять створюються умови для максимально самостійного виконання завдань. З цією метою в ході проведення заняття використовуються:

- експрес опитування (усно або письмово),
- перевірка правильності виконання завдань позааудиторної самостійної роботи здобувачем вищої освіти.

Самостійна позааудиторна робота містить завдання для позааудиторного самостійного опрацювання теоретичного матеріалу: конспектування першоджерел, ведення термінологічного словника, виконання індивідуальних завдань для самостійного опрацювання, підготовка есе, рефератів, доповідей, виконання тренувальних вправ, творчих завдань.

В якості основних засобів поточного контролю використовується тестування. В якості додаткових форм контролю можуть використовуватись аудиторні письмові завдання.

Для оцінювання самостійної позааудиторної роботи пропонується використання різних форм домашньої роботи: есе, відповіді на контрольні завдання, завдання для самоконтролю.

Атестація за підсумками засвоєння курсу: **іспит**

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назва теми	УСЬОГО	Розподіл годин між видами робіт					Методичне забезпечення	
		Аудиторні				Самостійна робота	Опис педагогічних методів і технік та елементів дуальної освіти	Забезпечення аудиторної та самостійної роботи
		Лекції	Практичні	Лабораторні	Інше			
Змістовний модуль 1. Загальне поняття про професійну орієнтацію та профвідбір, як складові професійної придатності людини.								
Тема 1. Загальне поняття про профорієнтацію та профвідбір. Історія розвитку профорієнтації як профдіяльності та як дисципліни	18	4	4			10	Дискусія, бесіда	Презентації, Microsoft Teams, бібліотечний фонд, інтернет джерела тощо
Тема 2. Професіологія, професіографія, класифікація професій. Форми і методи професійно-орієнтаційної роботи	20	4	4			12	Дискусія, евристична бесіда	Презентації, Microsoft Teams,, бібліотечний фонд, інтернет джерела тощо
Тема 3. Професійне становлення особистості в процесі профвибору	20	4	4			12	Дискусія, методи формування навчальної мотивації, заохочення, приклад	Презентації, Microsoft Teams,, бібліотечний фонд, інтернет джерела тощо
Тема 4. Організація профорієнтації серед школярів, та на виробництві, профорієнтація в пред-та пенсійному віці	20	4	4			12	Дискусія, методи формування навчальної мотивації, заохочення	Презентації, бібліотечний фонд, інтернет джерела тощо
Змістовний модуль 2. Загальна характеристика профорієнтаційної діяльності психолога								
Тема 5. Профдіагностика і профконсультація	20	4	4			12	аналіз ситуацій, евристична бесіда,	Презентації, бібліотечний фонд, інтернет джерела тощо
Тема 6. Профвідбір. Рекрутмент	20	4	4			12		
Тема 7. Задоволеність роботою. Трудова мобільність. Кризи професійного розвитку	30	4	4			22	Семінар, тестування	Презентації, Microsoft Teams бібліотечний фонд, інтернет джерела тощо
МКР	2		2					
Усього	150	28	30			92		

ЗМІСТ НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

ЗМІСТОВНИЙ МОДУЛЬ 1.

Загальне поняття про професійну орієнтацію та профвідбір, як складові професійної придатності людини

ЛЕКЦІЯ 1

Тема: Вступ до курсу. Загальне поняття про профорієнтацію та профвідбір. Історія розвитку профорієнтації як профдіяльності та як дисципліни

Форма проведення заняття: інформаційна лекція з елементами дискусії і бесіди.

Мета: розширити знання здобувачів освіти в галузі психології праці, пояснивши роль курсу «Профорієнтація і профвідбір», проаналізувати історію розвитку профорієнтації як окремого виду діяльності.

Ключові поняття: професійна орієнтація, професійний відбір, професійна придатність, атестація кадрів

Зміст

Профорієнтація як практика і навчальна дисципліна. Історія виникнення профорієнтації у вітчизняній та закордонній психології. Передумови і причини виникнення та розвитку системи профорієнтації й профвідбору.

Мета, завдання, принципи та функції профорієнтації згідно з Концепцією державної системи профорієнтації населення. Основні складові профорієнтації: структура і сучасна система.

Модель спеціаліста профконсультанта. Етичні принципи психолога-профконсультанта. Нормативно-правове забезпечення профорієнтації.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

1. Особливості історіогенезу профорієнтації і профвідбору.
2. Наукові концепції в профорієнтації і профвідборі

Питання для самоперевірки

1. Назвіть основні завдання професійної орієнтації.
2. Дайте характеристику основних проблем профорієнтації і профвідбору.
3. Розкрийте прикладний аспект профорієнтації.
4. Назвіть основні етапи розвитку профорієнтації та профвідбору.

ОСНОВНІ СХЕМИ ТА ПОНЯТТЯ ДО ТЕМИ

У професійній діяльності сучасної людини особливе місце займає ситуація вибору майбутньої професії. Це зумовлюється в першу чергу, високими вимогами виробництва до професійних здатностей фахівця, і тим фактом, що кожні п'ять років змінюються й самі професії, одні зникають, інші модернізуються, або з'являються нові. Разом з тим, сучасна соціально-економічна та воєнна ситуація, в якій зараз розвивається українська демократія, потребує оновлення ринку освітніх послуг відповідно до потреб ринку праці і вимог працедавців рівню професійної підготовки фахівців.

Сучасна профорієнтація є самостійною галуззю психологічного знання, яка знаходиться на грані цілої низки знань: психології, філософії, педагогіки, соціології, економіки, медицини, права і інших. Її можна розглядати і як окремий від соціальної допомоги людини, яка знаходиться на етапі професійного самостановлення, і як вид соціально-психологічної діяльності, і як навчальну дисципліну. Для особи, яка намагається стати на професійний шлях, знайшовши себе в тій чи іншій діяльності, профорієнтація сприяє цьому самовизначенню, оскільки вводить людину в світ професій через знайомство з її мотиваційною сферою – нахилами, зацікавленістю, намірами та професійними і життєвими цілями, її здібностями, знаннями й уміннями.

Історія розвитку знань про професії та профвідбір налічує багато років. Так ще в III тисячолітті до н.е. в Стародавньому Китаї існувала посада урядового чиновника і на цю посаду особа відбиралась певним

чином: особи, котрі претендували на цю посаду мали скласти державний іспит, для проведення якого створювалась відповідна позитивна атмосфера великого свята. На цьому заході мав бути присутній імператор, який сам здійснював перевірку знань претендентів на цю посаду.

В Стародавній Греції було приблизно 10 професій: гончарі, будівельники, майстри по обробці металу, воїни та ін. Але розквіт Греції у V-IV століттях до н.е. став причиною розширення і кількості професій до 50. Разом з тим майже до 20 століття профорієнтація здійснювалась в специфічний спосіб: вибір майбутньої професійної діяльності здійснювався за класовим, кастовим та спадковим способом. Якщо батько був хліборобом, то й син вирощував хліб. Але з розвитком науки й промисловості, збільшувалась кількість осіб які хотіли навчатись, та й на виробництві і механізацією праці потрібні були люди різних професій з різними професійними навичками. Відтак виникнення профорієнтації пов'язане з відкриттям у 1903 році в Страсбурзі кабінету профорієнтації та відповідного бюро.

Розвиток виробничих процесів, зростання ролі професіоналізації праці та, згодом, спеціалізації, сприяли професійній підготовці робітників та відкриттю робфаків, індивідуалізації здібностей спеціалістів. Засновником наукового бачення щодо вивчення індивідуальних відмінностей вважають англійського вченого Ф.Гальтона. А початком профорієнтаційної роботи прийнято вважати Бюро профорієнтації молоді, яке було відкрите в Бостоні в 1908 році з метою надання допомоги підліткам у визначенні їх майбутнього професійного життя. Бюро було відкрите соціологом Ф.Парсоном (йому належить і здійснення перших професійно орієнтованих консультацій та консультацій школярів у професійному самовизначенні). Через деякий час відкрились такі пункти у Нью-Йорку, в містах Іспанії, Фінляндії, Чехії і Словенії та інших містах Європи. Бюро здійснювали низку специфічних завдань, серед яких: вивчення вимог, які висувуються різними професіями до психофізичної організації людини; дослідження психічних властивостей і здібностей молодих людей за допомогою психологічних тестів та інтерв'ю, опитування, самоаналізу; здійснення кваліфікованих рекомендації щодо вибору майбутньої професії. Ф.Парсонс виділяв принцип свідомості та раціональності. Процес профвідбору розглядався як певний компроміс між здібностями, інтересами та цінностями індивіда та можливістю їх реалізації в різних професіях.

В період до 1914 року активно здійснювався профвідбір на посади телефоністів, яких добирали по певним психофізичним показникам, наприклад швидкість з'єднання абонентів, при цьому застосовувались різні психотехнічні техніки. Окремі історичні події, такі як Перша Світова війна (1914-1918 роки), а з нею і розвиток воєнної промисловості і появу нових військових спеціальностей, вказали нові шляхи становлення профорієнтаційної діяльності і сприяли пошуку нових рішень проблеми добору та підготовки військових та робітників воєнних підприємств, розгортання дослідних робіт з оцінки персоналу., створенню тестових методик, котрі дозволили б швидко визначити ступінь професійної придатності особистості. В цей період виникла потреба в науковій організації праці (НОП), основоположником якої є Ф. Тейлор.. У Франції в університеті Сорбони з 1928 року діє Національний інститут профорієнтації, який на початку створення очолював А.Пьерон. В США в середині 20-х років минулого століття діяла Національна асоціація професійного консультування, яка щорічно проводила консультування з питань профпридатності понад 60 тисяч претендентів.

На XV Генеральній конференції ЮНЕСКО, яка проходила у Братиславі у 1970 році, було уніфіковано поняття професійна орієнтація, яке розуміється наступним чином: «Профорієнтація – це допомога, яка надається особистості у використанні своїх особистісних властивостей, надання людині можливостей розвивати їх так, щоб вона могла вибрати для себе галузь навчання і трудової діяльності в ході зміни умов, з одного боку бути корисним суспільству, а з іншого – досягнути власних прагнень».

Українська профорієнтаційна діяльність має власну історію розвитку. Профорієнтаційна робота формувалась і розвивалась, змінюючи вивчення предмету профорієнтації. І в середині XX століття *профорієнтація* трактувалась як система державних науково-обґрунтованих психолого-педагогічних і медичних заходів, спрямованих на формування в учнівської молоді готовності до вибору професії на основі потреб суспільства і з урахуванням інтересів, здібностей та нахилів учня. Дослідники виділяють декілька основних етапів історіогенези цього процесу.

1 етап - 20-30 роки минулого столітті прийнято вважати зародженням профорієнтаційної роботи, пошук форм і методів профорієнтації серед молоді, яка хотіла працювати. Формування законодавчої бази, яка забезпечувала здійснення профорієнтації на виробництві, але не в закладах освіти та дозволяла організувати роботу лабораторій, мережі бюро та кабінетів праці. В країнах Східної Європи в період з 1921

по 1937 рік створювались профорієнтаційні лабораторії (1921 рік), Центри та Бюро з вибору професії для школярів (1922 рік), підготовка профконсультантів (1927 рік) та розробка системи шкільної профорієнтації (1930 рік). В постреволуційній Росії профорієнтаційна здійснювалась за підтримки В.М.Бехтерева, були організовані профконсультаційні бюро на біржах праці, яких до 30-х років нараховувалось понад 141. Ці служби згодом було перетворено в управління з трудових ресурсів

2 етап - 30-50 роки – активізація наукових досліджень в галузі праці та профорієнтації, у 1932 році формується штаб з вивчення проблем шкільної профорієнтації, який активно працював до прийняття у 1936 році Постанови «Про педологічні виверти в системі Наркомпросу», що спричинило аж до 60 років минулого століття згортання профорієнтаційної роботи. В післявоєнний період профорієнтаційна робота в закладах освіти активізувалась і перейшла на новий рівень: проводилась низка наукових досліджень з питань психології праці.

3 етап - 60-80 роки XX століття – активний пошук шляхів здійснення профорієнтації за двома напрямками: розробка теоретичних основ профорієнтації та впровадження їх в практику профорієнтаційної роботи на місцях. Поява профорієнтаційних заходів в закладах освіти, поява профвідбору на великих підприємствах. Активізується робота в міжшкільних навчально-виробничих комбінатах, яка втратила свою цінність в 90 -ті роки з розпадом профтехнічної освіти.

4 етап - 90 роки XX ст. по теперішній час - в школах активно почав впроваджуватись спецкурс «Основи виробництва. Вибір професії» (1980). Здебільшого до 1991 року профорієнтаційна робота здійснювалась в учнівському середовищі щодо вибору робітничих професій і носила формальний характер. Але з переходом країни на рейки ринкової економіки, відбулась відмова від державного планування і гарантій у сфері професійної освіти і працевлаштування, зросло безробіття та створилась державна служба зайнятості. На початку 90-х років минулого століття профорієнтаційна робота зазнала зниження, але в сьогоденні можна спостерігати активне зростання актуалізація питань професійного самовизначення старшокласників. В кінці XX століття профорієнтація стає більш директивною – головним є пріоритет відбору та прийнятих на роботу. В центрах профорієнтації відсутня посада професіографів. З'являються Державні служби зайнятості та окремий напрям їх роботи – профорієнтація осіб з обмеженою працездатністю.

Цікавим залишається факт розширення переліку професій. Так перелік професій проведений у Франкфурті-на-Майні виділив близько 200 професій, а у 1965 році в США було вже зафіксовано у Словнику професій 35 тис. назв професій і спеціальностей. В сьогоденні нараховується близько 50 тис. професій. Ми вже вказували, що кожні 5 років відбувається модернізація існуючих професій та поява нових, як вказують сучасні дослідження в царині психології праці, щорічно з'являються майже 500 нових професій .

Поява нових професій обумовлюється:

- розвитком науково-технічного прогресу, зокрема таких процесів у сфері виробництва, як механізація і автоматизація, електроніка, кібернетика тощо;
- виникненням нових галузей виробництва.
- безперервного, швидкого вдосконалення виробництва, ускладнення технологій та форм організації праці, умов підготовки робітників.

Тут ключовим словом є «професія», яке походить від латинського *professio*, що позначає офіційно зазначене заняття, фах та від *profiteer* як оголошую своєю справою. Саме тому поєднання цих двох слів в термін «професія» позначається як вид трудової діяльності, занять, що потребують визначеної підготовки і є джерелом існування.

Професія - вид трудової діяльності, який є джерелом існування людини і який вимагає від неї певної кваліфікації. Це необхідна для суспільства і обмежена внаслідок розподілу праці галузь застосування фізичних і духовних сил людини, яка в обмін на працю людини забезпечує її існування і розвиток.

Типи професій за Є.Клімовим: «людина-природа» (предметом, яких є рослини, тваринні організми, мікроорганізми); «людина-техніка» (технічні об'єкти); «людина-людина» (предмет праці: люди); «людина-знакові системи» (предмет: умовні знаки, цифри, коди, природні і штучні мови); «людина-художній образ» (предмет праці: художній образ, способи його побудови).

Існує чимало визначень поняття «*профорієнтація*», які дозволяють говорити про неї як навчальну дисципліну та окремий професійний вид діяльності фахівця.

Професійна орієнтація як навчальна дисципліна, орієнтована на підготовку фахівця, який буде надавати клієнтам допомогу під час вибору майбутньої професії з урахуванням здібностей, потреб і бажань оптанта.

Деякі дослідники пропонують розглядати профорієнтацію як систему заходів, що допомагають людині, вступити в життя, науково обґрунтовано вибрати професію або система виховної роботи в цілях розвитку професійної спрямованості, допомогти учням в моменти професійного самовизначення

Але професійна орієнтація як вид професійної діяльності розглядається як система заходів, спрямованих на виявлення особистісних особливостей, інтересів і здібностей у кожної людини для надання їй допомоги в усвідомленому виборі професії, найбільш відповідної її індивідуальним можливостям (Прищак М.Д., Лесько О.Й.)

Профорієнтація - науково обґрунтована система форм, методів і засобів впливу на осіб, які працевлаштовуються / або учнів старших класів, що сприяє їх своєчасному залученню у суспільне виробництво, раціональній розстановці, ефективному використанню й закріпленню по місцю роботи на основі об'єктивної оцінки та врахуванню схильностей, здібностей та інших індивідуальних якостей людини.

Інше визначення «профорієнтації» можна зустріти в методичних рекомендаціях «Організація профорієнтаційної роботи в закладах професійно-технічної освіти», яке звучить як «професійна орієнтація – комплексна система форм, методів та засобів впливу на особистість із метою оптимізації її професійного самовизначення на основі врахування особистісних характеристик кожного індивіда та потреб ринку праці, яка спрямована на досягнення збалансованості між професійними інтересами й можливостями людини та потребами суспільства в конкретних видах професійної діяльності» (П.І. Помаран, Т.І. Давиденко, І.В. Гулак: 2015, с.4).

Таким чином, можна говорити, що кожне з наведених термінів встановлює зв'язок з людською діяльністю і процес її здійснення. Та й сам профорієнтаційний процес прийнято розглядати з позиції декількох наукових напрямків, наприклад психологічного:

а) прийняття особою рішення про свій професійний вибір;

б) вплив на психіку людини з метою формування професійних намірів, здійснення такого вибору професії, який би відповідав інтересам і спроможностям особистості й одночасно знаходився б відповідно до суспільних потреб. Інший напрямок – соціологічний - вибір професії розглядається як акт, обумовлений загальною життєвою орієнтацією, прагненням особистості зайняти визначене місце в соціальній структурі суспільства, у соціальній групі.

Профорієнтаційна робота в цілому спрямована окремі групи населення:

- на осіб, які вже оволодівають певною професією або працюють в певній професії;
- на школярів, які цікавляться своїм професійним майбутнім,
- на осіб, вивільнених працівників,
- на особливу групу осіб з особливими психофізичними потребами.

Основні завдання профорієнтації:

- виховання у молодих людей любові до різних видів праці;
- створення умов для продуктивної праці;
- перевірка на практиці здібностей людини;
- вивчення, формування та розвиток інтересів, нахилів та здібностей особистості;
- ознайомлення їх з найбільш поширеними професіями та професіями, які найбільше відповідають інтересам особистості.

Профорієнтація має допомогти в забезпеченні соціальних гарантій вільного вибору професій в умовах ринкових відносин; сприяти балансу інтересів людини та ринку праці, сприяти зросту професійності людини, розвитку індивідуального потенціалу, формуванню здорового образу життя, задоволеності працею.

Професійна орієнтація має забезпечувати реалізацію соціальної, соціально-економічної, медико-фізіологічної та психолого-педагогічної функцій та має бути реалізована в досягнення мети профорієнтаційної роботи - знаходження оптимального поєднання особистісних бажань майбутніх працівників і суспільних потреб, сприяння посиленню конкурентоспроможності працівника на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості населення.

Об'єкт профорієнтації: процес професійного самовизначення особистості, предмет: суб'єкт, що визначається у світі професій.

Напрямами профорієнтації є:

- Професійна просвіта, до складу якої входить: профінформація, профпропаганда, профагітація,
- професійна інформація — ознайомлення різних груп населення з сучасними видами виробництва, станом ринку праці, потребами суспільства в фахівцях і кваліфікованих кадрах та інше;
- профвиховання,
- профдіагностика,
- профконсультація — надання допомоги людині в професійному самовизначенні з метою прийняття ними усвідомленого рішення про вибір професії з урахуванням психологічних особливостей і можливостей та потреб суспільства.

Методи здійснення профорієнтації:

- інформування (індивідуальне або групове) у формі лекцій, бесід або через ЗМІ;
- психологічне і медичне консультування;
- використання методів психологічної і медичної діагностики;
- педагогічні методи.

Принципи профорієнтаційної роботи:

- комплексний характер профорієнтаційних послуг: організація профорієнтаційної діяльності повинна здійснюватися в соціально-економічному, психолого-педагогічному, медико-фізіологічному та професійному напрямках для забезпечення різнобічної готовності молодшої людини до вибору професії;
- узгодження інтересів особи та суспільства через ринок праці;
- діяльнісний підхід до визначення професійної придатності;
- рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг на ринку праці;
- доступність професійної та іншої інформації стосовно можливостей вибору чи зміни професії, форм навчання та працевлаштування;
- добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг усіма групами населення;
- конфіденційний і рекомендований характер висновків профконсультацій і профдодору, дотримання працівниками профорієнтаційних норм професійної етики;
- взаємозв'язок школи, сім'ї, виробництва і громадськості в здійсненні профорієнтаційних заходів;
- систематичність і наступність у профорієнтації;
- принцип свідомого вибору професії,
- принцип відповідності обраної професії інтересам, здібностям особистості і потребам суспільства,
- принцип активності у виборі професії,
- принцип розвитку,
- принцип зв'язку профорієнтації з практикою і працею,
- зв'язок профорієнтації з трудовим вихованням особистості,
- системність і наступність в профорієнтації,
- взаємозв'язок школи, сім'ї і навчальних закладів, закладів виробництва у профорієнтаційній роботі,
- диференціальний і індивідуальний підхід до проведення профорієнтаційної роботи в залежності від віку і рівня сформованості професійних інтересів.

Пирог (2008) пропонує розглядати *профорієнтацію* як багатоаспектну, цілісну систему науково-практичної діяльності різних суспільно-соціальних інституцій з підготовки підростаючого покоління до вибору професій та яка має вирішувати певні задачі з формування професійного самовизначення. Автор виділяє й компоненти профорієнтаційної роботи.

Компоненти профорієнтації:

1. Управлінська підсистема передбачає збір, обробку інформації про стан системи профорієнтації, відпрацювання програми дій, регулювання процесу реалізації та розробку рекомендацій з її завершення. Програма управління профорієнтаційною роботою в школі має бути складовою частиною управління соціально-економічним розвитком району, міста, області.

2. Логіко-змістова підсистема – професійна просвіта учнів, діагностика і розвиток їх інтересів, схильностей; професійна консультація, професійний підбір, соціально-професійна адаптація.

3. Особистісна підсистема – особистість школяра розглядається в якості суб'єкта розвитку професійного самовизначення, характеризується активною позицією, прагненням до творчої діяльності, самовираження і самоствердження в професійній діяльності; спрямованістю, розвитком професійної свідомості.

4. Організаційно-функціональна підсистема – діяльність різних соціальних інституцій, в яких здійснюється підготовка школярів до свідомого вибору професії, що виконує свої задачі і функціональні обов'язки на основі принципу координації.

Аналізуючи поставлені профорієнтаційні завдання, працівниками Роменського профучилища Помаран П.І., Гулак І.В., Давиденко Т.І., (2015), було запропоновано спеціальну модель організації профорієнтаційної роботи в закладах професійної освіти. Створення спеціального маркетингового центру в закладі професійної освіти є на часі актуальним, оскільки в одному місці зосереджена уся професійно-орієнтаційна робота.

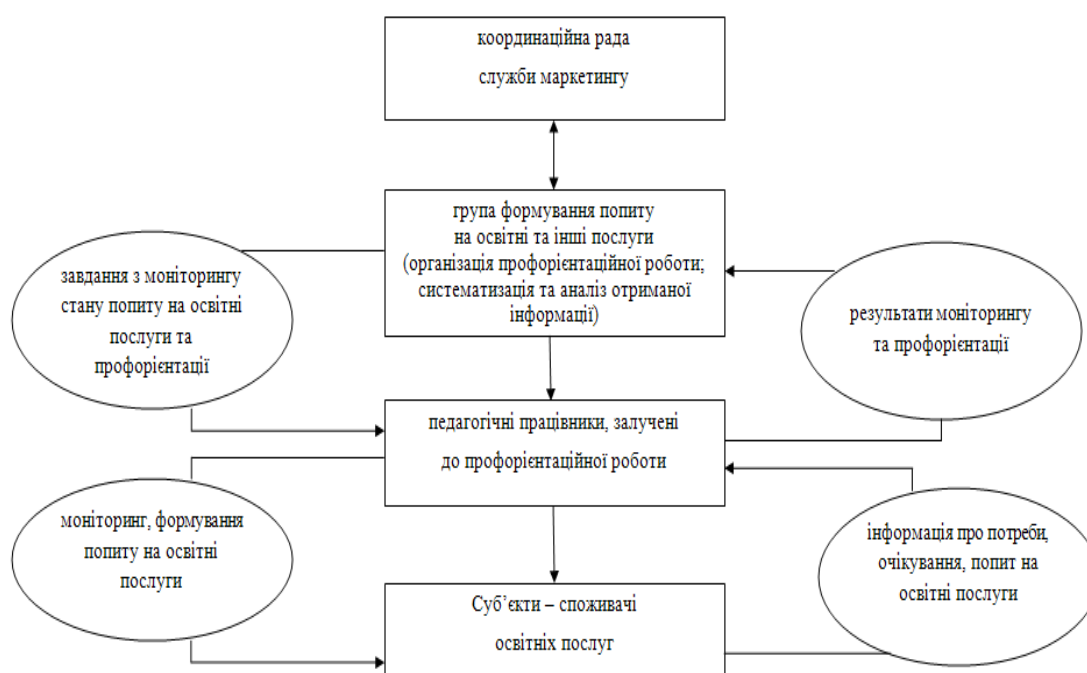


Рис. Модель організації профорієнтаційної роботи (Помаран П.І., Гулак І.В., Давиденко Т.І., 2015),

Пасічна Т. виділяє декілька основних типів інтернет-ресурсів:

- сайти професійно орієнтованих навчальних закладів (ПТНЗ, ВНЗ, професійні курси тощо),
- освітні портали (Освітній портал (<http://osvita.org.ua>),
- Educational Network Ukraine (<http://www.ednu.kiev.ua>),
- ресурси працевлаштування (<http://www.rabota.ua>),
- “Work.ua” (<http://www.work.ua/>),
- Державна служба зайнятості «Платформа з профорієнтації та розвитку кар'єри» Офіційний Інтернет-портал Державної служби зайнятості України. . <http://profi.dcz.gov.ua/about/>
- Кар'єрний консультант. Експертна платформа з кар'єрного консультування і працевлаштування Career Hub. <https://careerhub.in.ua/career-counselors-career-hub/>
- тестувальні ресурси (“Профорієнтація – зроби свідомий вибір” (<http://proforientator.com.ua>),

Нормативно-правові документи, які регулюють профорієнтаційну діяльність на державному рівні та визначають її зміст, нормативи, стандарти та положення надання профорієнтаційної послуги населенню:

- Конституція України,

- Закони України «Про освіту», «Про загальну середню освіту».
- Положення про психологічну службу в системі освіти України (наказ МОН від 22.05.2018 № 509).

- Положення про організацію професійної орієнтації населення (<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0190-95#Text>)

- Закон України «Про зайнятість населення»;
- Концепція державної системи профорієнтації в Україні.

Перша Постанова «Про концепцію державної системи професійної орієнтації населення» за №48 була затверджена Кабінетом міністрів України Постанова у 1994 році, у 2008 затверджена нова Постанова КМУ про «Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення» за №842, яка останній раз доповнювалась та змінювалась у 2022 році (№61 від 26.01.2022) на яке орієнтується профорієнтаційна робота в закладах освіти орієнтується на Концепцію державної системи професійної орієнтації і сьогодні.

Основні положення – це ідеї концептуального характеру. Концепції: діагностична, виховна, концепція диференційованого підходу, концепція соціально-професійної орієнтації, концепція комплексного підходу до профорієнтації.

Вихідні положення сучасних концепцій профорієнтаційної роботи:

1. Професійна орієнтація являє собою системну діяльність, яка включає мету, завдання, принципи, форми, методи, умови, критерії ефективності, рівні, напрямки, аспекти та інші системо- і структуроутворюючі елементи.

2. Система профорієнтації школярів є підсистемою загальної системи трудової і професійної підготовки.

3. Система профорієнтації – це частина загальної системи соціальної орієнтації особистості в структурі виробничих сил і виробничих відношень, які склались на сучасному етапі розвитку суспільства.

4. Професійна орієнтація відноситься до соціальних систем, які функціонують в суспільстві, вона порушує різні проблеми, в тому числі і пов'язані з розвитком людського фактору суспільного виробництва.

5. На ефективність профорієнтації впливає безліч різних суб'єктивних і об'єктивних факторів. Тому ця система тяжко піддається організації і управлінню.

- «Концепція державної системи професійної орієнтації населення»;
- Положення про організацію професійної орієнтації населення;
- Лист Державного комітету України з нагляду за охороною праці,
- «Про тимчасовий перелік професій та спеціальностей, що вимагають професійного відбору».
- Положення про професійну орієнтацію молоді, яка навчається.

Основні положення – це ідеї концептуального характеру. Концепції: діагностична, виховна, концепція диференційованого підходу, концепція соціально-професійної орієнтації, концепція комплексного підходу до профорієнтації.

Вихідні положення сучасних концепцій профорієнтаційної роботи:

1. Професійна орієнтація являє собою системну діяльність, яка включає мету, завдання, принципи, форми, методи, умови, критерії ефективності, рівні, напрямки, аспекти та інші системо- і структуроутворюючі елементи.

2. Система профорієнтації школярів є підсистемою загальної системи трудової і професійної підготовки.

3. Система профорієнтації – це частина загальної системи соціальної орієнтації особистості в структурі виробничих сил і виробничих відношень, які склались на сучасному етапі розвитку суспільства.

4. Професійна орієнтація відноситься до соціальних систем, які функціонують в суспільстві, вона порушує різні проблеми, в тому числі і пов'язані з розвитком людського фактору суспільного виробництва.

5. На ефективність профорієнтації впливає безліч різних суб'єктивних і об'єктивних факторів. Тому ця система тяжко піддається організації і управлінню.

Профорієнтаційна діяльність практичного психолога включає в себе велику і трудомістку роботу з багатьма складовими:

1. Навички цілепокладання і мотиви самовизначення - початкова стадія, формують структуру навчальних і професійних цілей учнів, самовизначення ж систематизують дії молоді людини по

самоаналізу, самопізнання та самооцінювання власних здібностей і ціннісних орієнтацій, а так само і можливостей у процесі професійної підготовки і навчання з метою досягнення більш повної відповідності самого себе щодо обраної професії.

2. Розкриття складностей професійного самовизначення і введення поняття про значення саморегуляції у профвиборі впливають на більш уважне і поглиблене вивчення усього матеріалу що стосується професійної орієнтації.

3. Психологічний супровід профорієнтації є кінцевим результатом усіх проведених заходів, які показують підсумковий результат з проведеної роботи.

Серед вітчизняних науковців, які досліджували теоретичні і методичні засади розв'язання проблеми сучасної профорієнтації можна назвати Г. Балла, Г. Костюка, О. Мельника, В. Сидоренка, В. Синявського, М. Тименка, Б. Федоришина.

В теоретичному пізнанні профорієнтаційної роботи велику роль відіграє і розуміння позиції оптанта, специфіки професійної освіти, динаміка і можливості професійного зростання майбутнього спеціаліста. Функції наукових теорій: синтетичну, пояснювальну, методологічну, передбачувачу, практичну учнів в інтересах особистості і суспільства в цілому.

Дослідники вважали, що профорієнтацію доцільно розглядати як науково обґрунтовану систему підготовки особистості до вільного вибору професії з урахуванням індивідуальних особливостей людини та розподіл трудових ресурсів для промисловості і сільського господарства в інтересах держави та суспільства. Ця наука має бути специфічним поєднанням практики і теорії. В основу методології профорієнтації покладено ідеї вибору професії, трудової і професійної діяльності, а також фундаментальні дослідження з дотичних до цієї галузі психологічного знання інших наук (педагогіки, психології, фізіології, соціології та інших наук).

Методологію профорієнтаційної діяльності доцільно розглядати професійну орієнтацію як науково-практичну систему підготовки особистості до свідомого професійного самовизначення, вважає Б.Федоришин, тоді і особистість стає суб'єктом профорієнтаційної діяльності і використовує засоби профорієнтації для підготовки до свого власного й самостійного професійного самовизначення.

Методологія профорієнтації - учіння про основні положення (закономірності і принципи), структуру і методи дослідження наукових проблем професійного самовизначення і про вдосконалення практичних методів впливу на молодь з метою оптимізації інтересів особистості та суспільства у питаннях вибору професій.

До методологічних питань профорієнтації відносяться і питання визначення і розвитку системи профорієнтації.

Як вказую вчені, загальнометодологічні підходи в профорієнтації, насамперед передбачають розвиток системних досліджень у науковому знанні: історичний контекст, досвід та перспективи, чітке формулювання понятійного апарату і методології проведення профорієнтаційної роботи.

Використання системного підходу дозволяє розглядати «Профорієнтацію і профвідбір» як відкриту систему, але з наявними в ній структурами, елементами і компонентами. Як вказується в окремих підручниках з курсу «Профорієнтації», системний підхід дозволяє окреслити нове бачення професійного світу, створити принципи нового напрямку наукових та теоретичних досліджень, що являє сукупність принципово різних за своїм типом розробок – філософських, логіко-методологічних, математичних, модельних, емпіричних.

Інший теоретичний підхід – інтегративний, до вибору професії і професійного розвитку особистості в умовах сьогодення, пропонує розглядати профорієнтаційну діяльність з позиції зміни ролі працівника в певних сферах людської діяльності. Особлива увага приділяється особистісним якостям професіонала, його компетентностям, професійному розвитку спеціаліста.

Синергетичний підхід передбачає самоорганізацію майбутнього спеціаліста, його функціональні динамічні системи самоорганізації, умови, за яких вона буде дієвою і набуде стану гомеостазу і результативності.

В рамках технологічного підходу розглядаються основи підготовки майбутнього професіонала на основі існуючих теорій, концепцій, підходів в галузі підготовки різних спеціалістів.

Культурологічний підхід передбачає оволодіння майбутнім спеціалістом загальної та професійної культури, розуміння системи професійних цінностей та цінностей професії. Культурологічний підхід в

профорієнтаційній науці представляє собою сукупність теоретико-методологічних положень та організаційно-педагогічних заходів, спрямованих на створення умов, за рахунок яких може зреалізовуватись передача знання про цінності та культуру професійної поведінки.

Проблеми сучасної профорієнтації:

- зростання осіб з погіршенням фізичного здоров'я,
- зниження престижу значної кількості професій,
- придбання професії та одержання роботи особами з інвалідністю.

Психолог-профконсультант. Функціональні обов'язки: проведення індивідуальних і групових консультацій з питань щодо вибору професії; організація вирішення інших видів проблем опитантів відповідно до запитів; проведення профдіагностики; проведення корекційної роботи у проведенні профорієнтації. Образ профконсультанта, його імідж формується різними шляхами: наслідування «справжнього» спеціаліста, своєрідного авторитета-практика, який може встановити довіру клієнта, розуміється на різних техніках роботи з клієнтом, має певну харизму та інше.

В закладах середньої освіти профорієнтаційну діяльність здійснюють психолог та соціальний педагог. Цей вид профдіяльності передбачений Положенням про психологічну службу системи освіти України (Наказ Міністерства освіти України від 03.05.1999 року №127 (з0922-99)).

В Центрах зайнятості та у Державній службі зайнятості передбачена посада кар'єрного радника, який має надавати допомогу клієнту впродовж усього процесу пошуку роботи. Ця посада передбачена Постановою Кабінету Міністрів України від 19.09.2018 р. № 792 «Про затвердження Порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та введення обліку осіб, які шукають роботу».

А. М. Шевенко (2025) зазначає, що у закладах середньої освіти профорієнтаційну роботу здійснюють шкільні працівники: психолог, соціальний педагог, педагоги, але в планах є введення посади кар'єрного радника. https://nus.org.ua/wpcontent/uploads/2021/01/konczepczya-proforiyentaczii-dlya-gromadskogoobgovorenniya-16_12_20-.pdf. Автор підсумовує, що впровадження оновленої профорієнтації у закладах освіти ґрунтується та підкріплюється нормативно-правовими документами, що визначають ключові позиції спеціалістів з профорієнтації у Новій українській школі, зокрема форматі реформ профільної середньої освіти (А. М. Шевенко, 2025: 13)

Отже, система профорієнтації – це науково обґрунтована, організована, керована діяльність різних державних і суспільних організацій, підприємств, установ і школи, а також сім'ї, яка спрямована на вдосконалення процесу професійного і соціального самовизначення.

Список літератури

Основна

- Т.Г. Белан (2025). Теорія і методика профорієнтаційної роботи : навчально-методичний посібник до виконання практичних робіт для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Професійна освіта (за спеціалізаціями)». Чернігів: НУЧК імені Т.Г. Шевченка
- М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк (2016) Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Київ: Ніка-центр, 536 с.
- О. Мерзлякова, Г. Євдокимова (2014) Методики професійного самовизначення. Київ: Шкільний світ.
- Кириченко В. В. (2015). Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : навч.посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ і. І. Франка, http://eprints.zu.edu.ua/14888/1/Кириченко%20В.В.%20Психологічні_основи_профорієнтації.pdf
- Кокун О.М. (2012). Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: ДП "Інформ.-аналіт. агенство"
- Малхазов О.Р. (2010) Психологія праці: Навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури.
- О. В. Мельник (ред.) (2011) Професійна орієнтація: теорія і практика: науково-методичний посібник для педагогічних працівників. Івано-Франківськ: "Тіповіт". Вип. № 2. 279 с.
- Прищак М.Д., Лесько О.Й. Режим доступу: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/1lesko_psiholog_upravlin_organizaciyi/222.html
- А. М. Шевенко (2025) Підготовка радника з профорієнтації для закладів загальної середньої освіти : методичні рекомендації. Київ : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. 74 с

Додаткова

- О. Главник, С. Максименко (ред), В. Рибалко (упоряд) (2003) Готовність учня до профільного навчання. Київ: Мікрос СВС. 112 с.
- Карпенко Г. В. (2008) Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми: Університетська книга. 168с.
- Коропецька О. Профорієнтація та профпідбір. <http://194.44.152.155/elib/local/3231.pdf>
- Єгорова Є. В., Ігнатович О. М. (ред) (2014) та інші Професійна орієнтація : підручник для студентів. Кіровоград : Імекс-ЛТД. http://lib.iitta.gov.ua/709764/1/02_2650_Професійна%20орієнтація.pdf
- Помаран П.І., Гулак І.В., Давиденко Т.І., (2015) Організація профорієнтаційної роботи в закладах професійно-технічної освіти: методичні рекомендації. Ромни. 16 с
- Чорна І. М. (2014) Концепція державної системи профорієнтації в Україні. *Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова*. 45 (69). 120-126
- Пахомов І. В. (2023) Сучасні підходи до організації профорієнтаційної роботи в закладі професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України

Інтернет-ресурс

1. <http://www.nbuv.gov.ua/> Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського.
2. <http://hklib.npu.edu.ua/> Наукова бібліотека національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова.
3. <http://upsihologa.com.ua/> портал професійних психологів України «У психолога».
4. Положення про психологічну службу системи освіти України, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 03.05.99 N 127 (з0922-99). <https://zakononline.com.ua/documents/show/205706>

СЕМІНАРСЬКО-ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 1

Тема: Профорієнтація та профвідбір як складові професійної придатності людини (2 год)

Мета: поглиблення знань щодо методологічних засад профорієнтації й профвідбору як навчальної дисципліни; формування знань про особливості становлення та розвиток наукових уявлень про профорієнтацію і профвідбір; формування знань щодо власної орієнтації у професійній діяльності практичного психолога; розвиток пізнавальних психічних процесів; навчальних здібностей, спостережливості, активності, самостійності здобувачів вищої освіти.

Навчальне обладнання: ТЗН: мультимедійні, технічні.

Наочні засоби: схеми, підручники

Міжпредметні та міждисциплінарні зв'язки: загальна психологія, практикум із загальної психології, вікова психологія, психодіагностика

Методичні рекомендації:

1. для підготовки за темою семінару здобувачам освіти варто ознайомитись з поданою у списку літературою та самостійно опрацювати додаткові джерела:
 - Єгорова Є. В. [та ін.] ; [за ред. О. М. Ігнатович] (2014). Професійна орієнтація : підручник. Кіровоград : Імекс-ЛТД. С. 9-35.
 - Янцур, М. С. (2012) Професійна орієнтація і методика профорієнтаційної роботи. Курс лекцій : навч. посіб. Київ : Слово. С. 7-27.
2. Ознайомитись та скласти термінологічний словник наступних термінів: *Профорієнтація, професійна діяльність, професія, професійна інформація, профконсультація, профпідбір, профвідбір, профадаптація*

Питання до семінару:

1. Теоретична частина

1. Мета, завдання, функції профорієнтації.
2. Основні напрямки профорієнтації: соціально-економічний, соціально-психологічний, педагогічний, медико-психологічний, диференціально-психологічний, корекційний, контроль адаптації.
3. Історіогенез та сучасний стан профорієнтації
4. Законодавча база профорієнтації.
5. Структура процесу професійного самовизначення.

6. Особливості проведення профорієнтації в закладах середньої освіти у відповідності до Концепції профорієнтації НУШ.

2. Практична частина:

1. Виконання практичних завдань на формування психодіагностичних навичок: лабораторний практикум:

Завдання 1. Використовуючи Інтернет-ресурс, підготуйте мікротезаурус «Основні поняття теорії профорієнтації».

Завдання 2. Запропонуйте способи психокорекційної роботи серед студентів з оптимізації процесу професійного самовизначення

Завдання 3. Міні тренінг. Вправа «5 кроків»

Мета: підвищення готовності до виділення пріоритетів при плануванні своїх життєвих та професійних перспектив, підвищення готовності до співвіднесення своїх професійних цілей і власних можливостей.

Час проведення: 30 хв.

1 етап: формування цілей. Групі пропонується обрати будь яку цікаву професійну ціль. Наприклад, влаштуватись на роботу за спеціальністю «психолог-консультант». Ця мета виписується на дошці, так щоб її бачили всі учасники групи.

2 етап: створення образу працівника. Учасникам групі, кожному по черзі, слід назвати основні характеристики за наступними позиціями: вік, стать, успішність в школі, матеріальне положення і соціальний статус його та родичів. Всі характеристики позначаються на дошці.

3 етап: Кожний учасник на окремому аркуші виділити п'ять етапів, які б дозволили досягнути намічених цілей. (5 хвилин)

4 етап: Група поділяється на мікрогрупи по 4-5 осіб, в кожній мікрогрупі організовується обговорення, чий варіант етапів досягнення професійних цілей є найбільш цікавим з урахуванням особливостей основних характерологічних позицій. Група виписує на окремому аркуші 5 найбільш вдаливих відповідей. Представник кожної групи коротко повідомляє найбільш важливі п'ять етапів, які були виділені в груповому обговоренні. Представники інших груп можуть задавати уточнюючі питання. За наявності часу можлива дискусія

5 етап: підведення підсумків: аналіз співпадіння варіантів мікрогруп п'яти етапів досягнення професійних цілей. Важливо виділити реалістичні шляхи.

Вправа «В дитинстві я хотів/-ла бути....»

Інструкція: Протягом 3-х хвилин напишіть на окремих картках, ким в професійному плані ви хотіли бути в дитинстві. Картинки передайте ведучому, їх підписувати не потрібно.

Ведучий перемишує картки і роздає учасникам у випадковому порядку.

Кожний учасник має «вжитись» в роль за отриманим образом невідомого автора, зачитує написане, визначити що змінилось у професійному виборі зараз, коли людина стала дорослішою. Решта учасників задають питання.

Всі питання і відповіді бажано записати для детального аналізу при підведенні підсумків.

ЛІТЕРАТУРА

- Авдєєв Л.Г. (2012) Стан та перспективи розвитку професійної орієнтації в Україні: наук.-метод. посіб. для працівників служби зайнятості. К.: ІПК ДСЗУ. 64 с.
- Барабаш Ю. Г, Позінкевич Р. О. (2003) Психолого-педагогічні основи вибору професії: Навч. посібник. Луцьк : РВВ "Вежа" Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки. 202с.
- Ірхіна С.М. (2007) Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. К. : МВС. 91 с.
- Карпенко Г. В. (2008) Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми : Університетська книга. 168с.
- Кашкарьова Л.Р. (2012) Профорієнтація та профвідбір: навч.-метод. комплекс для студ. спец. "Практична психологія". Бердян. держ. пед. ун-т. 2-ге вид., допов. Бердянськ : БДПУ. 197 с.
- Корольчук М.С. (2002) Психофізіологія діяльності. К.: КИМУ. 210 с.
- Коропецька О.М. (2005) Профорієнтація та профпідбір: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Прикарпатський національний ун-т ім. В.Стефаника. Івано-Франківськ. 236 с.

ЛЕКЦІЯ 2

Тема: Професіологія, професіографія, класифікація професій. Форми і методи професійно-орієнтаційної роботи

Форма проведення заняття: інформаційна лекція з елементами дискусії і бесід та з прикладами

Мета: ознайомити здобувачів з основами професіографії як наукової основи професійної орієнтації;

Ключові поняття: професіографія, професія, спеціальність, кваліфікація, професіограма, суб'єкт праці, класифікатор професій

Зміст

Професіографія як науково-практична система, предметом вивчення якої є професії та їх класифікація. Поняття професіографії: її предмет, мета та завдання, поняття «професія», «заняття», «спеціальність», «кваліфікація», «професіограма». Принципи професіографії. Поняття про професіограму, План-схема професіограми. Основні методологічні вимоги до опису професій та методи професіографії. План опису професії. Класифікації професій (Є.О. Клімов, Дж. Холланд). Формула вибору професії. Професії та спеціальності.

Поняття «суб'єкт праці» та «суб'єкт вибору професії». Структура особистості суб'єкта професійної діяльності. Умови оптимального вибору професій.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

1. Людина в професійному поєднанні з оточуючим світом
2. Групи професій.
3. Професійно значущі якості.

Питання для самоперевірки

1. Розкрийте зміст поняття «професія»
2. Класифікація професій за Є.Клімовим.

ОСНОВНІ СХЕМИ ТА ПОНЯТТЯ ДО ТЕМИ

Професіоорієнтація має допомогти в забезпеченні соціальних гарантій вільного вибору професій в умовах ринкових відносин; сприяти балансу інтересів людини та ринку праці, сприяти зросту професійності людини, розвитку індивідуального потенціалу, формуванню здорового образу життя, задоволеності працею. В той же час, У Національному класифікаторі професій (НКП) (1996 року) визначаються єдині підходи до систематизації професій у Україні з урахуванням Міжнародної стандартної класифікації професій (ISCO), тим самим забезпечується узгодженість національної системи з міжнародними стандартами.

В НКП подаються і базові поняття, яких потрібно дотримуватись при аналізі сфери праці.

Робота – це конкретні завдання та обов'язки, які виконує, виконував чи має виконати працівник. Вона є статистичною одиницею обліку, що класифікується відповідно до рівня кваліфікації, необхідної для її здійснення. Кваліфікація – це здатність особи виконувати визначені завдання та обов'язки, що зумовлюється рівнем здобутої освіти, професійною підготовкою та спеціалізацією. Професія – це здатність виконувати певний комплекс робіт, які вимагають наявності у працівника відповідної кваліфікації.

Наукова організація праці - процес удосконалення організації праці на основі досягнень науки і передового досвіду. Термін характеризує покращення організаційних форм використання людської праці в межах окремо взятого трудового колективу. Завдання, які вирішуються в рамках НОП: удосконалення форм розподілу праці; покращення організації робочих місць; раціоналізація методів праці; оптимізація нормування праці; підготовка робочих кадрів.

Кожна професія має певні характеристики: предмет праці, знаряддя праці, умови праці. К. Платонов свого часу запропонував таку класифікацію: психомоторні, технічні, математичні, гуманітарні (педагогічні, лікувальні, організаторські, наукові), професії у сфері мистецтв. Класифікацію професій запропонував і Є.О. Клімов, в основу якої було покладено чотири ознаки: особливості предмета (об'єкта) праці; мета праці; знаряддя праці; умови праці, та виділив п'ять типів: «людина-природа» (предметом, яких є рослини, тваринні організми, мікроорганізми); «людина-техніка» (технічні об'єкти); «людина-людина» (предмет праці: люди); «людина-знакові системи» (предмет: умовні знаки, цифри, коди, природні і штучні мови); «людина-художній образ» (предмет праці: художній образ, способи його побудови). Поєднання цих

характеристик створює певний характерний для конкретної професії комплекс вимог до здібностей працівника. Звичайно, існують і інші класифікації. Наприклад, за метою професійної діяльності прийнято класифікувати: група гностичних професій, група перетворюючих професій, група пошукових професій.

Професія - вид трудової діяльності, який є джерелом існування людини і який вимагає від неї певної кваліфікації. Це необхідна для суспільства і обмежена внаслідок розподілу праці галузь застосування фізичних і духовних сил людини, яка в обмін на працю людини забезпечує її існування і розвиток.

Схема опису професії:

- соціально-економічний (коротка історія професії, її роль в системі виробництва, відомості про підготовку кадрів, перспективах просування в кар'єрі, зарплата, престижність);
- виробничо-технічний (інформація про технологічний процес, об'єкт, засоби праці та інше);
- санітарно-гігієнічний (інформація про кліматичні умови, характер освітлення, інші санітарні фактори, режим і ритм праці, медичні протипоказання);
- психофізичний (вимоги професії до особливостей психічних процесів і властивостей особистості).

Орієнтовна схема вивчення професії

1. Техніко-економічний опис (технологія, нормативи, оплата)
2. Організація та умови праці (соціальні, фізичні умови, санітарно-гігієнічні умови)
3. Документація з руху кадрів,
4. Докладний опис трудової діяльності

Спеціальність — це комплекс знань, умінь, необхідних для конкретного виду діяльності у рамках тієї чи іншої професії (Кожан, 2009)

Професіограма – документ певної форми, в якому детально висвітлені соціальні, функціональні, психологічні, медичні, гігієнічні та інші особливості, що притаманні конкретній професії. В ній описані сукупність необхідних і достатніх даних щодо професії, особистісної готовності до професійної діяльності, якими повинен володіти спеціаліст для виконання своїх обов'язків у межах визначеної в професії меж компетенції.

Професіограма – це спеціальна карта, яка містить розгорнутий перелік умов і характеристик трудової діяльності по конкретній професії, її окремих вимог і професійно важливих якостей, якими повинен володіти працівник. Перелік вимог професії до психіки людини та необхідних здібностей складає психограму професії.

Правильне складання та використання професіограм потребує певних знань у сфері класифікації існуючих професій.

Схема професіограми (Корольчук & Осьодло, 2007)

1. Ергономічні дані: характеристика робочого місця, засобів й знаряддя праці; основний зміст функціональних обов'язків працівника, показники ефективності праці, організація та режим праці, безпека праці, структура професійної діяльності, санітарно-гігієнічні умови, медичні протипоказання.

2. Демографічні та освітні дані: вікова межа прийому на роботу, віковий склад колективу, динаміка плинності кадрів за віковим цензом; необхідна загальна і фахова підготовка спеціаліста.

3. Соціально-психологічні дані: соціально-психологічні фактори діяльності, роль і місце фахівця в системі колективних зв'язків, мотиваційні аспекти діяльності, особливості соціально-психологічної та професійної адаптації.

4. Психофізіологічні дані: динаміка психологічного стану спеціаліста в процесі діяльності, основні емоційні стани спеціаліста, основні шляхи подолання несприятливих станів, навантаження у ході діяльності різних психічних функцій, сенсорно-перцептивні характеристики, особливості мислення і пам'яті, вимоги до психомоторики, психофізіологічні протипоказання до даного виду діяльності.

Професіограма містить:

- загальні відомості про професію та її динаміку в зв'язку з розвитком науки і техніки, соціальне та економічне значення;
- виробничу характеристику професії, опис трудового процесу (наводяться назви знарядь праці, за допомогою яких виконується робота, вказується рівень фізичного і психологічного напруження (значне, помірне, незначне), робоча поза тощо);
- санітарно-гігієнічні умови праці з виділенням професійних шкідливостей і переліком фізіологічних умов та медичних протипоказань;

- перелік обсягу знань і умінь, які необхідні для успішної професійної діяльності, з виділенням тих, що визначають професійну майстерність;
- характеристику видів і тривалості професійного навчання, можливості підвищення кваліфікації;
- психограму, тобто характеристику психологічних вимог професії до людини з виділенням основних і бажаних психічних особливостей, а також психофізіологічних протипоказань.

В професіограмі також прописуються необхідні професійні здібності, які мають бути у представника певної професії. Під професійними здібностями вчені розуміють наявність стійких властивостей особистості, які розвиваються, змінюються та удосконалюються в процесі діяльності та які спрямовані на забезпечення її успішного виконання та/або вдосконалення.

Профзнання – це відомості з соціальної педагогіки, теорії і історії соціальної роботи, соціальної психології, методики соціально-педагогічної діяльності та інших загально професійних та спеціальних дисциплін, які складають сутність професії і визначаються державним стандартом відповідної освіти. Види професійних знань: теоретико-методологічні, методичні, прикладні

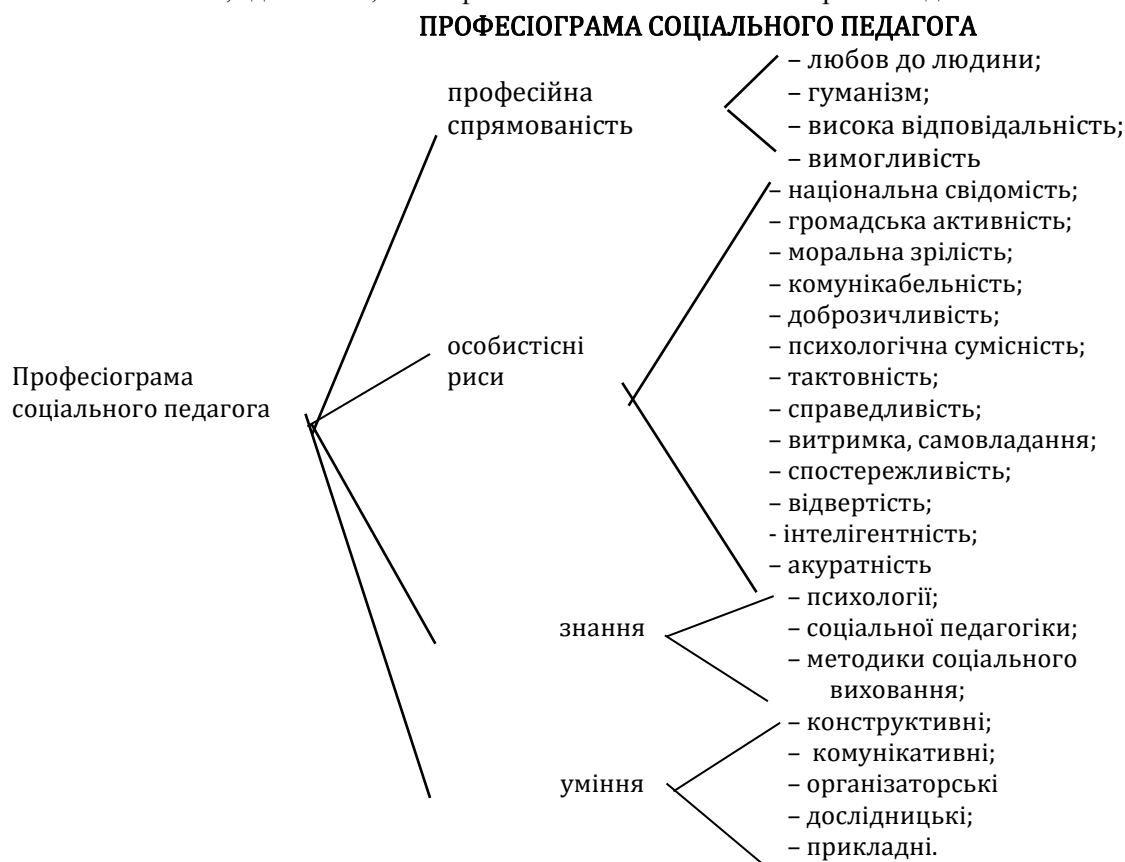
Професійні уміння – здатність спеціаліста застосовувати отримані професійні знання в практиці своєї діяльності. Прийнято виділяти такі типи професійних умінь:

- Загальні професійно-педагогічні уміння
- Професійні уміння: комунікативні, прикладні, організаторські, аналітичні, педагогічні, саморегулятивні.

Професійно особистісний потенціал працівника включає рівень освіти та інтелектуального розвитку, ступінь професійної підготовки, наявність досвіду, умінь та компетентності, що визначає базовий елемент національних освітніх стандартів.

Професіограма і психограма є важливими засобами профорієнтації (Корольчук & Осьодло, 2007, с.80).

Професіограма соціального педагога – документ, в якому подана повна кваліфікаційна характеристика соціального педагога з позиції вимог, які пред'являються до його знань, умінь і навичок, до його особистості, здібностей, психофізіологічним можливостям і рівню підготовки



Інформаційне професіографування Використовується в профконсультативній роботі з людьми, які знаходяться в ситуації вибору професії. Основна мета – надання первинної інформації про професію, її

розповсюдженість, про рівень освіти, кваліфікацію, перспективи професійного росту, та вимоги до людини, яка хоче оволодіти цією професією: психофізичні і психологічні вимоги до професії. Здійснюється інформування щодо загальної характеристики професії, відмічається соціальна цінність результатів праці за обраною професією як для самої людини, так і для суспільства.

В профорієнтаційній науці прийнято виділяти суб'єкта праці, тобто людину або групу людей, які активно здійснюють певний від професійної діяльності.

Умови для суб'єкта професійної діяльності:

1) високий рівень розвитку професійних здібностей та інших професійно важливих якостей особистості;

2) задоволеність працею;

3) адекватне відображення об'єкта праці;

4) розвиток системи саморегуляції;

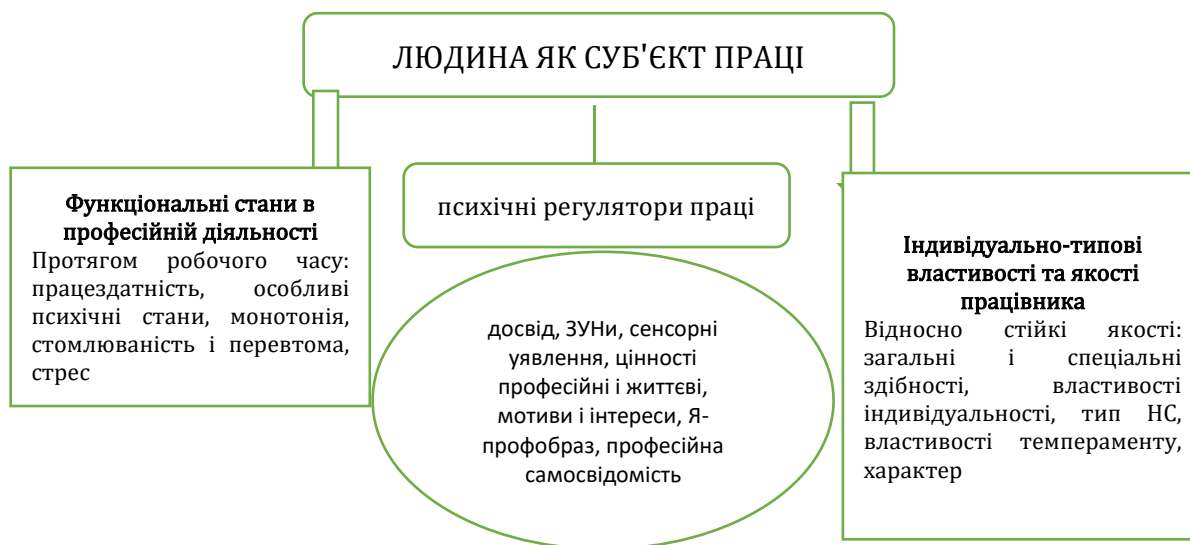
5) засвоєння суспільно вироблених способів діяльності;

6) розвиток навичок самооцінки, почуття самоствердження і самоповаги.

Суб'єкт праці – індивід, людина, професіонал, носій професійної активності у взаємодії з об'єктом, в ситуації коли перший діє усвідомлено, керуючись наявністю необхідного результату (задумом) професійної діяльності.

В підручниках з психології праці зазначено, що вивчення людини як суб'єкта праці передбачає дослідження тих його сторін, властивостей, процесів, які важливі для здійснення професійної діяльності, або є його наслідком, сформовані працею.

А від так суб'єктом праці людина не народжується, а стає в процесі соціалізації та здійснення професійної діяльності, в якій можна проявити свої унікальні професійні навички і якості та для якої цей суб'єкт має здійснювати регуляцію на різних рівнях: особистісно-смысловому, на рівні дій і операції, на рівні когнітивних процесів, психомоторики, на рівні психофізіологічних функцій.



Мал. 1. Структура властивостей людини як суб'єкта праці

Відмінні риси людини як суб'єкта праці:

- самосвідомість,
- індивідуальність,
- саморегуляція,
- професійна активність,
- взаємозв'язок з професійним та соціальним середовищем.

Структура властивостей і якостей людини як суб'єкта праці (за Є.Клімовим):

- наявність психічних регуляторів праці,
- аналіз функціональних станів працівника,
- індивідуально-типові якості.

Умови для суб'єкта професійної діяльності:

- 1) високий рівень розвитку професійних здібностей та інших професійно важливих якостей особистості;
- 2) задоволеність працею;
- 3) адекватне відображення об'єкта праці;
- 4) розвиток системи саморегуляції;
- 5) засвоєння суспільно вироблених способів діяльності;
- 6) розвиток навичок самооцінки, почуття самоствердження і самоповаги.

Список літератури

Основна

- Корольчук М.С. (2002) Психофізіологія діяльності Київ: КИМУ. 210 с.
- Коропецька О.М. (2005) Профорієнтація та профпідбір: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Прикарпатський національний ун-т ім. В.Стефаника. Івано-Франківськ. 236 с
- Кожан Т. О. (2009) Професійна орієнтація : навч. посіб. Київ: КНЕУ. 214 с.
- Скульська В.Є. (2012) Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах: навч.-метод. посіб. Київ: ІПК ДСЗУ. 158с.
- І.М. Щербакова, Г.А. Стадник (2012) Психодіагностика професійного самовизначення особистості : навч.- метод. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. 324 с.

Додаткова

- Карпенко Г. В. (2008) Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми: Університетська книга. 168с.
- Егорова Є. В., Ігнатович О. М. (ред) (2014) та інші Професійна орієнтація : підручник для студентів. Кіровоград : ІмексЛТД. 240 с.
http://lib.iitta.gov.ua/709764/1/02_2650_Професійна%20орієнтація.pdf

СЕМІНАРСЬКО-ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 2

Тема: Поняття професіограми в трудовій діяльності. Складові професіограми.

(2 год)

Мета: поглиблення знань щодо світу професій; формування знань про професіограму; формування знань щодо власної орієнтації у професійній діяльності практичного психолога; розвиток пізнавальних психічних процесів; навчальних здібностей, спостережливості, активності, самостійності здобувачів вищої освіти.

Навчальне обладнання ТЗН: мультимедійні, технічні.

Наочні засоби: схеми, підручники

Міжпредметні та міждисциплінарні зв'язки: загальна психологія, практикум із загальної психології, психодіагностика

Методичні рекомендації:

1. для підготовки за темою семінару здобувачам освіти варто ознайомитись з поданою у списку літературою

2. Ознайомитись та скласти термінологічний словник за ключовими поняття лекцій

3. Підготуйте виконання завдань для позааудиторної роботи (подано нижче).

Питання до семінару:

1. Теоретична частина

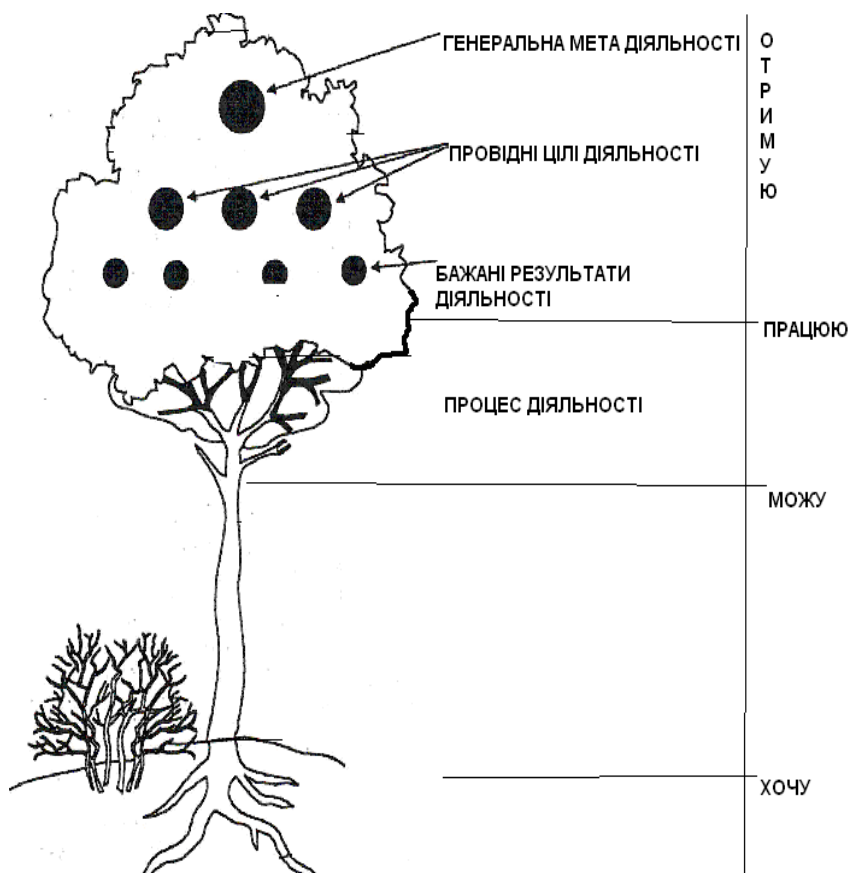
1. Людина в професійному поєднанні з оточуючим світом.
2. Класифікатор професій як основа вибору професій.
3. Професія, спеціальність, посада та їх значення у профвідборі. Класифікація професій.
4. Поняття «професіограма», характеристика її складових. Види професіограм
5. Адаптація в процесі професійно-трудої діяльності. Критерії оцінки адаптації до процесу професійної діяльності.
6. Особливості професійного консультування різних категорій громадян (в тому числі інвалідів).

2. Практична частина:

1. Виконання практичних завдань на формування психодіагностичних навичок. Бесіда на тему «Моя професія для українського суспільства».

2. Розв'язання психологічних задач та виконання практичних завдань на формування психодіагностичних навичок.

ПЛАН-СХЕМА САМОРОЗВИТКУ СПЕЦІАЛІСТА



Завдання. Як можна розуміти вислів Е. Клімова про те, що термін «профпридатність» є умовним? Чи погоджуєтесь Ви з цим висловом?

Завдання. Складіть професіограму профконсультанта служби зайнятості, яка спеціалізується на профорієнтації та переорієнтації молоді.

Зразок ПРОФЕСІОГРАМА МЕНЕДЖЕРА

<i>I. Соціально-економічна характеристика професії</i>	
1. Галузь господарства, виробництва	Усі галузі народного господарства, сфера бізнесу
2. Потреба в кадрах	Постійна
3. Географія професії	Поширена повсюдно
4. Тип підприємства або організації	Державні, акціонерні, приватні підприємства, кооперативи, малі підприємства, установи, організації, інші комерційні структури
5 Форма організації праці	індивідуальна
<i>II. Виробнича характеристика професії</i>	
1. Місце роботи	У приміщенні, а також за його межами
2. Знаряддя праці	Комп'ютери, оргтехніка
3. Предмети праці	Майстерні і трудові ресурси, нормативні документи, способи комунікації й інформації, економічні і статистичні звіти, довідники
4. Мета праці	Формування професійного управління в умовах розвитку ринкових відносин
5. Основні виробничі операції	Планування і прогнозування діяльності підприємства (фірми, організації); управління трудовими ресурсами; регулювання відносин між працівниками і підприємствами; оцінка роботи структурного підрозділу і здібностей кожного працівника;

	організація добору, підготовки і розміщення кадрів; правове забезпечення проведення організаційно-економічної політики, вільного наймання; впровадження передової інформаційної технології, прийняття самостійних, нестандартних рішень
6. Професійні знання, уміння, навички	Повинен знати: певну галузь менеджменту, економіки, організації виробництва і керування, право, соціологію, психологію. Досконало володіти: знаннями і практичними навичками в різних напрямках формування і раціоналізації структури та психології процесів управління кадрами; соціально-економічною і рекламною інформацією; мистецтвом керування людьми і способами підвищення ефективності виробництва Повинен мати: високі організаторські здібності, ерудицію, компетентність, широкий кругозір
III. Санітарно-гігієнічна характеристика професії	
1. Ступінь ваги і напруженості праці	Напружена розумова робота
2. Обмеження за статтю чи віком	Обмежень немає
3. Режим праці і відпочинку	Ненормований робочий день
4. Завантаженість аналізаторів	Руховий, зоровий і слуховий аналізатори
5. Неприятливі фактори	Напружені мислення, воля, пам'ять, увага
6. Медичні протипоказання	Захворювання, пов'язані з порушенням психіки
IV. Вимоги професії до індивідуально-психологічних особливостей фахівця	
1. Нейродинаміка	Перевагу мають особи з сильною, лабільною, рухливою нервовою системою, гарним тонусом
2. Психомоторика	Швидкість реакції, гарна сенсорно-моторна координація рухів
3. Сенсорно-перцептивна сфера	Швидкість сприйняття й оцінки ситуацій
4. Пам'ять	Оперативна, короткочасна і тривала
5. Увага	Обсяг, розподіл, стійкість і переключення уваги
6. Мислення і мова	Словесно-логічне мислення, уміння спілкуватися, гарна дикція, грамотність мови
7. Інтелект	Високий рівень загального інтелекту, перевагу мають особи з високим рівнем вербальних здібностей
8. Емоційно-вольова сфера	Емоційна стійкість, організаторські здібності, схильність до ризику
9. Риси характеру	Активність, самоконтроль, відповідальність, наполегливість, самовладання, контактність, рішучість, чесність, потреба в досягненнях, терпіння, коректність
V. Підготовка кадрів	
1. Тип навчального закладу	Економічні університети, ВУЗи з підготовкою бакалаврів та магістрів з економіко-підприємницького напрямку, школа ділової адміністрації та бізнесу
2. Термін навчання	Залежить від типу навчального закладу
3. Необхідні знання із загальноосвітніх предметів	Іноземні мови, інформатика та обчислювальна техніка, географія, законодавство
4. Перспективи зростання	Керівник підприємства, комерційної структури

Резюме

Резюме – це документ, що містить інформацію про навички, досвід роботи, освіту та іншу відповідну інформацію, зазвичай необхідну при розгляді кандидатури людини для найму на роботу. (Джерело: <https://www.juriskonsult.com.ua/zrazok-resume.html>)

Зразок резюме

ПІБ

Адреса:

Телефон:

e-mail:

Мета:

Професійні навички:

- Користувач, знання оргтехники:
 - Навички роботи
 - Знання законодавства.
 - Володіння мовами:

Досвід роботи:

Функціональні обов'язки:

Освіта:

Додаткова освіта:

Особисті якості:

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПИСЬМОВОГО ВИКОНАННЯ:

1. Складіть особистий професійний план та вкажіть схему його реалізації.
2. Складіть професіограму кар'єрного радника, спираючись на роботу А. М. Шевенко (2025) Підготовка радника з профорієнтації для закладів загальної середньої освіти : методичні рекомендації. Київ : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. 74 с

ЛІТЕРАТУРА

- Барабаш Ю. Г, Позінкевич Р. О. (2003) Психолого-педагогічні основи вибору професії: Навч. посібник. Луцьк : РВВ "Вежа" Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки. 202 с.
- Ірхіна С.М. (2007) Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. Київ: МВС. 91 с.
- Корольчук М.С. (2002) Психофізіологія діяльності. Київ: КИМУ. 210 с.
- Коропецька О.М. (2005) Профорієнтація та профпідбір: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Прикарпатський національний ун-т ім. В.Стефаника. Івано-Франківськ. 236 с.
- Скульська В.Є. (2012) Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах: навч.-метод. посіб. Київ: ІПК ДСЗУ. 158с.

ЛЕКЦІЯ 3

Тема: Професійне становлення особистості в процесі професійного вибору

Форма проведення заняття: інформаційна лекція з елементами дискусії і бесід та з прикладами

Мета: сформувати уявлення у здобувачів освіти про професійне становлення людини, розкрити його сутність та складові й етапи професійного становлення.

Ключові поняття: професійне самовизначення, позиція старших, схильності і задатки до професії, особисті професійні плани, професіогенез, оптант.

Зміст

Сутність професійного самовизначення. Теорії професійного самовизначення. Професійний розвиток особистості. Основні етапи розвитку суб'єкта праці та професійного самовизначення.

Професійне самовизначення як проблема самосвідомості, професійна Я-концепція. Типи самовизначення, їх основні відмінності. Сутність і фактори професійного самовизначення. Ускладнення при виборі професії, типові труднощі між чинниками «хочу», «можу», «потрібно».

Стадії професійного становлення особистості. Професійне самовизначення на різних стадіях становлення особистості. Чинники, які впливають на професійне самовизначення. Особливості професійного самовизначення у шкільному віці. Психологічні проблеми вибору професії. Зовнішні і внутрішні фактори професійного самовизначення оптантів.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення: Розвиток особистості в процесі вибору професії. Вікова динаміка професійного самовизначення

Питання для самоперевірки

1. Поясніть поняття «професійне самовизначення»

2. Розкрийте значення професійної Я-концепції.
3. Охарактеризуйте типи професійного самовизначення.
4. Ситуації, правила і помилки вибору професії.

ОСНОВНІ ПОНЯТТЯ ТА СХЕМИ ДО ТЕМИ

З професійного самовизначення починається вибір професії і оволодіння нею. На цьому етапі особа може реально сформулювати для себе задачу вибору майбутньої сфери діяльності з урахуванням певних психологічних та психофізіологічних ресурсів.

Оптантист - людина, що визначається у світі професій.

Професійне самовизначення - процес пошуку людиною "своєї професії", тобто такої сфери діяльності, яка б відповідала її інтересам, покликанню, схильностям, здібностям тощо.

Професійне самовизначення – це процес активного і свідомого пошуку людиною свого місця у світі професій, вироблення свого ставлення до усіх професій в цілому і до конкретної, обраної нею самою, майбутньої професійної діяльності. Цей процес пошуку триває протягом усього життя людини: від виникнення професійних спрямувань та намірів до виходу з трудової діяльності. В основу самоактуалізації за А. Маслоу покладено самовдосконалення, самовираження особистості в значущій для неї сфері діяльності, яка кожна людина здійснює в процесі професійного розвитку. А у роботах В.Франкла червоною стрічкою проходить думка про уміння кожної людини знаходити нові сенси у власній діяльності постійно, що сприятиме не тільки самореалізації, а й самотрансценденції і професійній самоактуалізації.

Вчені (Климов Є., Щедровицький П. та інші) стверджують, що вибір майбутньої професії є довготривалим процесом, який пов'язаний з пошуком свого власного місця та самоутвердження в обраній професії, аналіз та рефлексія власних професійних досягнень, уточнення і корекція кар'єри та інше, вимагають уваги та вирішення на різних етапах професійного становлення. А професійним самовизначенням прийнято вважати здатність людини творити саму себе, свою професійну історію; це важлива складова соціально-психологічної зрілості людини та виражається в задоволенні потреби в самореалізації та самоактуалізації; усвідомлення людиною своїх особистісних особливостей та можливостей, свідомого вибору професії.

У професійному самовизначенні прийнято виділяти декілька складових:

1. Пошук складових свого професійного вибору,
2. Формування спрямованості на вибір професії.

Основним компонентом професійного визначення є усвідомлення власних індивідуально-типових та психологічних особливостей, наявності здібностей до обраної професії та рівень їх сформованості, наявності якостей та рис характеру, які вкрай важливі для обраної професії, іншими словами професійна самосвідомість.

Низка вчених, П.Щедровицький, О.Газман, А.Маркова визначають самовизначення як здатність людини будувати своє життя, як уміння переосмислити власну сутність, як особистий вибір, до якого входить розуміння співвідношення вимог зовнішнього світу із самим собою, як складний багатоступінчастий процес розвитку людини, структурними елементами якого є різні види самовизначення — особистісне, соціальне, професійне та інше, які дозволяють у взаємодії між собою виробити критерії професіоналізму.

Е. А. Климов наводить можливі угруповання фаз професійного становлення:

- 1) **оптантист** (фаза оптанта, оптації)
- 2) **адепт** (або фаза адепта)
- 3) **адаптантист** (або фаза адаптації, звикання молодого фахівця до роботи)
- 4) **інтернал** (або фаза інтернала)
- 5) **майстер** (або фаза майстерності)
- 6) **авторитет** (або фаза авторитету)
- 7) **наставник** (або фаза наставництва, наставника в широкому сенсі слова як людину, у якого і колеги готові повчитися, перейняти досвід).

В структуру професійного самовизначення входять (за О.М. Борисовою, С.Чистяковою):

- мотиваційна сфера особистості;
- професійні здібності;

- індивідуально-типологічні особливості;
- самосвідомість особистості;
- соціальний статус людини,
- професійну спрямованість,
- професійну самосвідомість, сукупністю знань про власні особливості, наявні професійні здібності та інтереси

- професійну саморегуляцію,
- професійно важливі якості.

Етапи професійного самовизначення:

1. Дошкільне дитинство - етап дитячої гри (емоційно-образний).
2. Молодший шкільний вік (пропедевтичний етап).

3. Підлітковий вік (пошуково-зондуєчий етап) - період підліткової фантазії. Динаміка формування професійних інтересів у підлітковому віці поділяється на ряд стадій: спочатку молода людина оцінює різні види діяльності на основі інтересів («я люблю історичні романи, тому буду істориком»), трохи згодом – на основі здібностей («мені вдається математика, чи не стати мені математиком») і, насамкінець - цінностей (наприклад, «я хочу допомагати людям, чи не стати мені лікарем», або «хочу заробляти багато грошей, ким мені бути?»). Вияв інтересу сприяє прояву здібностей, тому їх диференціація відбувається майже паралельно і взаємопов'язано. Цінності формуються значно пізніше.

4. Рання юність (14-15 років) – етап формування професійної спрямованості.

5. Юність (16-23) – етап формування професійної свідомості, професійного навчання, коли в процесі самовизначення молода людина знаходить свій особистісний сенс, коли вибір професії співвідноситься з її ідеалами і здійснюється з урахуванням психологічних та психофізіологічних ресурсів.

6. Молодість (до 27 років). Це етап професійної адаптації, соціально професійної активності, професійного росту.

7. Зрілість (до 45 років) це – етап самореалізації в праці, який пов'язаний із здійсненням або нездійсненням професійних сподівань, період реалізації свого професійно-психологічного потенціалу, реалізації себе як особистості або період вторинної професіоналізації.

8. Літній вік (до 60 років) – етап становлення професійної майстерності, повне занурення в професійну діяльність, самовизначення себе в професійній культурі. Це є період самовизначення в суспільно-корисному та сімейно-побутовому житті. Це є період наставництва, передачі професійного досвіду.

А. М. Шевенко (2025, с.18) підсумовує, що саме на старшопідлітковий вік слід орієнтуватись при проведенні профорієнтаційної роботи, оскільки саме в цей період активно розвиваються такі «вольові якості як наполегливість, цілеспрямованість, вміння долати перешкоди та сприяти їх розвитку, зростають познавчальні інтереси підлітка, більше уваги приділяється тій діяльності, яка його цікавить, спостерігається диференційованість у ставленні до навчальних предметів, з'являються думки про майбутню професію, здобувачі освіти «приміряють» на себе професії своїх батьків, знайомих, виокремлюють для себе певний ідеал, фантазують щодо професійного майбутнього»

Чинники професійного самовизначення: вік, стать, раса, соціально-економічні умови, вплив батьків, рівень інформованості, Я-концепція, рівень домагань, практичні міркування.

Професійне самовизначення здійснюється протягом усього професійного життя: особистість постійно рефлексує, переосмислює своє професійне буття, самостверджується в професії.

Типи самовизначення (М. Пряхніков):

1) самовизначення в межах певної трудової діяльності, в процесі виконання конкретних трудових операцій, коли людина знаходить смисл своєї діяльності у якісному виконанні трудових операцій (робота на конвеєрі);

2) самовизначення на певній трудовій посаді, наприклад, токаря, яка передбачає значно ширший діапазон функцій та завдань (робота токаря може бути різною за своїм характером, наприклад, токар-верстатник, токар-фрезерувальник);

3) самовизначення на рівні конкретної спеціальності, яка передбачає зміну різних трудових посад і тим самим розширює можливості самореалізації особистості, наприклад, водій автотранспорту легко може керувати будь-якими іншими видами транспорту;

4) самовизначення в конкретній професії, коли робітник може виконувати суміжні види діяльності, оскільки професія передбачає об'єднання суміжних спеціальностей в межах певної професії (вибір спеціальності, а не просто місця праці);

5) життєве самовизначення, або самовизначення в житті, куди поряд з професійною діяльністю відносять навчання, відпочинок, вимушене безробіття тощо, тобто йдеться про вибір способу або стилю життя людини. Деякі бачать смисл життя поза професійною діяльністю. В даному випадку професія може стати засобом реалізації певного способу життя;

6) особистісне самовизначення – коли людина сама творить своє життя. Особистість, у даному випадку, - найважливіша. Вона ніби піднімається над професією, над соціальними ролями та стереотипами. Особистісне самовизначення – це пошук власного образу „Я”, розвиток цього образу та його утвердження серед оточуючих людей;

7) самовизначення особистості в культурі – вищий рівень особистісного самовизначення – внутрішня активність, спрямована на продовження себе в інших людях, ідеться про досягнення соціального безсмертя (виробництво, наука, релігія, культура тощо).

Як зазначає у своїй статті І. Чорна (2014), профвибір особи є точкою, в якій сходяться інтереси людини і суспільства, де здійснюється гармонійне поєднання особистих і суспільних інтересів. Як вказує авторка, умови професійного вибору хоча і суспільно обумовлені, але ці умови часто змінюються. І сама система профорієнтаційної діяльності налагоджена не дуже якісно, саме тому більшість молоді обирає професію, керуючись поверхневими мотивами.

Особистісне самовизначення - це більш складне поняття, яке виражається в активному пошуку можливостей розвитку, наприклад, формування себе як повноцінного члена спільноти, творця чогось нового, корисного. Особистісне самовизначення залежить від самої людини. Оформити його офіційно – неможливо, наприклад, отримати диплом на звання «особистості».

Професійні здібності - індивідуально-психологічні властивості особистості людини, що вирізняють її серед інших, які відповідають вимогам певної професійної діяльності і, одночасно, є умовою її успішного виконання.

Професійні установки людини - прагнення оволодіти певною професією, одержати спеціальну підготовку, досягнути професійного успіху, певного соціального статусу тощо.

Формула вибору професії. Первинний алгоритм ухвалення зваженого професійного рішення.



Мотиви вибору професії:

- соціальні – прагнення приносити користь суспільству, сприяти зміцненню миру та гармонії у світі.
- моральні – потреба працювати в колективі, брати участь у його справах, вдосконалювати власний духовний світ.

- естетичні – усвідомлення краси й гармонії праці, отримання задоволення від трудової діяльності.
- пізнавальні – бажання максимально реалізувати свої здібності та постійно вдосконалюватися.
- творчі – орієнтація на самовираження, прагнення до оригінальності й творчого зростання у професії.

- пов’язані зі змістом праці – готовність до значного інтелектуального або фізичного навантаження, яке вимагає обрана професія.

- матеріальні – очікування високої заробітної плати, соціальної стабільності та впевненого майбутнього.

- престижні – прагнення до суспільного визнання, поваги серед однолітків, швидкого професійного зростання і підвищення кваліфікації.
- утилітарні – можливість працювати за місцем проживання, гарантії вступу та навчання у закладах вищої освіти.

Фактори вибору професії за Ф.Патерсоном (Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., 2014):

- майбутньому працівнику необхідне якісне розуміння самого себе, своїх здібностей, умінь, інтересів, можливостей, обмежень і їх причин;

- знання вимог та умов досягнення успіху, переваг і недоліків у різних напрямках роботи;

- правильне, обґрунтоване співставлення двох перших положень.

Типи професійного вибору (за В.Джайде):

- характеризується підвищеною залежністю підлітка від обставин життя, невизначеністю власних бажань їх непостійністю, в цілому - пасивністю;
- при достатній рішучості і самостійності є диференційовані схильності;
- підліток в змозі сам зробити вибір професії, який би відповідав би достатньо вираженим схильностям і здібностям.

Професійне самовизначення людини передбачає складання професійного плану. Складання професійного плану дозволяє точно і конкретно здійснювати будову професійної перспективи, довготермінових перспектив і цілепокладання, коректовку довгострокових і короткострокових планів і цілей.

Виділяють такі типи професійних планів:

1. Довготривалі, середньо тривалі й короткотривалі.
2. Індивідуальні, особистісні й групові.

Рівні реалізації можливостей людиною:

I рівень – агресивне неприйняття діяльності, яку виконує людина (деструктивний рівень);

II рівень – прагнення мирно уникнути даної діяльності;

III рівень – виконання діяльності за зразком, за шаблоном (пасивний рівень);

IV рівень – прагнення вдосконалити, виконати по-своєму окремі елементи діяльності;

V рівень – прагнення збагатити, вдосконалити діяльність в цілому (творчий підхід).

Е. Зеєр виділив стадії професійного становлення, взявши за основу соціальну ситуацію розвитку, в якій де термінується ставлення особистості до професії і професійної освіти, та рівень провідної діяльності, спираючись на вікову періодизацію:

ПЕРІОДИЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ (за Є.Зеєром)

№	Назва стадії	Основні психологічні новоутворення стадії
1	Аморфна оптація (0-12 років)	Професійно орієнтовані інтереси і схильності , стадія передгри – 0-3 роки (епоха раннього дитинства) стадія гри (3-6 років) (дошкільне дитинство) оволодіння навчальною діяльністю (6-12 років). На цих стадіях відбувається формування особистості дитини як майбутнього суб'єкта праці, система регулювання поведінки та мотиваційної, когнітивної й емоційно-вольової сфери
2	Оптація (12-16 років)	Професійні наміри, вибір шляху професійної освіти і професійна підготовка, навчально-професійне самовизначення
3	Професійна підготовка (16-23 роки)	Професійна підготовленість, професійне самовизначення, готовність до самостійної праці
4	Професійна адаптація (18-25 роки)	Засвоєння нової соціальної ролі, досвіду самостійного виконання професійної діяльності, професійно важливі якості
5	Первинна професіоналізація	Професійна позиція, інтегративні професійно значущі констеляції, індивідуальний стиль діяльності, кваліфікована праця
6	Вторинна професіоналізація	Професійний менталітет, ідентифікація з професійною спільнотою, професійна мобільність, корпоративність, гнучкий стиль діяльності, високо кваліфікована праця
7	Професійна майстерність	Творча професійна діяльність, рухливі інтегративні психологічні новоутворення, самопроектування своєї діяльності і кар'єри, вершина (акме) професійного розвитку

Д. С'юпер в теорії професійного розвитку вказує, що людина проходить стадії професійного розвитку: ріст, пошук, утвердження, стабілізація і спад.

- стадія пробудження, росту (0-14 років),
- стадія пошуку (15-24 року),
- стадія утвердження, консолідації або зміцнення кар'єри, період професійного росту (25-44 років),
- стадія стабілізації або збереження того, що вдалось досягнути (45-64 роки),
- стадія спаду (після 65 років).

Професійна самоактуалізація - це пошук "себе в професії", власної професійної ролі, образу "Я" в професії, професійного іміджу, індивідуального стилю професійної діяльності, визначення для себе професійних перспектив, їх досягнення, встановлення нових професійних цілей, прагнення гармонійного

розкриття і утвердження свого природного творчого потенціалу; прагнення людини до самовдосконалення, самовираження і самовияву у значущій для неї сфері діяльності.

У становленні спеціаліста вітчизняні вчені виділяють етапи професіоналізації: формування професійних намірів; професійну підготовку; професіоналізацію; майстерність.

1. Формування професійних намірів – вибір професії на основі обліку індивідуальних психологічних особливостей та їх відповідність до професії, яку обрали, усвідомлення необхідності професійного навчання, формування первинних професійних цілей, шляхів їх реалізації, профорієнтація і професійне самовизначення.

2. Професійна підготовка – засвоєння системи професійних знань, умінь та навичок, формування професійно важливих якостей особистості, позитивного ставлення і цікавості до професії. На думку Овсянникової В. В. і Брагиної В. Д. професійне навчання сприяє збагаченню і формуванню адекватних уявлень про професію і про себе, формуванню образу професіонала, завдячуючи якому у мотиваційній сфері людини формуються компоненти, які пов'язані з майбутньою професійною діяльністю. Образ професіоналу включає три рівні психологічний рівень, інтелектуальний рівень; соціальний рівень.

3. Професіоналізація – адаптація та засвоєння професії, набуття професійного досвіду, розвиток професійних якостей. Професіоналізацією також прийнято вважати інституалізацію освіти, підготовка у вишах дипломованих фахівців. Передбачає здійснення підготовки стандартів, які визначають компетенції спеціаліста, що дозволяють йому обіймати ту чи іншу посаду. Професіоналізація включає наступні стадії: перетворення діяльності в основне заняття для цілої групи людей, організація спеціальних освітніх закладів даного профілю, формування професійної асоціації, проведення політики кампанії, яка спрямована на ухвалення законодавчих актів, які дають професійній асоціації офіційні повноваження, розроблення й затвердження етичного кодексу професій.

Види професіоналізму (за А.Марковою): нормативний професіоналізм (певний набір особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання праці) реальний професіоналізм (нормативний набір психічних якостей, професіоналізм є внутрішньою характеристикою особистості людини).

Критерії професіоналізму:

- критерій професійної продуктивності.
- критерій професійної ідентичності.
- критерій професійної зрілості.

Рівні становлення якостей професіонала (за А.Марковою):

- Допрофесіоналізм.
- Професіоналізм.
- Суперпрофесіоналізм
- Непрофесіоналізм (псевдопрофесіоналізм).
- Послепрофесіоналізм.

Фактори, які впливають на становлення професіонала:

1. Соціальний - «вартість» професійної діяльності, якою займається фахівець,
2. Професійний - наявність еталону професійної діяльності та врахування спеціалізації, визначення професійного функціоналу, обов'язків, прав, тощо
3. Психологічний – особистість працівника, його професійні якості, мотивація, інтереси, готовність до професійної діяльності тощо.

Організація спільного з оптантом розгляду профорієнтаційних проблем передбачає:

- виділення загальної мети роботи,
- використання загального засобу для вирішення виділених проблем і цілей,
- забезпечення поступового переведення засобів вирішення проблем у внутрішній план дій оптанта,
- в ідеальному випадку консультант допомагає оптанта обирати індивідуальний засіб для вирішення різноманітних профорієнтаційних проблем.

4. Майстерність – на цьому етапі професіоналізації характерним є творче виконання профдіяльності, інтеграція сформованих професійно важливих якостей в індивідуальний стиль діяльності, удосконалення професійної діяльності.

Компоненти професійної компетентності:

1. Методичний компонент: професійні уміння, спеціальна компетентність, прагнення до самоудосконалення, професійна самосвідомість, професійне і життєве світобачення, професійний рівень освіти,

2. Організаційний компонент: організаторські здібності, цілеспрямованість, впевненість в собі, уважність, толерантність, оперативність.

3. Соціальний компонент: адаптивність, комунікативність, самоефективність тощо.

Поняття "компетентність" визначається індивідуальною характеристикою ступеня відповідності вимоги професії. Розрізняють види професійної компетентності:

- спеціальна компетентність (володіння власне професійною діяльністю на досить високому рівні, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток);

- соціальна компетентність (володіння спільної (груповий, кооперативної) професійною діяльністю, співпрацею, а також прийнятими в даній професії прийомами професійного спілкування; соціальна відповідальність за результати своєї професійної праці);

- особистісна компетентність (володіння прийомами особистісного самовираження і саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особистості);

- індивідуальна компетентність (володіння прийомами самореалізації та розвитку індивідуальності в рамках професії, готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження, неохочість професійному старінню, вміння організувати раціонально свою працю без перевантажень часу і сил, здійснювати працю ненапружено, без втоми і навіть з освіжаючим ефектом).

Д.Сьюпер виділив у своїй концепції кар'єрної зрілості, яка об'єднує розуміння професійного розвитку як процесу довготривалого і цілісного розвитку особистості, вводить поняття професійної зрілості та виділяє стадії й етапи професійного розвитку:

- стадія пробудження,
- стадія дослідження,
- стадія збереження,
- стадія зниження.

Список літератури

Основна

- М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк (2016) Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Київ: Ніка-центр. 536 с.
- Кириченко В. В. (2015) Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : навч. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. http://eprints.zu.edu.ua/14888/1/Кириченко%20В.В.%20Психологічні_основи_профорієнтації.pdf
- Кокун О.М. (2012) Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: ДП "Інформ.-аналіт. агенство". 200 с
- Малхазов О.Р. (2010) Психологія праці: Навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури. 208 с.
- О. В. Мельник (2011) Професійна орієнтація: теорія і практика: науково-методичний посібник для педагогічних працівників. За ред. Івано-Франківськ: "Тіповіт". Вип. № 2. 279 с.
- О.В. Мельник, В.П. Романчук (2001) Основи вибору професій: експериментальна програма та збірник практичних завдань. Київ: Інститут проблем виховання АПН України. 98 с.
- О. Мерзлякова, Г. Євдокимова (2014) Методики професійного самовизначення. Київ: Шкільний світ. 120 с.
- А. М. Шевенко (2025) Підготовка радника з профорієнтації для закладів загальної середньої освіти : методичні рекомендації. Київ : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Язюна НАПН України. 74 с

Додаткова

- В. Рибалка. С. Максименко (ред), О. Главник (2003) Готовність учня до профільного навчання. Київ: Мікрос СВС. 112 с.
- Ірхіна С.М. (2007) Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. Київ : МВС. 91 с.

- Карпенко Г. В. (2008) Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми: Університетська книга. 168с.
- Щербакова І. М., Стадник Г. А. (2012) Психодіагностика професійного самовизначення особистості: навч.-метод. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. 324 с.

СЕМІНАРСЬКО-ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 3

Тема: (2 год)

Мета: поглиблення знань з професійного самовизначення; формування знань про особливості професійного самовизначення; формування знань щодо власної орієнтації у професійній діяльності практичного психолога; розвиток пізнавальних психічних процесів; навчальних здібностей, спостережливості, активності, самостійності здобувачів вищої освіти.

Навчальне обладнання: ТЗН: мультимедійні, технічні.

Наочні засоби: схеми, підручники

Міжпредметні та міждисциплінарні зв'язки: загальна психологія, практикум із загальної психології, вікова психологія, педагогічна психологія, психодіагностика

Методичні рекомендації:

1. для підготовки за темою семінару здобувачам освіти варто ознайомитись з поданою у списку літературою та самостійно опрацюйте «Концепцію професійної орієнтації у Новій українській школі» (посилання: <https://nus.org.ua/news/kontseptsiya-proforientatsiyi-v-nush-gromadskeobgovorennya-dokumenta/>)

2. Ознайомитись та скласти термінологічний словник за ключовими поняття лекцій

Питання до семінару:

1. Теоретична частина

1. Професійне самовизначення особистості.
2. Типи самовизначення: життєве, особистісне, професійне.
3. Стадії професійного становлення особистості і кризи професійного розвитку.
4. Зовнішні і внутрішні фактори професійного самовизначення опантів.

2. Практична частина:

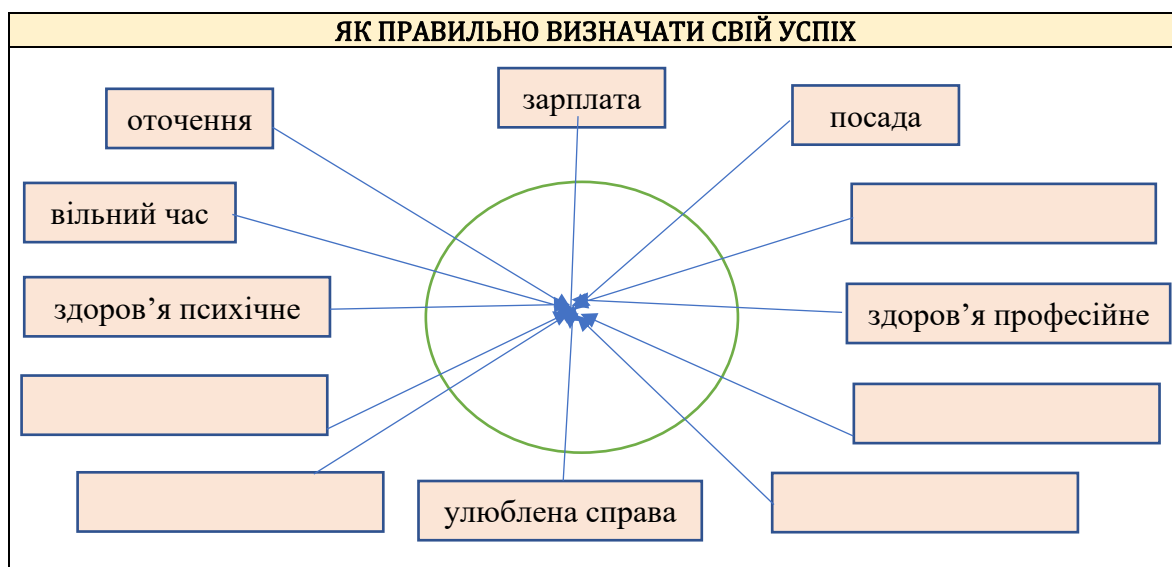
1. Розв'язання психологічних задач та виконання практичних завдань на формування психодіагностичних навичок.

Для роботи на семінарі перегляньте відеоролик на тему «Пошук професії та шлях самовизначення» автор Інна Вітковська на ютубі за посиланням: <https://www.youtube.com/watch?v=plDnPYAAqPE&t=17s>

2. Розширте запропоновану схему (див. нижче), вказавши значущих чинників, які займають провідне місце для власного професійного успіху, починаючи від 1.

1- перше місце серед чинників

2 – друге



ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПИСЬМОВОГО ВИКОНАННЯ:

Складіть перспективний план профорієнтаційної роботи зі старшокласниками в освітньому закладі

ЛІТЕРАТУРА

- Барабаш Ю. Г, Позінкевич Р. О. (2003) Психолого-педагогічні основи вибору професії: Навч. посібник. Луцьк : РВВ "Вежа" Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки. 202с.
- Ірхіна С.М. (2007) Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. К. : МВС. 91 с.
- Карпенко Г. В. (2008) Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми : Університетська книга. 168с.
- Кашкарьова Л.Р. (2012) Профорієнтація та профвідбір: навч.-метод. комплекс для студ. спец. "Практична психологія". Бердян. держ. пед. ун-т. 2-ге вид., допов. Бердянськ : БДПУ. 197 с.
- Корольчук М.С. (2002) Психофізіологія діяльності. К.: КИМУ. 210 с.
- Коропецька О.М. (2005) Профорієнтація та профвідбір: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Прикарпатський національний ун-т ім. В.Стефаника. Івано-Франківськ. 236 с.
- Скульська В.Є. (2012) Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах: навч.-метод. посіб. Київ: ІПК ДСЗУ. 158с.

ЛЕКЦІЯ 4

Тема: Організація профорієнтації серед школярів та на виробництві, профорієнтація в пред- та пенсійному віці

Форма проведення заняття: інформаційна лекція з елементами дискусії і бесід та з прикладами

Мета: сформувати уявлення про суть, завдання, форми та методи професійної просвіти учнів різного віку; ознайомити з методикою організації профорієнтаційної роботи у закладах освіти,

Ключові поняття: політика підприємства, профпридатність, професійний потенціал.

Зміст

Психологічний супровід профорієнтації в закладах освіти. Сутність профвиховання та профпросвіти

Кадрова політика підприємства і організації. Профорієнтаційна робота на підприємстві та з особами, які працюють і навчаються. Поняття про профвідбір. Принципи і методи профвідбору та профдбору. Етапи професійного відбору. Характеристика ступенів профпридатності. Форми профвідбору. Підготовка до профвідбору. Документація профвідбору (резюме; аплікаційний лист). Нормативно-правові документи, що регулюють профвідбір. Професійний відбір та розподіл осіб, які влаштовуються на роботу, з урахуванням їхніх індивідуальних особливостей. Нормативні характеристики професій, їх психологічна характеристика.

Поняття профпридатності та психологічна характеристика професійної придатності. Складові професійної придатності: професійна підготовка, психофізіологічний потенціал, професійна мотивація, задоволеність або незадоволеність працею. Критерії і методи відбору.

Поняття професійної адаптації. Адаптивна та неадаптивна професійна поведінка. Адаптація нових працівників. Соціальна адаптація. Професійна адаптація. Компоненти профадаптації (функціональний, інтелектуальний, соціальний). Рівні профадаптації (повна, неповна, нульова). Типи поведінки в ситуації нездатності адаптуватися (агресія, «втеча» від ситуації, повна реадаптація). Психорегуляція та профілактика дезадаптивних ситуацій. Критерії успішної адаптації.

Особливості професійної діяльності працівників пенсійного і передпенсійного віку. Принципи профорієнтації працівників фізичної праці похилого віку. Профорієнтація працівників розумової праці похилого віку. Профорієнтація пенсіонерів, які проживають у сільській місцевості. Профорієнтація праці і вибір професій, що рекомендуються пенсіонерам.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

1. Поясніть відмінність профорієнтації осіб в сільській та міській Службах зайнятості.
2. Що означає професійна адаптація?
3. Значення безумовної та умовної профпридатності.

Питання для самоперевірки

1. Назвіть основні завдання психолога-консультанта у профорієнтаційному процесі.

2. Дайте характеристику основним методам вивчення професійних схильностей людини.
3. У чому відмінність в профорієнтації у шкільному та пенсійному віці?
4. Що таке «професійне виховання»? які умови правильного профвиховання, які стадії цього процесу?

ОСНОВНІ СХЕМИ ТА ПОНЯТТЯ ДО ТЕМИ

Структура роботи з профорієнтації шкільної молоді розглядається як багатовекторна цілісна система, яка складається із взаємодіючих компонентів, об'єднаних спільністю мети та єдністю управління. У Національній доктрині розвитку освіти поставлені завдання щодо формування самостійної та самодостатньої особистості, здатної до професійного розвитку, активної адаптації на сучасному ринку праці та творчої самореалізації. Ці завдання пов'язані з новими вимогами суспільства до реформування української освіти, професійного виховання, оволодіння професією.

Професійне виховання передбачає задоволення і подальший розвиток пізнавальних потреб учня, створення необхідних умов для його саморозвитку, кінцевою метою якого є формування майбутнього суб'єкта професійного самовизначення, активного, цілеспрямованого, свідомого, позитивно орієнтованого у майбутнє будівника власного життєвого шляху.

Професійні якості особистості: особистісна спрямованість, поведінкова гнучкість, самостійність, творчість, ініціативність, відповідальність. Наприклад, якщо це професія вчителя, то необхідно розвивати любов до дітей, організаторські та комунікативні здібності, емпатію та ін.

Форми професійного виховання: індивідуальні, групові і масові. А основними методами профвиховання прийнято вважати: методи формування свідомості особистості; методи організації діяльності і формування досвіду суспільної поведінки; методи стимуляції поведінки і діяльності.

Типологія проблемних ситуацій професійного вибору:

- низька самооцінка, слабкі схильності, ускладнення в побудові професійно значущих властивостей;
- занижена самооцінка, слабкі схильності, ускладнення в побудові професійного плану;
- занижена самооцінка, яскраві інтереси, ускладнення в побудові професійного плану, висока вимогливість до себе;
- завищена самооцінка, недостатні схильності, ускладнення в побудові професійного плану, орієнтація на матеріальний статус;
- завищена самооцінка, виражені схильності, ускладнення в побудові професійного плану, конфлікт між бажаною професією і можливістю оволодіння нею.

Одним із напрямів цієї роботи є психолого-педагогічний супровід (ППС) - система підтримки та допомоги здобувачам середньої освіти у виборі майбутньої професії. ППС об'єднує різні форми і методи професійної діагностики та профконсультації, корекційно-розвиваючу діяльність у професійному самовизначенні в роботі практичного психолога освітнього закладу.

Основними напрямками професійного супроводу у зв'язку з вибором професії є:

- а) професійне просвітництво, побудоване на популяризації сукупності знань про соціально-психологічні та інші аспекти обраної професії;
- б) професійне консультування, що виконує довідково-інформаційну, діагностичну функцію і формує мету.

Організація спільного з оптантом розгляду профорієнтаційних проблем передбачає:

- виділення загальної мети роботи,
- використання загального засобу для вирішення виділених проблем і цілей,
- забезпечення поступового переведення засобів вирішення проблем у внутрішній план дій оптанта,
- в ідеальному випадку консультант допомагає оптанту обирати індивідуальний засіб для вирішення різноманітних профорієнтаційних проблем.

Професійна просвіта – окремих, відносно самостійний елемент структури профорієнтації, це напрям, перший етап профорієнтаційної роботи, який являє собою систему організаційних і навчально-виховних заходів, спрямованих на засвоєння молодою людиною необхідних знань, що стосуються соціально-економічних, психологічних та психофізіологічних умов правильного вибору професії. Мета профпросвіти - доведення до відома учнів знань про всі існуючі професії (відомі і маловідомі), про те, як оволодіти ними.

Професійна просвіта – це система, спрямована на формування в учнів знань, уявлень і понять про соціально-економічні, правові, психологічні та фізіологічні умови правильного вибору професії. Вона забезпечує виховання позитивного ставлення до різних видів діяльності та сприяє формуванню виражених професійних намірів з урахуванням особистих бажань, індивідуальних можливостей та суспільних потреб у фахівців.

Остряк Т. (2017, 45) наводить наступне визначення профпросвіти «це своєрідна система формування в молоді уявлень, понять та знань про соціально-економічні, психологічні і фізіологічні умови правильного вибору професії, виховання позитивного відношення молоді людини 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». Якісне проведення профпросвіти, котра будується на основі класифікацій професій, дозволяє опантувати отримати знання про види професій, сфери їх застосування, місце та способи отримання спеціальності і спеціалізації, вимоги до особистості яка хоче опанувати певною професією, тим якіснішим буде професійний вибір людини. Зміст, форми і методи профпросвіти різноманітні і залежать від вікових особливостей людини на різних етапах всієї профорієнтаційної роботи.

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 (Остряк Т., 2017: 47). Процес профактивізації доцільно починати з підліткового віку, коли відбувається усвідомлення власного «Я» та виникає стійкий інтерес до власних можливостей в різних видах діяльності. Авторка вказує, що найбільш дієвим тут є реалізація себе у 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

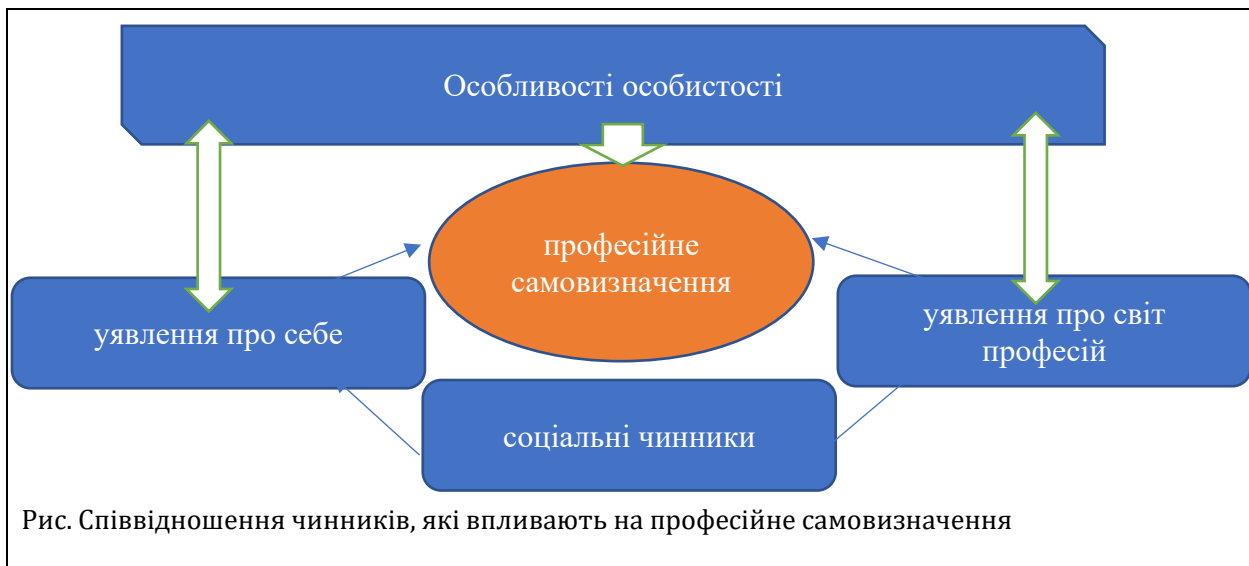
В учнівському середовищі профорієнтація здійснюється і за рахунок діагностики та розвитку інтересів, здібностей й професійних нахилів здобувачів освіти.

Оскільки профорієнтаційну роботу прийнято вважати специфічним видом діяльності практичного психолога, то вона здебільшого проводиться в закладах середньої освіти. Але зростання актуальності профорієнтаційної роботи серед молоді розширює можливість використання і різних соціальних платформ для її здійснення. Наприклад, використання Інтернет-ресурсу дозволяє вирішити низку профорієнтаційних завдань: проведення профдіагностики, ознайомлення з сучасними професіями та отримання інформації про заклади, де нею можна оволодіти, інформацію щодо працевлаштування.

Основні напрями роботи з профорієнтації в закладах середньої освіти



Вибір професії входить в структуру професійного сценарію в юнацькому віці.



Для того, щоб інформація профорієнтаційного змісту була ефективною, необхідно, щоб вона була доступною для розуміння учнів, об'єктивною і всебічною і, що особливо важливо, носила професіографічний характер.

Професіографічний характер профінформації передбачає розкриття психологічного змісту професії, тобто погляд на професію з точки зору здібностей молодого людини. Це означає, що в розмові з учнями необхідно розкривати не лише соціально-економічну значущість професії та її виробничу технологію, але й розкривати ті об'єктивні і суб'єктивні фактори, що обумовлюють успішність у професійній діяльності. Ідеться про вивчення вимог, які ставить перед людиною професія, а також про необхідність дослідження учнями своїх особистісних якостей з тим, щоб визначити свою придатність до обраної майбутньої професійної діяльності.

Заклади професійної та вищої освіти обов'язково проводять різні формати профорієнтаційної роботи серед школярства та серед вступників. Як правило, це масові заходи, що здійснюються у формі Днів відкритих дверей, ярмарків, тижнів професій, олімпіад, конкурсів, вікторин, конференцій, круглих столів тощо; зустрічей із випускниками шкіл, батьками, презентації закладу, майстер-класів; спільних спортивно-культурних заходів, змагань, концертів, екскурсій тощо; залучення фахівців підприємств до участі у вечорах профорієнтації, диспутах, профорієнтаційних ділових іграх, вправах; демонстрація тематичних книжкових виставок; проведення для батьків спеціалізованих лекторіїв; святкування (відзначення) знаменних дат, професійних свят; зустрічі учнівської молоді з представниками професій – випускниками закладів які досягли високих успіхів у професійній діяльності

Кожна організація, кожне підприємство для свого розвитку має дотримуватись певної кадрової політики та мати власну кадрову стратегію. В психології праці прийнято виділяти такі типи кадрової політики:

- пасивна – чіткої програми набору кадрів немає, як правило набір персоналу здійснюється в екстремному режимі.
- реактивна – відсутнє середньострокове прогнозування, хоча є програми контролю, діагностики трудових конфліктів але це як правило, програми короткострокового прогнозування.

Основні завдання профорієнтації на місцях:

- забезпечення умов для оптимізації професійного самовизначення особи, вибору або зміни нею виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи та напряму подальшого навчання;
- забезпечення благополучного психологічного клімату в колективі, розвиток здорових професійних відносин;
- сприяння досягненню балансу між професійними якостями, уподобаннями та індивідуальними особливостями людини і потребами ринку праці у працівниках відповідних професій і кваліфікацій;

- захист населення, зокрема молоді, від загрози безробіття.

Кадрова політика підприємства визначається правилами, нормами, метою, які визначають і напрям й зміст роботи з персоналом, зі складанням правил внутрішнього розпорядку підприємства, що відображаються в колективному договорі та трудових договорах з працівником. Кадрова політика є частиною політики підприємства, представляє основні напрями і підходи в управлінні персоналом, успіх реалізації кадрової політики залежить від використання економічного значення кожного працівника для розвитку компанії.

Кожна організація, кожне підприємство для свого розвитку має дотримуватись певної кадрової політики та мати власну кадрову стратегію.

Кадрова стратегія або стратегія управління персоналом визначається дотриманням основних принципів, цілей і правил роботи з персоналом з урахуванням усіх видів прогнозування, кадрового потенціалу та інших чинників.

Ефективність проходження процедури добору кадрів буде залежати від кадрової політики організації.

Кадрова політика представлена наступними складовими: підвищення результативності роботи підприємства, оптимізація та стабільність кадрового складу компанії і забезпечення ефективного використання їх можливостей, створення й розвиток системи навчання і розвитку персоналу, формування та підтримання високого рівня лояльності співробітників, формування та зміцнення корпоративної культури компанії.

Робота з кадрами – добір, складання штатного розпису (розклад) атестація, навчання, просування, плануються заздалегідь і узгоджуються з цілями і завданнями компанії, підприємства чи організації. До питання роботи з кадрами відноситься і питання аналізу й регулювання кадрів, їх плінність в середині підприємства, необхідності аналізу наявності спеціалістів певного напрямку в даній області та регіоні.

Як вказує Волковська В., залежно від цілей і особливостей кадрової політики, виділяють типи: пасивний (робота з персоналом немає чітких напрямів); реактивна (контроль за негативними процесами кадрової політики); превентивна (прогноз розвитку кадрової ситуації та вживання превентивних заходів); активна (прогноз та джерело впливу на кадрову ситуацію, моніторинг кадрів); раціональна) різновид активної політики, реалізація мобільних стратегій управління персоналом); авантюристична (керівництво немає ефективного прогнозу розвитку ситуації, але бажає руху кадрів здійснювати вплив на неї).

Процес формування кадрової політики здійснюється поетапно (за О.Кравченко):

- 1 етап: нормування;
- 2 етап: програмування;
- 3 етап: моніторинг персоналу.

Основні завдання профорієнтації на місцях:

- забезпечення умов для оптимізації професійного самовизначення особи, вибору або зміни нею виду трудової діяльності, професії, кваліфікації, роботи та напрямку подальшого навчання;
- забезпечення благополучного психологічного клімату в колективі, розвиток здорових професійних відносин;
- сприяння досягненню балансу між професійними якостями, уподобаннями та індивідуальними особливостями людини і потребами ринку праці у працівниках відповідних професій і кваліфікацій;
- захист населення, зокрема молоді, від загрози безробіття.

Профорієнтаційна робота проводиться із застосуванням особистісно зорієнтованого, діяльнісного та компетентнісного підходів.

Особистісно зорієнтований підхід до профорієнтаційної роботи забезпечує вивчення та врахування індивідуальних психофізіологічних особливостей оптанта, їхніх інтересів і запитів та розвиток здібностей, необхідних для реалізації цих запитів.

Компетентнісний підхід забезпечує формування здатності будувати власну професійну траєкторію на основі знань про індивідуальні особливості, запити і можливості, потреби ринку праці у спеціалістах та вимогах професії до людини (професіографічної інформації). Сформованість професійної компетентності на рівні здобуття професійної освіти впливає і на рівень кваліфікації працівника. Остання визначається загальним і спеціальним професійним освітою, знаннями, вміннями, професійними навичками та професійним досвідом. Іншим компонентом професійної компетентності є особистісні якості працівника:

фізичні та розумові дані, здібності, креативність, вмотивованість, здатність адаптуватися до роботи, здатність до самооцінки та навчання в професії та інше

Діяльнісний підхід спрямований на розвиток умінь і навичок опанта застосовувати здобуті знання у практичних ситуаціях, пошук шляхів інтеграції до соціокультурного і природного середовища, адаптації до соціально-економічних перетворень та змін кон'юнктури ринку праці.

Кваліфікація працівника - визначається рівнем спеціальних знань, практичних навичок і характеризує ступінь складності того виду роботи, яким займається певний працівник.

Професійна затребуваність - попит суспільства, конкретних галузей економіки на конкретну професійну діяльність.

Професійна придатність – це імовірна характеристика, що відображає можливості людини з оволодіння будь-якою професійною діяльністю.

Профпридатність людини інтерпретується з двох протилежних позицій:

1) як прихована в людині особливість, котру можна розкрити, застосовуючи адекватні методики, в будь-який момент і за будь-яких умов;

2) як властивість людини, що формується в процесі виконання діяльності, під її безпосереднім впливом (Крюкова О.В., 2009).

Групи чинників, які впливають на професійне здоров'я і професійну працездатність (за Г. Нікіфоровим):

- функційний стан організму;
- фізіологічні витрати;
- фізичні та психічні резерви організму в процесі діяльності.

Професійне здоров'я складається з трьох основних взаємопов'язаних і взаємодоповнювальних складових, якими є соціально-психологічне, соматопсихічне та морально-етичне здоров'я.

Складові профпридатності: професійні знання, уміння, навички, психофізіологічний потенціал, професійна мотивація, задоволеність працею.

Основними структурними компонентами придатності людини до роботи є:

- громадянські якості (духовність, моральність, відношення до людей, суспільства);
- ставлення до праці, до професії, інтереси, схильності до даної галузі праці;
- загальна дієздатність – фізична та розумова (широта і глибина розуму, самодисципліна, розвинений самоконтроль, безкорислива ініціатива, активність);
- спеціальні здібності – якості, необхідні в певних видах діяльності (пам'ять на аромати для кулінара, слух для музиканта, просторове мислення для конструктора та інше);
- знання, навички, досвід, вишкіл в даній професійній області.

Професійна адаптація - елемент і, одночасно, етап і напрям профорієнтації, яку трактують як систему заходів, що сприяють успішному пристосуванню людини до нових для неї умов, пов'язаних з першими кроками у професійній діяльності, адаптації до нового колективу і досягнення особистістю за оптимально короткий період часу необхідної продуктивності праці.

Професійна адаптація: забезпечується оволодінням обраною професією, або спеціальністю, сформованими трудовими навичками і уміннями; сприяє створенню благополучного мікроклімату в колективі, стимулює підвищення кваліфікації робітників. Соціально-психологічна адаптація пов'язана з входженням працівника в професійне середовище, формуванням ділових і неформальних стосунків, прийняттям соціальних норм і цінностей організації. Соціальна адаптація має відповідні рівні та їх характеристики.

Рівні	Назва рівня	Характеристика рівня
1	високий	усвідомлене прийняття рішення, виконання норм професійного життя, баланс соціального колективного і індивідуального, гармонія у взаєминах між працівниками, керівництвом; адекватне ставлення до наказів адміністрації; самоконтроль поведінки, задоволення професійним статусом і бажання постійного удосконалення
2	середній	Комформізм стосовно норм професійного життя; переживання за діяльність і план колективу; нестійкі взаємини з колегами; суперечливе

		ставлення до адміністрації; зовнішній локус контролю; періодична участь в житті колективу; незадоволеність своїм професійним статусом
3	низький	Неприйняття і невиконання норм професійного життя; дисбаланс індивідуального і соціального; конфліктні взаємини з колегами й адміністрацією; частково керована поведінка; пасивна участь в житті колективу; незадоволення власним статусом і професією

Адаптація забезпечується вдосконаленням або зміною в межах властивостей спеціальності, формуванням стереотипів при застосуванні власних якостей працівника, позитивною мотивацією до праці, вироблення індивідуального стилю діяльності.

Потреба в здійсненні трудової діяльності і реалізації конкретних трудових завдань призводить до залучення до праці осіб пенсійного віку. Ця група населення заміщує найменш привабливі для інших категорій населення вакансії (сфера освіти, низько кваліфіковані робочі спеціальності (охоронець, сторож, консьєрж, вахтер, двірник). Осіб літнього віку частіше приймають на посади, які не потребують професійної освіти, шанси літніх людей. В той же час можна зазначити, що існують певні стереотипи участі літніх людей на ринку праці, наприклад погіршення робочої пам'яті, абстрактного мислення, уваги та здатності до оброблення нової інформації; знижена здатність переучуватися; відсутність бажання розвиватися; зростає безініціативність, ригідність мислення, не має достатніх цифрових компетенцій, низька корпоративна культура, наявність хронічних хвороб та погіршення здоров'я працівників. Це призводить до дискримінації літніх людей на ринку праці за віковою ознакою (ейджизму). Переваги професійної діяльності літніх працівників: наявність кваліфікації, практичних навичок, професійних досвіду та зрілості, демонстрація відданості своїй роботі, краще справляються зі службовими обов'язками; при заміщенні посад, на які не вдалося залучити інших спеціалістів. Адаптація триває близько 3-х років.

Профдаптацію поділяють на:

- *попередню соціальну адаптацію* - процес активного входження молодої людини в систему міжособистісних стосунків, які панують у трудовому колективі, засвоєння норм і традицій, ціннісних орієнтацій та інтересів колективу. На цьому етапі важливо провести бесіду на тему «Історія і традиції підприємства», ознайомити з правилами внутрішнього розпорядку, з системою нарахування зарплати тощо. Перший період триває приблизно 10 днів;

- *соціально-професійну адаптацію* – період засвоєння професії, процес активного пристосування працівника до змісту професійних та функціональних обов'язків, до виробничих вимог, режиму праці, до особливостей свого робочого місця та засвоєння професії. На цьому етапі налагоджується вивчення технологічного процесу та здійснюється налагодження виробничих контактів з членами колективу. Профдаптація на цьому етапі покликана також виховувати у молодой людини соціальні і професійні якості, установки та активну творчу позицію, спонукати потребу досягнення вищого рівня професіоналізму, почуття професійного патріотизму тощо. Цей період триває близько шести місяців, до присвоєння молодому працівникові кваліфікації, розряду тощо.

- *професійно-виробничу адаптацію*, коли новий працівник приступає до самостійної роботи на основі отриманих знань та навичок, і завершується приблизно на третьому році професійної діяльності, коли людина починає сприймати себе компетентним фахівцем.

Соціально-професійна адаптація – полягає у поступовому активному пристосуванні молодої людини до умов професійного навчання чи трудової діяльності. Адаптація забезпечує успішне входження у професійне середовище, сприяє формуванню навичок співпраці, відповідальності та професійної культури.

Виробнича адаптація (за Белан) – це багатогранний процес включення молодих працівників у трудову діяльність. Він охоплює два важливі аспекти: з одного боку – передавання новачкам професійного досвіду попередніх поколінь, а з іншого – реалізацію («екстеріоризацію») отриманих раніше теоретичних знань у практичній діяльності. Адаптація не зводиться лише до пристосування до умов виробництва: вона передбачає формування готовності до праці, оволодіння прийомами і способами діяльності, які забезпечують успішне входження у професію

Професійна адаптація відображає процес пристосування особистості безпосередньо до змісту і умов професійної діяльності. Вона полягає у досягненні продуктивної праці, встановленні відповідності між професійними намірами, інтересами, індивідуальними якостями та реальними вимогами виробничої практики. В трудовій адаптації розрізняють первинну та вторинну професійну адаптацію.

Первинна адаптація є процесом становлення готовності до діяльності, який включає професійне самовизначення, формування мотивації, накопичення знань і розвиток професійно значущих властивостей.

I етап – ознайомлення з майбутнім місцем роботи.

II етап – входження в професійне і громадське життя колективу.

III етап – опанування обраною професією.

Атестация – це спеціальний вид оцінювання працівника і реально виконаних ним робіт, спрямований на виявлення рівня кваліфікації з метою визначення ступеня ефективності.

Атестация виконує такі функції: служить підставою для прийняття адміністративних рішень з управління персоналом; інформує співробітників про відносний рівень їх роботи; є засобом мотивації поведінки працівників.

Під час атестації застосовуються такі прийоми отримання інформації про працівника, як вивчення письмових джерел, співбесіда, вивчення працівника в штучно створених умовах або ситуаціях, вивчення кандидата в період тимчасового виконання посади, експертні оцінки та ін.

Професійне самовизначення триває протягом усього професійного життя людини.

Список літератури

Основна

- Кравченко О.О. (2016) Роль кадрової політики на підприємстві. *Економіка і суспільство*. Вип.3. С.355-359
- М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк (2016) Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Київ: Ніка-центр. 536 с.
- Кириченко В. В. (2015) Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : навч.посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. http://eprints.zu.edu.ua/14888/1/Кириченко%20В.В.%20Психологічні_основи_профорієнтації.pdf
- Коkun О.М. (2012) Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: ДП "Інформ.-аналіт. агенство". 200 с
- Засекина Л. В., Магдисюк Л. І. (2018) Психологічна готовність особистості до виходу на пенсію : монографія. Луцьк: ПП Іванюк В. П. 290 с.
- О. Мерзлякова, Г. Євдокимова (2014) Методики професійного самовизначення. Київ: Шкільний світ. 120 с.
- Малхазов О.Р. (2010) Психологія праці: Навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури. 208 с.
- Методи психодіагностики в системі профвідбору : метод. посіб. авт.-уклад. В.В. Синявський та ін. Київ: ДЦЗ, 2006. 241 с
- Професійна орієнтація: теорія і практика: науково-методичний посібник для педагогічних працівників. За ред. О. В. Мельника. Івано-Франківськ: "Тіповіт", 2011. Вип. № 2. 279 с.
- Острянюк Т.С. (2017). Профорієнтація та профдобір. Конспект лекцій для студентів спеціальності 6.130102 Соціальна робота. Чернігів: ЧНТУ, 94 с.
- Помаран П.І., Гулак І.В., Давиденко Т.І., (2015) Організація профорієнтаційної роботи в закладах професійно-технічної освіти: методичні рекомендації. Ромни. 16 с
- Щербакова І. М., Стадник Г. А. (2012) Психодіагностика професійного самовизначення особистості: навч.-метод. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. 324 с.

Додаткова

- Карпенко Г. В. (2008) Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми: Університетська книга. 168с.
- Егорова Є. В., Ігнатович О. М. (ред) (2014) та інші Професійна орієнтація : підручник для студентів. Кіровоград : ІмексЛТД. 240 с.
http://lib.iitta.gov.ua/709764/1/02_2650_Професійна%20орієнтація.pdf

СЕМІНАРСЬКО-ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 4

Тема: Організація профорієнтації серед школярів та молоді, на виробництві, профорієнтація в пред- та пенсійному віці (2 год)

Мета: поглиблення знань щодо проведення профорієнтації й профвідбору в організаціях; формування знань про особливості профорієнтаційної діяльності серед осіб пред- та пенсійного віку; формування знань щодо власної орієнтації у професійній діяльності практичного психолога; розвиток

пізнавальних психічних процесів; навчальних здібностей, спостережливість, активність, самостійність здобувачів вищої освіти.

Навчальне обладнання: ТЗН: мультимедійні, технічні.

Наочні засоби: схеми, підручники

Міжпредметні та міждисциплінарні зв'язки: практикум із загальної психології, вікова психологія, педагогічна психологія, психодіагностика

Методичні рекомендації до підготовки до семінарсько-практичного заняття:

1. опрацюйте теоретичний матеріал та навчальну літературу, що подані до семінару,
2. дайте відповіді на питання лекції і підготуйте доповіді-відповіді на питання семінарського заняття.

Питання до семінару:

1. Теоретична частина

1. Кадрова політика підприємства, організації.
2. Профпридатність спеціаліста.
3. Адаптація працівника на робочому місці.
4. Професійна діяльність працівників пенсійного і передпенсійного віку

2. Практична частина:

1. Розв'язання психологічних задач: опрацюйте статтю О.Андрусь *Кадрова політика підприємства як об'єкт дослідження*. DOI: 10.32702/2307-2105-2018.11.78

2. Виконання практичних завдань на формування психодіагностичних навичок.

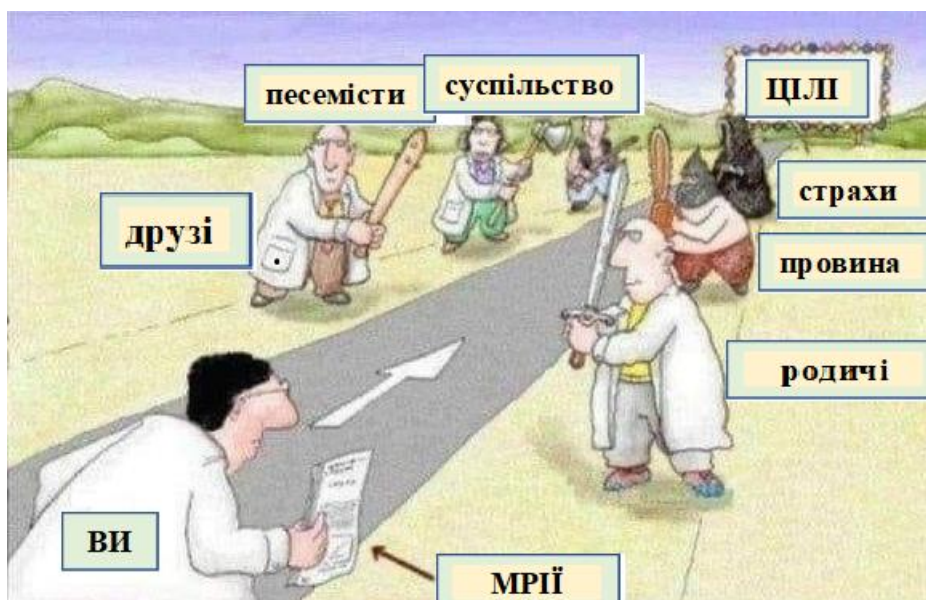
1. Перегляд відеозапису профорієнтаційного заходу з елементами профпросвіти та її аналіз.

2. Опишіть мотиви професійної діяльності людини, в тому числі й пенсійного віку, використовуючи ілюстрацію, подану нижче

ЗАВДАННЯ ДЛЯ ПИСЬМОВОГО ВИКОНАННЯ:

1. Опишіть методику психологічної консультації, підготуйте відповідні рекомендації та складіть протокол консультації щодо питань адаптації на робочому місці.

2. Підготуйте методичну розробку профорієнтаційного заходу для учнів 11 класу. Виконання цього завдання може бути здійснене в мікрогрупах (3-4 здобувачі вищої освіти).



ЛІТЕРАТУРА

- Барабаш Ю. Г, Позінкевич Р. О. (2003) Психолого-педагогічні основи вибору професії: Навч. посібник. Луцьк : РВВ "Вежа" Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки. 202с.
- Ірхіна С.М. (2007) Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. К. : МВС. 91 с.
- Кашкарьова Л.Р. (2012) Профорієнтація та профвідбір: навч.-метод. комплекс для студ. спец. "Практична психологія". Бердян. держ. пед. ун-т. 2-ге вид., допов. Бердянськ : БДПУ. 197 с.
- Корольчук М.С. (2002) Психофізіологія діяльності. К.: КИМУ. 210 с.

Скульська В.Є. (2012) Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах: навч.-метод. посіб. Київ : ІПК ДСЗУ. 158с.

Змістовий модуль 2. Загальна характеристика профорієнтаційної діяльності психолога

ЛЕКЦІЯ 5

Тема: Профдіагностика і профконсультація

Форма проведення заняття: інформаційна лекція з елементами дискусії і бесіди.

Мета: розширити знання здобувачів освіти щодо здійснення профконсультації та профдіагностики, пояснивши специфіку проведення цих видів роботи практичного психолога.

Ключові поняття: професійна діагностика, професійна консультація, етапи профорієнтаційної роботи, активізуючі профорієнтаційні методи.

Зміст

Отримання профінформації в процесі психодіагностики. Особливості використання психодіагностичних даних у профорієнтаційній роботі. Професійна профдіагностика та діагностичний підхід як система вивчення характерних рис особистості. Психодіагностичне поле діяльності профорієнтолога. Класифікація методів профдіагностики. Модель первинного дослідження особистості опантанта. Визначення сформованості професійного плану. Опитувальники професійних здібностей. Диференціально-діагностичний опитувальник. Групи методів профорієнтації (інформаційно-довідкові, просвітницькі методи; методи професійної психодіагностики. Використання психотехнік у профорієнтації (Е.Тулуза, А.Перона, Н.Вашида, психометричний тест С.Деллінгера).

Профконсультація в закладах освіти та Центрах профорієнтації, у Центрах зайнятості. Види профорієнтаційних консультацій. Індивідуальні й групові профконсультації.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення: аналіз активізуючих профорієнтаційних методів.

Питання для самоперевірки

1. Назвіть основні завдання психолога-консультанта у профдіагностичному процесі.
2. Дайте характеристику основним методам вивчення професійних схильностей людини.
3. У чому відмінність в профдіагностиці у шкільному та пенсійному віці?

ОСНОВНІ СХЕМИ ТА ПОНЯТТЯ ДО ТЕМИ

Професійна діагностика як самостійний елемент і, одночасно, етап і напрям профорієнтації, являє собою систему методів дослідження, спрямованих на виявлення професійно важливих психологічних та психофізіологічних особливостей особистості з метою встановлення її профпридатності до певного виду діяльності. Профдіагностика є частиною професійно-психологічного відбору, який включає в себе аналіз моральних якостей, біографічних даних, оцінку стану здоров'я, освіти, професійної підготовки, тощо. В її основі лежить оцінка індивідуальних особливостей опантанта, яка дозволить виділити осіб, які не справляться з функціональними обов'язками та можуть завдати загрози життю інших. Профдіагностика дозволить покращити якість персоналу, комплектування організацій спеціалістами, підвищити продуктивність працівників, укомплектувати організацію з урахуванням психологічної сумісності персоналу.

Професійна психодіагностика – теорія і практика встановлення психологічного діагнозу, тобто з'ясування наявності і ступеня вираженості у людини певних психологічних ознак. Об'єктом психодіагностики виступають знання, уміння, загальні і спеціальні здібності, особливості протікання психічних процесів, стани, мотиви, інтереси та особистісні риси, професійна спрямованість, ціннісні орієнтації, темперамент і стан здоров'я.

Мета профдіагностики: вивчення особистості опантанта з метою профорієнтації.

В процесі профдіагностики вивчають характерні особливості особистості: ціннісні орієнтації, інтереси, потреби, нахили, здібності, професійні наміри, професійну спрямованість, риси характеру, темперамент, стан здоров'я.

Предмет: дослідження і оцінка властивостей індивідуальності особистості з метою проведення дійової професійної орієнтації і прогнозування професійної придатності людини.

Завдання профдіагностики:

- дослідження, діагностування властивостей індивідуальності з метою професійного самовизначення.

- психологічний аналіз професійної діяльності з метою виявлення професійних якостей і побудови психограми певної професії.

- прогнозування професійної придатності особистості на основі співставлення виявлених індивідуальних властивостей з психофізіологічними вимогами професії до людини.

- Чітке визначення вибору професії з позиції: «мені подобається»—«я хочу»—«я можу».

Принципи профдіагностики:

-комплексність діагностики;

-особистісний підхід, що передбачає всебічне вивчення особистості як цілісної системи, яка має певну структуру;

-динамічність, що полягає у вивченні здібностей особистості;

-активність, яка передбачає формуючий вплив на особистість.

Профорієнтаційна психодіагностика дозволяє визначити рівень розвитку загальних і спеціальних здібностей, ступінь сформованості різних якостей особистості, рівень інтелектуального розвитку людини та її індивідуально-типологічні особливості на різних вікових етапах. Профконсультанту слід пам'ятати, що професійно важливі якості, здібності постійно змінюються. Як зазначається в посібниках з психодіагностики, профдіагностичне обстеження дозволяє зрозуміти, чого досягнув опитант на шляху формування, розвитку тих чи інших здібностей, але не дозволяє будувати довготривалий прогноз, але не дозволяє врахувати чинники, які впливають на формування майбутньої професійної придатності. Остання залежить від мотивації, профпідготовки, стосунків у колективі тощо.

Профдіагностика не є одноразовим заходом, це досить тривала робота, результатом якої є вибір професії або її перевибір.

Особливості профдіагностики:

- результати профдіагностики використовуються для стимуляції потреб особистості в самопізнанні, самовдосконаленні, професійному становленні;

- виявлення деструктивних тенденцій професійного розвитку: кризи, стагнації, деформації, недостатній рівень розвитку професійно важливих якостей, здібностей;

- моніторинг професійного розвитку особистості;

- визначення обмежень у виборі професійної діяльності, в якій висувуються жорстокі вимоги до психофізичного стану опитант.

При профвідборі профпридатність оцінюється за критеріями:

- Медичні показники,

- Відбір даними освітнього цензу,

- Психологічний відбір.

Методи психодіагностики ті самі, що використовують під час наукового дослідження. Їх відмінність обумовлюється метою та цілями застосування. В науковому дослідженні методи використовуються з метою одержання нового наукового знання, психодіагностичні методи використовують з метою збору інформації про об'єкт консультування, а тому обумовлюється проблемами, які необхідно розв'язати в процесі профконсультування.

З цією метою використовують такі методи:

1. об'єктивні тести (тести на визначення рівня інтелекту та розвитку здібностей, та тести досягнень, за допомогою яких визначають рівень знань, умінь, навичок;

2. тести-опитувальники, за допомогою яких діагностують особистісні якості та спрямування: інтереси, установки, відношення, цінності;

3. Методи суб'єктивного шкалювання та самооцінки – клієнту пропонують певні шкали в словесній, числовій або графічній формі для оцінки і шкалювання. До них відносяться такі методи: Дембо-Рубінштейна, семантичний диференціал, методики ранжування (тест Люшера), сортування (каузометрія) та ін.

4. інтерактивні методики (бесіда, інтерв'ю, рольова гра та ін.);

5. проєктивні методи – побудовані на інтерпретації відповідей клієнта на зовні здавалось би нейтральні запитання. На основі відповідей та реакцій клієнта психолог виявляє глибинні мотиви поведінки.

До цієї групи методів відносять такі методики «незакінчених речень», аналіз продуктів діяльності, тематичний апперцептивний тест та ін.

6. стандартизоване аналітичне спостереження, який характеризується наявністю мети і предмета спостереження, процедурної схеми, виділеними ознаками спостереження та способами їх реєстрації. На основі аналізу ознак спостереження здійснюється інтерпретація поведінки і приймається рішення;

7. апаратурні психофізичні методи, за допомогою яких реєструються фізіологічні індикатори: дихання, пульс, м'язовий тонус, опір шкіри тощо.

Варто зазначити, що найбільш поширеними психодіагностичними методиками, спрямованими на виявлення загальної професійної спрямованості, є «Карта інтересів», методика «Ціннісні орієнтації» Рокича, методика ДДО (диференційно-діагностичний опитувальник), опитувальник Холланда.

При проведенні психодіагностики психолог повинен чітко розуміти мету профконсультації, уміти підібрати ефективний діагностичний інструментарій, провести відбір важливих даних, які дозволять опрацювати, проаналізувати та інтерпретувати отримані дані, встановити психологічний діагноз, скласти прогноз розвитку ситуації і, у разі необхідності, скласти план корекційної чи розвиткової роботи з оптантом.

Розрізняють чотири основних компоненти профдіагностики

1. Психологічний – виявлення індивідуально-психологічних властивостей особистості.
2. Психофізіологічний – виявлення та аналіз типологічних і різних психофізіологічних показників.
3. Медичний – вивчення стану здоров'я і схильності до захворювання.
4. Соціальний – виявлення нахилів, здібностей, професійної спрямованості, впливу сім'ї, оточення, умов життя та вибір професії.

Профдіагностика є частиною професійно-психологічного відбору, який включає в себе аналіз моральних якостей, біографічних даних, оцінку стану здоров'я, освіти, професійної підготовки, тощо. В її основі лежить оцінка індивідуальних особливостей оптанта, яка дозволить виділити осіб, які не справляться з функціональними обов'язками та можуть завдати загрози життю інших. Профдіагностика дозволить покращити якість персоналу, комплектування організацій спеціалістами, підвищити продуктивність працівників, укомплектувати організацію з урахуванням психологічної сумісності персоналу.

Профдіагностика зумовлена (Корольчук & Осьодло, 2007, с.81):

- високими вимогами до здібностей працівника, особливо при включенні її в систему «людина-техніка»,
- значною кількістю помилок, яких може припуститись спеціаліст і процесі здійснення професійної діяльності,
- необхідністю зниження можливих економічних збитків внаслідок невідповідності людини вимогам професії,
- несприятливим впливом на психологічний клімат колективу при порушенні дисципліни і професійних норм.

Т.Белан (2025) зазначає, що основними рисами особистості є дієздатність, яка проявляється у спрямованій діяльності, у взаємодії та спілкуванні з іншими людьми. Усвідомлення власної суспільної ролі визначається участю у справах колективу, оцінкою цієї участі з боку оточення, а також особистісною самооцінкою результатів діяльності. У структурі особистості автор виокремлює три психологічні характеристики: – стійкість – відносна сталість основних властивостей; – єдність – цілісність особистості як системи; – активність – здатність до цілеспрямованої діяльності. Ці характеристики є основними в різноманітності рис особистості.

Активуючими методами в профорієнтації називають певні ігрові методики, які спрямовані на формування у оптанта професійного самовизначення і озброєння доступним і зрозумілим засобом для планування, коригування та реалізації своїх професійних перспектив; які мають свої особливості: цікавість оптантів до таких методик і особиста значущість питань в методиці, які будуть обговорюватись, добровільність участі оптантів в процедурі проведення, двоплановість дій (план реальних дій (реальні емоції, розмови, дії), а з іншого боку, план вигаданих дій).

Проблема профконсультування	Методи психодіагностики
Професійне самовизначення	Тести опитувальники: ДДО Є.О.Клімова, опитувальники професійних інтересів, тести на визначення рівня інтелекту, тест Амтхауера, тест Айзенка, ШТУР, Веклера та ін. Тести спеціальних здібностей. Тест Люшера, Сонді, гумористичних фраз та ін. Бесіда, інтерв'ю
Професійна придатність	Апаратурні психофізіологічні та поведінкові методики. Тести інтелекту, спеціальних здібностей. Тести досягнень
Професійна адаптація	Стандартизоване аналітичне спостереження,
тести-опитувальники. Проективні методики: «незавершених речень», тест Люшера, ТАТ, фрустраційний тест Розенцвейга, графічні проективні методики	
Реалізація професійно-психологічного потенціалу	Об'єктивні методи інтелекту та креативності, тести досягнень, здібностей, Опитувальники: потреба в досягненнях, самовідношення, самооцінки. Стандартизоване аналітичне спостереження. Психологічна бесіда, інтерв'ю
Професійний ріст, кар'єра	Об'єктивні методи інтелекту та креативності, тести досягнень, самовідношення, Проективні методики: «незавершених речень», тест Люшера, ТАТ, фрустраційний тест Розенцвейга, графічні проективні методики. Семантичний диференціал, Методики визначення самооцінки, рівня домагань
Професійні деструкції (стагнація, кризи, конфлікти)	Тести-опитувальники: ММРУ, тест Кетелла. Психобіографія, каузометрія. Проективні методики: тест Люшера, фрустраційний тест Розенцвейга, репертуарні решітки Келлі, методики визначення самооцінки. Семантичний диференціал
Професійна реабілітація	Патохарактерологічний діагностичний опитувальник А.Лічко. Проективні методики: фрустраційний тест Розенцвейга, графічні проективні методики. Тести інтелекту, досягнень та спеціальних здібностей, тест Люшера, Сонді. Психологічна бесіда, інтерв'ю, стандартизоване спостереження та інші

Організація спільного з оптантом розгляду профорієнтаційних проблем передбачає:

- виділення загальної мети роботи,
- використання загального засобу для вирішення виділених проблем і цілей,
- забезпечення поступового переведення засобів вирішення проблем у внутрішній план дій оптанта,
- в ідеальному випадку консультант допомагає оптанта обирати індивідуальний засіб для вирішення різноманітних профорієнтаційних проблем.

Активуючими методами в профорієнтації називають певні ігрові методики, які спрямовані на формування у оптанта професійного самовизначення і озброєння доступним і зрозумілим засобом для планування, коригування та реалізації своїх професійних перспектив; які мають свої особливості: цікавість оптантів до таких методик і особиста значущість питань в методиці, які будуть обговорюватись, добровільність участі оптантів в процедурі проведення, двоплановість дій (план реальних дій (реальні емоції, розмови, дії), а з іншого боку, план вигаданих дій)

Активуючі методи:

- профорієнтаційні ігри з великими аудиторіями,
- ігрові профорієнтаційні вправи,
- карткові профорієнтаційні методики (настольні, бланкові)
- активізуючі профорієнтаційні опитувальники,
- ціннісно-сміслові опитувальники.

Профконсультація розглядається як один з елементів і, одночасно, як один з етапів і напрямів профорієнтації, основним завданням якого є формування професійної спрямованості, формування мотивації до певної професійної діяльності, стимуляція та активізація внутрішніх сил молодого людини на розвиток своїх потенційних можливостей і на досягнення поставленої мети.

Професійна консультація – форма керівництва професійним самовизначенням особистості шляхом надання їй науково обґрунтованої психологічно-педагогічної допомоги у самооцінці здібностей та у виборі професій.

Профконсультація – метод надання психологічної допомоги людям різного віку під час професійного самовизначення або в процесі планування професійної кар'єри чи під час подолання труднощів у професійному становленні. Консультація надається з обов'язковим урахування фізичних і психологічних індивідуальних особливостей клієнта, його загальних і професійних інтересів, нахилів та здібностей, рівня загальної і спеціальної освіти та підготовки. Профконсультація проводиться з використанням професіограм, особливо психограм різних професій та з застосуванням методів професійної діагностики.

Завдання профконсультації:

- психологічне вивчення особистості оптанта;
- надання обґрунтованої допомоги молоді в оцінці власних здібностей до різних видів трудової діяльності у сфері суспільного виробництва;
- надання порад та рекомендацій щодо вибору професії і можливих шляхів опанування нею (навчання у профтехучилищах, технікумах (коледжах), у ВНЗ, підготовка безпосередньо на виробництві) тощо.
- надання рекомендацій людині про можливі напрями професійної діяльності, що найбільш вдало відповідає її психологічним, фізіологічним особливостям на основі результатів психологічної і медичної діагностики;
- професійний відбір – визначення ступеня професійної придатності людини до конкретної професії або посади, відповідно до нормативних вимог;
- професійна, виробнича і соціальна адаптація - система заходів, які сприяють професійному становленню працівника, формуванню в нього відповідних професійних і соціальних якостей, установок і потреб як в праці безпосередньо, так і в розвитку особистості як професіонала.

Під час надання консультації необхідним є врахування потреб ринку праці, можливостей трудовлаштування, професійного росту та умов праці.

Метою профконсультаування часто є виявлення придатності людини до конкретного виду діяльності, тобто встановлення відповідності між індивідуальними психологічними та особистісними особливостями людини як суб'єкта діяльності та вимогами, які висуває до неї професія.

Напрями організації профконсультаційної допомоги:

- Довідниково-інформаційний,
- Організаційно- управлінський,
- Адаптаційне профконсультаування,
- Стимулююче профконсультаування,
- Корекційне профконсультаування,
- Реабілітаційне консультаування

Види консультацій. Профконсультацію поділяють на довідкову, діагностичну (або психолого-педагогічну) та медичну.

Довідкова консультація – це консультація, під час якої зацікавлені особи з'ясовують вимоги професії до людини, умови та терміни оволодіння професією, вимоги до кандидата на ту чи іншу посаду, з'ясовують можливості освоєння різних професій та шляхи їх здобування, можливості працевлаштування, терміни підготовки, систему оплати праці, перспективи професійного росту тощо;

Діагностична – це консультація, яка спрямована на вивчення особистості, її інтересів, схильностей, здібностей з метою виявлення відповідності між особистістю та обраною професією;

Медична - це консультація, під час якої виявляють стан здоров'я молодої людини, особливості її психофізіологічних властивостей у контексті взаємовідношення до обраної професії.

Окремі дослідники розглядають профконсультацію як єдиний з профдіагностикою процес, який у такому випадку поділяють на **три етапи**:

підготовчий, який до певної міри співпадає з довідковою консультацією,

основний, під час якого здійснюється психодіагностика та встановлюється стан здоров'я молодої людини,

заклучний, коли після обстеження надається кваліфікована порада щодо майбутнього професійного вибору.

Профконсультація складається з наступних фаз:

- вивчення психічних і особливостей претендента на професію (психодіагностична фаза);
- характеристики змісту праці, вимоги професій та їх опис в психологічних термінах (професіографічна фаза);
- співставлення індивідуальних особливостей людини з вимогами людини з вимогами професії й прийняття рішення про придатність людини (фаза прийняття рішення).

Профконсультація в умовах сьогодення може надаватись і онлайн, з використанням різних інтернет-ресурсів: Портал професійного консультування (<http://www.profi.org.ua>), Інтернет-проект “Профорієнтація” (<http://prof.osvita.org.ua/>), Молодіжно-інформаційна консультативна служба “Світ професій” (<http://www.4uth.gov.ua/trade/>). Це є інтерактивним і мобільним способом здійснення профконсультації.

Психологічна підтримка — система соціально-психологічних способів і методів, які сприяють соціально-професійному самовизначенню особистості в ході формування її здібностей, ціннісних орієнтацій, самосвідомості. Психологічна підтримка спрямована на підвищення конкурентоздатності людини на ринку праці, на допомозі в процесі реалізації професійної кар’єри, на попередження негативних варіантів та тенденцій розвитку особистості, девіантної поведінки. Основні шляхи реалізації психологічної підтримки людині, яка обирає професію – це оптимізація психічного стану людини, допомога у вирішенні актуальних психологічних проблем, що перешкоджають професійній самореалізації людини.

Напрями психологічної підтримки:

- психопрофілактика,
- психологічне консультування з питань професійного вибору (допомога в самопізнанні, самооцінці та адаптації в реальних життєвих ситуаціях, в подоланні криз особистісного розвитку, досягнення емоційної стійкості),
- психологічна корекція.

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

Список літератури

Основна

- Т.Г. Белан (2025) Теорія і методика профорієнтаційної роботи : навчально-методичний посібник до виконання практичних робіт для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Професійна освіта (за спеціалізаціями)». Чернівці: НУЧК імені Т.Г. Шевченка, 72 с.
- М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк (2016) Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Київ: Ніка-центр, 536 с.
- О. Мерзлякова, Г. Євдокимова (2014) Методики професійного самовизначення. Київ: Шкільний світ. 120 с.
- Кириченко В. В. Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : навч. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ і. І. Франка, 2015. http://eprints.zu.edu.ua/14888/1/Кириченко%20В.В.%20Психологічні_основи_профорієнтації.pdf
- Кокун О.М. Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: ДП "Інформ.-аналіт. агенство", 2012. 200 с
- Малхазов О.Р. (2010) Психологія праці: Навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури. 208 с.
- А. М. Шевенко (2025) Підготовка радника з профорієнтації для закладів загальної середньої освіти : методичні рекомендації. Київ : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. 74 с
- Шиделко А. В. (2017) Профорієнтація і профвідбір: аксіологічні аспекти: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 140 с.
- Щербакова І. М., Стадник Г. А. (2012) Психодіагностика професійного самовизначення особистості: навч.-метод. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. 324 с

Додаткова

- Карпенко Г. В. (2008) Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми: Університетська книга. 168с.

- Ірхіна С.М. (2007) Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. Київ : МВС. 91 с.
- Егорова Є. В., Ігнатович О. М. (ред) (2014) та інші Професійна орієнтація : підручник для студентів. Кіровоград : ІмексЛТД. 240 с.
http://lib.iitta.gov.ua/709764/1/02_2650_Професійна%20орієнтація.pdf
- В. Рибалка. С. Максименко (ред), О. Главник (2003) Готовність учня до профільного навчання. Київ: Мікрос СВС. 112 с.

СЕМІНАРСЬКО-ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 5

Тема: (2 год)

Мета: поглиблення знань щодо професійної діагностики на різних етапах профорієнтаційної роботи як складовою діяльності психолога; формування знань про особливості становлення та розвиток наукових уявлень про профорієнтацію і профвідбір; формування знань щодо власної орієнтації у професійній діяльності практичного психолога; розвиток пізнавальних психічних процесів; навчальних здібностей, спостережливості, активності, самостійності здобувачів вищої освіти.

Навчальне обладнання: ТЗН: мультимедійні, технічні.

Наочні засоби: схеми, підручники

Міжпредметні та міждисциплінарні зв'язки: загальна психологія, практикум із загальної психології, вікова психологія, педагогічна психологія, психодіагностика

Методичні рекомендації:

1. для підготовки за темою семінару здобувачам освіти варто ознайомитись з поданою у списку літературою
2. Ознайомитись та скласти термінологічний словник за ключовими поняття лекцій
3. Підготуйте звіт за опрацьованими діагностичними тестами (подано нижче).

Питання до семінару:

1. Теоретична частина

1. Психодіагностика в роботі психолога-профорієнтолога
2. Психодіагностичне поле діяльності профорієнтолога.
3. Використання психодіагностичних даних у профорієнтаційній роботі.
4. Класифікація методів профдіагностики
5. Модель первинного дослідження особистості опитаного.
6. Аналіз активізуючих профорієнтаційних методів.

2. Практична частина:

1. Розв'язання психологічних задач та практичних завдань на формування психодіагностичних навичок.

Завдання 1. Які методики Ви можете запропонувати для діагностики професійної спрямованості особистості? Проведіть обстеження за однією з запропонованих методик Ваших колег

Завдання 2. Схарактеризуйте поняття «локус контролю» та визначте методи її діагностики

Завдання для поаудиторного виконання

Завдання: здійснити профдіагностику 4-5 осіб за поданими нижче та в додатках методиками і підготуйте звіт з профорієнтаційними рекомендаціями

ОПИТУВАЛЬНИК ПРОФЕСІЙНИХ СХИЛЬНОСТЕЙ Л.ЙОВАНШІ

(Модифікація Г.В. Резапкіної)

Методика спрямована на виявлення схильностей осіб, що навчаються до різноманітних сфер професійної діяльності: робота з людьми, практична, інтелектуальна, естетична, планово – економічна чи екстремальна. Перевага методики виявляється в застосуванні непрямих запитань, що виявляють приховану мотивацію, на відміну від більшості методик, в яких постають прямолінійні питання.

Інструкція

Закінчіть висловлювання, обираючи один з варіантів - "а", "б", "в" – і обведіть відповідну букву в бланку напроти номера питання.

1. Мені б хотілося в своїй професійній діяльності:

- а) спілкуватися з різними людьми;

- б) що-небудь робити своїми руками – меблі, машини, одяг і та ін.;
- в) знімати фільми, малювати, писати книги, виступати на сцені та ін.

2. У книзі мене найбільше приваблює:

- а) художня форма, майстерність письменника чи режисера;
- б) сюжет, дії героїв;
- в) інформація, яка може бути корисною в житті;

3. Найбільше я зрадію Нобелівській премії:

- а) в науковій сфері;
- б) за громадську роботу;
- в) в галузі мистецтва;

4. Найшвидше я погоджусь стати:

- а) менеджером банку;
- б) головним інженером на підприємстві;
- в) начальником експедиції;

5. Майбутнє людей визначає:

- а) досягнення в науці;
- б) розвиток виробництва;
- в) взаєморозуміння між людьми;

6. На місці директора закладу я, насамперед, займусь:

- а) її матеріально-технічним забезпеченням (їдальня, спортзал, комп'ютери);
- б) створенням дружнього колективу;
- в) розробкою новітніх технологій;

7. На технічній виставці мене найбільше зацікавить:

- а) зовнішній вигляд експонатів (колір, форма);
- б) внутрішні пристрої експонатів;
- в) їх практичне застосування;

8. В людях я ціную, найбільше:

- а) мужність, сміливість, витривалість;
- б) дружелюбність, чуйність, відкритість;
- в) відповідальність, чесність, охайність;

9. У вільний від роботи час я буду:

- а) писати вірші чи малювати;
- б) проводити різноманітні дослідження;
- в) тренуватися;

10. У закордонних поїздках мене найбільше зацікавить:

- а) екстремальний туризм (альпінізм, гірські лижі, віндсерфінг);
- б) ділове спілкування;
- в) можливість знайомства з історією і культурою іншої країни;

11. Мені цікаво вести бесіду про:

- а) машину нового типу;
- б) нову наукову теорію;
- в) людські взаємовідносини;

12. Якщо б у моєму університеті було три кружки, я б обрав (-ла):

- а) технічний;
- б) музичний;
- в) спортивний;

13. В університеті найбільшу увагу слід приділяти:

- а) покращенню взаєморозуміння між викладачами та студентами;
- б) підтримки здоров'я;
- в) зміцненню дисципліни;

14. Я з величезним задоволенням дивлюсь:

- а) науково – популярні фільми;
- б) програми про культуру і мистецтво;
- в) спортивні програми;

15. Мені було б цікаво працювати:

- а) з машинами, механізмами;
- б) з об'єктами природи;
- в) з дітьми і ровесниками;

16. ВНЗ (вищий навчальний заклад) в першу чергу повинен:

- а) давати знання й вміння;
- б) вчити спілкуванню з іншими людьми;
- в) навчати навичкам роботи (праці);

17. Кожна людина повинна:

- а) вести здоровий спосіб життя;
- б) мати можливість займатися творчістю;
- в) мати зручні побутові умови;

18. Для благополуччя суспільства в першу чергу необхідно:

- а) захист інтересів і прав громадян;
- б) турбота про матеріальне благополуччя людей;
- в) наука й технічний прогрес;

19. Мені цікаво було б:

- а) планувати виробництво продукції;
- б) виготовлять речі, предмети побуту;
- в) займатися збиранням продукції;

20. Я надаю перевагу, читаючи статті:

- а) про видатних вчених і відкриттях;
- б) про творчість художників і музикантів;
- в) про цікаві винаходи;

21. Вільний час я з найбільшим задоволенням проводжу:

- а) займаючись будь-чим по господарстві;
- б) з книгою;
- в) на виставках і концертах;

22. Велику зацікавленість у мене викликає повідомлення:

- а) про художню виставу;
- б) про ситуації на фондових біржах;
- в) про наукове відкриття;

23. Я надаю перевагу, працюючи:

- а) в приміщенні, де багато людей;
- б) в незвичайних умовах;
- в) в звичайному кабінеті;

Бланк відповідей

№ відповіді	1	2	3	4	5	6
1	а	в		в		б
2		в		а	б	
3	б	а		в		
4			б		в	а
5	в	а	б			
6	б	в				а
7		б	в	а		
8	б				а	в
9		б		а	в	
10				в	а	б
11	в	б	а			
12			а	б	в	
13	а				б	в
14		а		б	в	
15	в		а		б	
16	б		в			а

17				б	а	в
18	а	в	б			
19			в		а	б
20	в		б			а
21		а	в	б		
22		б	а	в		
23		в		а		б
Всього						

Обробка й аналіз результатів

Після заповнення бланку студенти повинні підрахувати число обведених букв в кожній з шести колонок бланку і записати ці шість чисел в пусті клітинки нижнього рядка.

10-12 балів – яскраво виражена професійна схильність.

7-9 балів – в середньому виражена професійна схильність.

4-6 балів – слабо виражена професійна схильність.

0-3 балів – професійна схильність не виражена.

В кожній з колонок представлена сума балів. Вона відображає схильність до певного виду діяльності:

1 – схильність до роботи з людьми. Професії, пов'язані з обслуговуванням: побутовим, медичним, довідково – інформаційним. Управлінням, вихованням і навчанням. Люди, успішні в професіях цієї групи, повинні вміти і любити спілкуватися, знаходити спільну мову з різними людьми, розуміти їх настрій і здібності.

2 – схильність до дослідницької діяльності. Професії, пов'язані з науковою діяльністю. Крім гарної теоретичної підготовки у певних галузях науки, людям, що займаються дослідницькою діяльністю, необхідні такі особисті якості, як раціональність, незалежність й оригінальність суджень, аналітичний склад розуму. Як правило, їм більше подобається роздумувати про проблему, чим займатися її реалізацією.

3 – схильність до роботи на виробництві. Коло цих професій дуже широкий: виготовлення і обробка металу; збір, монтаж пристроїв й механізмів; ремонт, обслуговування електронного і механічного обладнання; монтаж, ремонт будівель, конструкцій; обробка і використання різноманітних матеріалів; управління транспортом. Професії цієї групи ставлять підвищенні вимоги о здоров'я людини, координацію рухів, уваги.

4 – схильність до естетичних видів діяльності. Професії творчого характеру, пов'язані з зображуваною, музичною, літературно – художньою, акторо – сценічною діяльністю. Людей творчих здібностей, крім наявності спеціальних здібностей (музичних, літературних), відрізняє оригінальність мислення і незалежність характеру, стремління до ідеалу.

5 – схильність до екстремальних видів діяльності. Професії, пов'язані з займанням спортом, подорожуванням, експедиційною роботою, охороною та оперативно – пошуковою діяльністю, службою в армії. Всі вони ставлять особливі вимоги до фізичної підготовки, здоров'я і морально – вольовим якостям.

6 – схильність до планово – економічним видам діяльності. Професії, пов'язані з розрахунками і плануванням (бухгалтер, економіст). Документознавством, аналізом текстів (редактор, перекладач, лінгвіст). Схематичним зображенням об'єктів (топограф, кресляр). Ці професії вимагають від людини зібраності й охайності.

ЛІТЕРАТУРА

- Барабаш Ю. Г, Позінкевич Р. О. (2003) Психолого-педагогічні основи вибору професії: Навч. посібник. Луцьк : РВВ "Вежа" Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки. 202с.
- Ірхіна С.М. (2007) Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. К. : МВС. 91 с.
- Карпенко Г. В. (2008) Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми : Університетська книга. 168с.
- Кашкарьова Л.Р. (2012) Профорієнтація та профвідбір: навч.-метод. комплекс для студ. спец. "Практична психологія". Бердян. держ. пед. ун-т. 2-ге вид., допов. Бердянськ : БДПУ. 197 с.
- Корольчук М.С. (2002) Психофізіологія діяльності. К.: КИМУ. 210 с.

- Коропецька О.М. (2005) Профорієнтація та профпідбір: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Прикарпатський національний ун-т ім. В.Стефаника. Івано-Франківськ. 236 с.
- Методи психодіагностики в системі профвідбору : метод. посіб. авт.-уклад. В.В. Синявський та ін. Київ: ДЦЗ, 2006. 241 с Професійна орієнтація: теорія і практика: науково-методичний посібник для педагогічних працівників. За ред. О. В. Мельника. Івано-Франківськ: "Тіповіт", 2011. Вип. № 2. 279 с.
- Скульська В.Є. (2012) Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах: навч.-метод. посіб. Київ: ІПК ДСЗУ. 158с.
- Шиделко А. В. (2017) Профорієнтація і профвідбір: аксіологічні аспекти: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 140 с.

ЛЕКЦІЯ 6

Тема: Профпідбір. Рекрутмент

Форма проведення заняття: інформаційна лекція з елементами дискусії і бесіди.

Мета: розширити знання здобувачів освіти про професійне визначення особистості, розкривши зміст профвідбору та рекрутингу.

Ключові поняття: професійний відбір, професійний рекрутмент.

Зміст

Характеристика профвизначення особистості в умовах сьогодення. Аспекти вікової динаміки професійного самовизначення: допрофесійний та професійний онтогенез. Психолого-педагогічні умови формування «внутрішньої позиції» суб'єкта праці у різні вікові періоди. Формування професійної самосвідомості. Стадії вибору професії: вибір професії після 9-ти класів, після закінчення середньої школи, ПТУ, середніх спеціальних навчальних закладів, ВНЗ, перекваліфікація. Психологічні аспекти вибору професії. Групи чинників, що впливають на вибір професії: особисті плани; схильності: інтереси до певних видів діяльності, побажання; здібності; актуальний соціальний запит на професію, прогноз динаміки попиту на професіоналів у майбутньому. Причини помилок у виборі професії: моменти випадковості та їх вплив на вибір професії. Стадії професійного становлення особистості: аморфна оптація; оптація; професійна підготовка; професійна адаптація; первинна професіоналізація; вторинна професіоналізація; професійна майстерність.

Проектування професійного життєвого шляху: поняття «професійний життєвий шлях», структура особистісного професійного життєвого шляху, життєві перспективи, особистий життєвий план, індивідуальна ситуація вибору професії, прийняття рішення про вибір професії.

Питання, що виносяться на самостійне вивчення: Дослідження індивідуально-психологічної динаміки розвитку усвідомлення і розв'язання мотиваційних конфліктів особистістю у процесі ухвалення рішення щодо вибору професії. Методи активізації професійного самовизначення оптантів.

Питання для самоперевірки

1. Опишіть вікову динаміку професійного самовизначення
2. Охарактеризуйте умови вибору професій в юнацькому віці

ОСНОВНІ СХЕМИ ТА ПОНЯТТЯ ДО ТЕМИ

Бабакова В.М. подає чітке й розширене визначення терміну «профвідбір» наступним чином: це спеціалізована процедура вивчення і самооцінки придатності людей до оволодіння спеціальністю, досягнення потрібного рівня майстерності і успішного виконання професійних обов'язків в типових і специфічно утруднених умовах.

При здійсненні профвідбору важливим компонентом, який варто враховувати є формування компетентності і розвиток компетенцій. Навчання у професії – системний навчально-методичний процес, що здійснюється з метою підвищення кваліфікації чи перепідготовки персоналу безпосередньо в організації або за договором із освітньою організацією. Професійна придатність визначається сукупністю індивідуальних особливостей людини, які впливають на успішність діяльності. При здійсненні профвідбору перевага надається тому, хто має більш високий рівень професійно важливих якостей, властивостей і кращі перспективи їх розвитку.

Вибір освітнього професійного профілю та професії є внутрішньою діяльністю осіб юнацького віку, яка спрямована на побудову та осмислення альтернатив професійного вибору, а також виділення критеріїв для порівняння цих альтернатив, виділення ключових альтернатив, реалізація кінцевого вибору. Така діяльність пов'язана з розвитком певних компонентів: мотиваційного; пізнавального-прогностичного; операціонального; емоційно-вольового; інтелектуального.

При проведенні профвідбору вибирають найбільш придатного для даної професії кандидата. При здійсненні профвідбору до уваги береться конкретна професія з її вимогами до психологічної та психофізіологічної сфери людини. При цьому перевага надається тому, хто задовольняє вимоги професії, тому, хто має більш високий рівень професійно важливих якостей, властивостей і кращі перспективи їх розвитку в даній професійній діяльності.

Професійний відбір - процес вибору з групи кандидатів на певну посаду тих, від кого можна чекати успішного освоєння і наступного ефективного виконання функцій.

Основою для професійного відбору є конкретні нормативні характеристики професії: соціальні, операціональні, організаційні.

Профвідбір – це система заходів, що дозволяє виявити людей, які за своїми індивідуальними особистими якостями найбільш придатні до навчання і подальшої професійної діяльності з певної спеціальності.

У даному випадку здійснюється пошук особистості, яка б найбільше відповідала вимогам професії. Під час профвідбору ми керуємося інтересами роботодавця.

Типи профвідбору:

- за здібностями і схильністю для направлення на попереднє професійне навчання;
- за наявною готовністю до виконання функцій по тій чи іншій професії.

Професійний відбір включає такі види: медичний, соціально-психологічний, освітній і психофізіологічний.

Профвідбір здійснюється в кілька етапів та стадій:

- попередній етап, на якому проводиться відбір за медичними показниками, станом здоров'я;
- етап психодіагностичного обстеження з використанням різних комплексів тестів, моделюванням трудових процесів і ситуацій, реєстрацією показників функціонального стану і ефективності роботи;
- етап прогнозування успішності оволодіння професією та ефективною діяльністю на основі оцінки психофізіологічних характеристик відповідно до вимог професії і врахування можливості компенсації деяких недостатньо розвинутих якостей за рахунок високого розвитку інших.

В психології праці виділяють етапи професійного відбору.

1. Психологічне вивчення професії з метою виявлення вимог до людини. Інформація про професійну діяльність може бути отримана з різних джерел, таких як вивчення інструкцій, документів, в яких регламентується діяльність; спостереження за діяльністю відповідних фахівців; бесіда з фахівцями про особливості професії, фотографування, кінозйомка, хронометраж професійної діяльності. Інформація про професію узагальнюється в професіограми.

2. Вибір психодіагностичних методів дослідження, в тому числі тестів, які найбільшою мірою характеризують ті психічні процеси і професійні дії, відносно яких належить оцінювати професійну придатність.

3. Психологічний прогноз успішності навчання та подальшої діяльності на основі зіставлення відомостей: а) про вимоги професії до людини і отриманих психодіагностичних даних з акцентом на оцінку особистісних характеристик; б) про можливість цілеспрямованого вдосконалення і компенсації професійно важливих якостей (з урахуванням часу, відведеного на навчання), а також ймовірності адаптації до професії, можливості появи екстремальних ситуацій і впливів.

Але профвідбір в організації здійснюється за етапами:

1) на попередніх етапах створення нової організації або підрозділу необхідно провести планування структури організації, визначити сам тип структури та основні відносини організації і персоналу;

2) на етапі проектування організації визначаються цілі діяльності; зв'язки з зовнішнім середовищем; розділяються процеси; групуються функції і виділяються підстави для об'єднання окремих етапів робіт у більш узагальнені ланцюжки; на основі цього формується структура (конкретні підрозділи та робочі групи) організації;

3) здійснюється загальне оцінювання потреби в персоналі;

4) реалізується пошук і організація претендентів;

5) проводиться робота з самими претендентами, яка передбачає такі підетапи: на підставі попередньої співбесіди – збір бази даних про претендентів, підготовка списку кандидатів на вакантні посади; збір попередньої інформації від кандидатів; перевірка інформації, отриманої від кандидатів; тестування кандидатів; при необхідності медичне обстеження; серія послідовних інтерв'ю з фахівцями організації; остаточне рішення про зарахування на роботу.

Стадії профвідбору:

- створення кадрової комісії;
- формування вимог до робочих місць;
- оголошення про конкурс у засобах масової інформації;
- медичне обстеження здоров'я і працездатності кандидатів;
- оцінка кандидатів на психологічну стійкість;
- аналіз захоплень і шкідливих звичок кандидатів;
- комплексна оцінка кандидатів за рейтингом і формування остаточного списку;
- висновок кадрової комісії з вибору кандидатури на вакантну посаду;
- оформлення і подача у відділ кадрів кадрових документів кандидата.

Під час подальшої професіоналізації суб'єкт праці, який пройшов профвідбір, адаптується до умов діяльності, колективу, системи конкретних вимог до нього як до працівника і особистості. Якщо процес професіоналізації йде прогресивно, людина претендує на зміну свого посадового статусу в організації. Перед службою управління персоналом у зв'язку з цим виникають такі завдання: а) вивчення працівника з метою просування по службі; б) з'ясування можливостей просування на інші види робіт; в) визначення рівня заробітної плати і премій; г) встановлення підстав при зниженні на посаді; д) вирішення питання про припинення трудового договору у зв'язку зі звільненням або виходом на пенсію; е) прийняття рішення про зарахування до штату та ін. Ці завдання вирішуються в процесі професійної атестації працівника.

Професіоналізм і майстерність представляє собою сплав знань і високорозвинених умінь, оскільки включаючись в професійну діяльність молодий спеціаліст має мати не тільки знання, а й первинні уміння в освоєній професії. Тому важливим є питання професійної підготовки і конкурентноспроможності.

Конкурентноспроможність забезпечується розвитком високотехнологічних, наукомістких виробництв, в яких знання є безперервним потоком інновацій, технологізація робочого місця. А це потребує такого розвитку професійно-особистісного потенціалу опанта, який дозволить йому бути конкурентно здатним. Професійно-особистісний потенціал працівника включає рівень освіти та інтелектуального розвитку, ступінь професійної підготовки, наявність досвіду, уміння та компетентності, що визначає базовий елемент національних освітніх стандартів.

Структура компетентностей: мотиваційний, когнітивний, поведінковий, ціннісно-смысловий аспекти, емоційно-вольова регуляція процесу і результату прояву.

Характеристики компетентності:

- ефективне використання здібностей, що дозволяє плідно здійснювати професійну діяльність згідно вимогам робочого місця;
- володіння знаннями, уміннями і здібностями, необхідними для роботи за фахом при одночасній автономності і гнучкості в частині рішення професійних проблем; розвинена співпраця з колегами і професійним міжособистісним середовищем;
- інтегроване поєднання знань, здібностей і установок, оптимальних для виконання трудової діяльності в сучасному виробничому середовищі;
- здатність робити що-небудь добре, ефективно в широкому форматі контекстів з високим ступенем саморегулювання, саморефлексії, самооцінки; швидкою, гнучкою і адаптивною реакцією на динаміку обставин і середовища.

Компетентність - це особисті якості, якими володіє працівник у своїй сфері діяльності, що включають знання, уміння, досвід, мотиви, поведінкові характеристики (стиль роботи, образ думок, робочі звички, культуру тощо).

Компетенція - поняття, що відноситься до роботи і говорить про сферу професійної діяльності, в якій людина компетентна. Її компетентність визначається здатністю використовувати свої знання, навички і властивості особистості для досягнення встановлених цілей та стандартів.

Прийнято розрізняти компетенції: інструментальні, міжособистісні, системні. Трактують ціх компетенцій вчені рекомендують наступні:

Інструментальні компетенції - здатність до аналізу і синтезу; до організації і планування; базові знання в різних областях; підготовка з основ професійних знань, письмова та усна комунікація; знання другої мови; елементарні навички роботи з комп'ютером; навички управління інформацією (уміння знаходити і аналізувати інформацію з різних джерел); вирішення проблем; прийняття рішень.

Міжособистісні компетенції - здатність до критики і самокритики; вміння працювати в команді; навички міжособистісних відносин; здатність спілкуватися з фахівцями з інших областей; здатність працювати в міжнародному середовищі; прихильність етичним принципам.

Системні компетенції - здатність застосовувати знання, генерувати ідеї (креативність), вчитися адаптуватися до нових ситуацій; навички лідерства; дослідницькі навички; розуміння культур та звичаїв інших країн; здатність працювати самостійно; розробка та управління проектами; ініціативність і підприємницький дух; турбота про якість; прагнення до успіху.

Сформованість професійної компетентності на рівні здобуття професійної освіти впливає і на рівень кваліфікації працівника. Остання визначається загальним і спеціальним професійним освітою, знаннями, вміннями, професійними навичками та професійним досвідом. Іншим компонентом професійної компетентності є особистісні якості працівника: фізичні та розумові дані, здібності, креативність, вмотивованість, здатність адаптуватися до роботи, здатність до самоосвіти та навчання в професії та інше.

Профвідбір і профпідбір - це система засобів, що забезпечують найпростіше оцінювання взаємовідповідності людини і професії.

Профпідбір - система заходів, що спрямовані на пошук професії для конкретної особистості, яка б відповідала індивідуальним психічним та психофізіологічним особливостям оптанта.

Профпідбір розглядається як система заходів, яка здійснюється з метою надання допомоги людині, що прагне знайти професію, яка б максимально відповідала і суб'єктивним, і об'єктивним умовам професійного вибору. В центрі профпідбору стоїть конкретна людина з її потребами, для якої необхідно серед численної кількості професій вибрати саме ту, яка б найбільше відповідала її здібностям та інтересам.

Рекрутмент – підбір персоналу – спеціалізована діяльність, функції ейчара, що спрямовані на пошук і підбір кандидатів на вакантні посади в організації.

Рекрутмент – це процес пошуку, залучення чи добору персоналу, працівників в організацію з використанням активних і пасивних методів. Завдання рекрутменту: визначення категорій персоналу, які необхідні для організації. Цілями рекрутмента може бути: підбір лінійних працівників (прості спеціалісти); пошук висококваліфікованих спеціалістів і топ-менеджерів (професійні працівники); пошук перспективні працівників.

Основним завданням кадрового агентства (рекрутингового) є досягнення балансу інтересів між працівником і працедавцем, створення можливостей задоволення потреби працівника в праці і працедавця в необхідному персоналі через їх спільну згоду.

Методологія добору кадрів:

Перший блок – опис посади (професії) або складання професіограми. Має три етапи:

1. Етап - проводиться попередня робота з підготовки до опису посади та вимог до кандидата (складання повного і точного опису списку обов'язків, які мають виконувати всі працівники організації, підрозділу, відділу. Із них вибирають п'ять основних, які займали б найбільше робочого часу працівника на цій посаді.

Визначають яка освіта необхідна для виконання цих обов'язків, а яка бажана та формулюють вимоги до досвіду роботи, освіти і стабільності праці, оцінюють необхідність та можливість підвищення привабливості професії шляхом підвищення зарплати чи інших стимулюючих засобів.

2. Другий етап – складання документа «Опис посади», в якому описують:

- 1) назву організації, підрозділ і назву документу,
- 2) короткі відомості про організацію,
- 3) опис посади (назва, код та інше),

- 4) службові взаємини і повноваження,
- 5) основні обов'язки і відповідальність;
- 6) зміст роботи (до 10 пунктів);
- 7) вимоги до результату роботи,
- 8) умови праці.

Необхідно щоб кандидат на посаду ознайомився з описом посади до початку процедури відбору.

3. Третій етап – визначення вимог до кандидатів як завершення роботи з опису посади. Вимоги групують за: професійною освітою, стажем роботи, наявністю професійного досвіду, конкурентних навичок і вмінь, наявність офіційних документів: диплому, ліцензій тощо, особистісних якостей та інше.

Другий блок - організація пошуку кандидатів та забезпечення можливості відбору (6-8 кандидатів) на одне місце. Методи пошуку: серед працівників фірми, через особисті зв'язки, серед випускників освітніх закладів, пошук через працівників фірми за додаткові виплати, оголошення в прасі, радіо, телебаченні, спеціальних стендах, через Бюро з працевлаштування, рекрутингові служби, ярмарки вакансій тощо.

Третій блок процедури профвідбору – прийняття рішення про вибір спеціаліста.

Ефективність проходження процедури добору кадрів буде залежати від кадрової політики організації. Кадрова політика організації – це система правил і норм, що приводять людський ресурс у відповідність зі стратегією компанії, також це набір правил взаємодії працівників організації, в тому числі і з адміністрацією.

Методи пошуку персоналу:

- Традиційний (пошук в середині організації, просування «кар'єрними сходами»),
- Активний традиційний пошук (використання особистих зв'язків, рекомендацій колег, пошук серед випускників ЗВО, оплата працівникам за рекомендованого спеціаліста, пошук на сайтах з працевлаштування, участь в ярмарках вакансій, запрошення до участі в підборі персоналу фірм чи агентств, які займаються підбором персоналу),
- Headhunting (хедхантинг) (пошук високо кваліфікованих спеціалістів),
- Рекрутмент за рекомендаціями. (за матеріалами: <https://delatdelo.com/organizaciya-biznesa/rekrutment-chto-eto-prostyimi-slovami.html>)

Список літератури

Основна

- Бабакова В.М. (2015) Профвідбір як складова профорієнтації молоді в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 5. 86-89
- Егорова Є. В., Ігнатович О. М. (ред), Кобченко В. В., Литвинова Н. І., Марченко І. Б., Мерзлякова О.Л., Синявський В. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. (2014) Професійна орієнтація : підручник. Кіровоград : Імекс-ЛТД. 240 с.
- М.С. Корольчук, В.М. (2016) Крайнюк Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Київ: Ніка-центр. 536 с.
- О. Мерзлякова, Г. Євдокимова (2014) Методики професійного самовизначення. Київ: Шкільний світ, 2014. 120 с.
- Кокун О.М. (2012) Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: ДП "Інформ.-аналіт. агенство". 200 с
- Малхазов О.Р. (2010) Психологія праці: Навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури. 208 с.
- О. В. Мельник (ред) (2011) Професійна орієнтація: теорія і практика: науково-методичний посібник для педагогічних працівників. Івано-Франківськ: "Тіповіт". Вип. № 2. 279 с.
- Методи психодіагностики в системі профвідбору : метод. посіб. авт.-уклад. В.В. Синявський та ін. Київ: ДЦЗ, 2006. 241 с.
- Щербакова І. М., Стадник Г. А. (2012) Психодіагностика професійного самовизначення особистості: навч.-метод. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. 324 с.

Додаткова

- Готовність учня до профільного навчання. упоряд.: В. Рибалка. За заг. ред. С. Максименка, О. Главник. Київ: Мікрос СВС, 2003. 112 с.
- Ірхіна С.М. Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. Київ : МВС, 2007. 91 с.
- Карпенко Г. В. Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми: Університетська книга, 2008. 168с.

- Коропецька О. Профорієнтація та профпідбір. <http://194.44.152.155/elib/local/3231.pdf>
- Егорова Є. В., Ігнатович О. М. та інші Професійна орієнтація : підручник для студентів. за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград : ІмексЛТД, 2014. 240 с.
http://lib.iitta.gov.ua/709764/1/02_2650_Професійна%20орієнтація.pdf
- Шиделко А. В. (2017) Профорієнтація і профвідбір: аксіологічні аспекти: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС, 140 с.

СЕМІНАРСЬКО-ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 6

Тема: (2 год)

Мета: поглиблення знань щодо професійного визначення сучасної молодої людини; формування знань про особливості вибору професії в молодому віці; формування знань щодо власної орієнтації у професійній діяльності практичного психолога; розвиток пізнавальних психічних процесів; навчальних здібностей, спостережливості, активності, самостійності здобувачів вищої освіти.

Навчальне обладнання ТЗН: мультимедійні, технічні.

Наочні засоби: схеми, підручники

Міжпредметні та міждисциплінарні зв'язки: загальна психологія, практикум із загальної психології, вікова психологія, педагогічна психологія, психодіагностика

Методичні рекомендації до підготовки до семінарсько-практичного заняття:

1. опрацюйте теоретичний матеріал та навчальну літературу, що подані до семінару,
2. дайте відповіді на питання лекції і підготуйте доповіді-відповіді на питання семінарського заняття.

Питання до семінару:

1. Теоретична частина

1. Характеристика профвизначення особистості в умовах сьогодення.
2. Психолого-педагогічні умови формування «внутрішньої позиції» суб'єкта праці у різні вікові періоди. Умови оптимального вибору професії.
3. Стадії вибору професії: вибір професії після 9-ти класів, після закінчення середньої школи, ПТУ, середніх спеціальних навчальних закладів, ВНЗ, перекваліфікація.
4. Причини помилок у виборі професії: моменти випадковості та їх вплив на вибір професії.
5. Стадії професійного становлення особистості: аморфна оптація; оптація; професійна підготовка; професійна адаптація; первинна професіоналізація; вторинна професіоналізація; професійна майстерність.

2. Практична частина: виконання практичних завдань

1. Складіть схему аналізу та самоаналізу ситуації самовизначення.
 2. Яка роль практичного психолога у допомозі здобувачам освіти в процесі їх професійного самовизначення?
 3. Який вплив мають професійні інтереси та здібності на професійне самовизначення молоді?
- 2. Виконання практичних завдань на формування психодіагностичних навичок: лабораторний практикум:**

Профорієнтаційна гра «Професія – спеціальність». Час гри від 10 до 20 хв. Учасникам пропонується співвіднести поняття «професія» та «спеціальність» письмово. Кожний студент має назвати як можна більшу кількість спеціалізації спеціальності (студентам дається право обрати певну професію). Спеціалізації потім обговорюються в групі. В процесі обговорення слід задавати уточнюючі питання та дискутувати.

ЛІТЕРАТУРА

- Барабаш Ю. Г, Позінкевич Р. О. (2003) Психолого-педагогічні основи вибору професії: Навч. посібник. Луцьк : РВВ "Вежа" Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки. 202с.
- Ірхіна С.М. (2007) Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. К. : МВС. 91 с.
- Карпенко Г. В. (2008) Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми : Університетська книга. 168с.
- Кашкарьова Л.Р. (2012) Профорієнтація та профвідбір: навч.-метод. комплекс для студ. спец. "Практична психологія". Бердян. держ. пед. ун-т. 2-ге вид., допов. Бердянськ : БДПУ. 197 с.
- Корольчук М.С. (2002) Психофізіологія діяльності. К.: КИМУ. 210 с.
- Коропецька О.М. (2005) Профорієнтація та профпідбір: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Прикарпатський національний ун-т ім. В.Стефаника. Івано-Франківськ. 236 с.

Інтерактивні заняття профорієнтаційного спрямування (з досвіду роботи педагогічних працівників закладів професійної (професійнотехнічної) освіти) / уклад. О. І. Лісун, К. М. Шейкіна. Суми, 2020. 150 с. URL: <https://nmcpto.sumy.ua/wp-content/uploads/2021/02/3б1рка-інтерактивних-занять.pdf>

Професійна орієнтація в новій українській школі. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepczya-15-profori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadskogo-obgovorennya16_12_20-.pdf

ЛЕКЦІЯ 7

Тема: Задоволеність роботою. Трудова мобільність. Кризи професійного розвитку

Форма проведення заняття: інформаційна лекція з елементами дискусії і бесіди.

Мета: розширити знання здобувачів освіти про трудову мобільність та переживання криз професійного розвитку.

Ключові поняття: професійна мобільність, задоволеність роботою, кризи професійного розвитку, професіоналізм, професійна самосвідомість, індивідуальний стиль діяльності, професійна деформація особистості, профпридатність, професійна переорієнтація, вторинна оптація, соціально-трудова реабілітація

Зміст

Соціальне задоволення працею: поняття й форми. Соціально-трудова реабілітація осіб з особливими потребами та осіб з інвалідністю. Особливості особистості як суб'єкта праці. Роль біографічних криз у професійному становленні та розвитку особистості. Кризи професійного розвитку. Формула вибору професії. Особистий професійний план. Варіанти і фази розвитку професіоналів. Особисті професійні плани, рівень домагань на суспільне визнання

Питання, що виносяться на самостійне вивчення:

Внутрішня потреба у самовизначенні як умова формування життєвого сценарію

Питання для самоперевірки

1. Поясніть значення соціальної задоволеності працею
2. Що таке професійна криза

ОСНОВНІ СХЕМА ТА ПОНЯТТЯ ДО ТЕМИ

Задоволеність працею - емоційно забарвлене оціночне уявлення суб'єкта діяльності про результат своєї трудової активності, про сам процес роботи і зовнішніх умовах, в яких вона здійснюється. В рамках сучасної психологічної науки загальноприйнятою і загальновизнаною як найбільш евристична і інтерпретаційно-ресурсна в цій області вважається двофакторна "мотиваційно-гігієнічна" теорія задоволеності працею Ф. Херцбергера, розроблену у 1959 році. Автор виділяв два типи чинників, які впливають на працівників – мотивуючі (мотиватори) та гігієнічні. Гігієнічними чинниками (чинники здоров'я) відносились чинники навколишнього середовища, в яких знаходиться працівник і в яких здійснюється діяльність. До найбільш істотних гігієнічних чинників було віднесено: політику компанії і її адміністрації, комфортні умови і безпеку праці, режим праці, заробітна плата, міжособистісні стосунки з колегами і адміністрацією, підтримка реалізації особистих нахилів та інтересів, ступінь безпосереднього контролю роботи. Ці чинники можуть не впливати на здійснення діяльності, але відсутніх їх дотримання сильно демотивують працівника. Мотивуючі чинники пов'язані з характером і сутністю роботи, сприяють зростанню ступеня задоволення працею і розглядаються як самостійна група потреб – потреби в професійному зростанні. Мотиваторами прийнято вважати успіх, визнання, можливість для статусного і професійного росту, сам процес діяльності, службове становище, ступінь відповідальності та інші.

Слід спеціально зазначити, що задоволеність працею, як правило, підвищується при оптимізації "мотиваційних" факторів. У разі ж "гігієнічних" показників найчастіше знижується незадоволеність роботою, але далеко не завжди змінюється показник задоволеності працею. Вчені встановили тісний взаємозв'язок між задоволеністю від професійної діяльності працівників та результатами професійної діяльності працівника й організації. А ситуації нехтування професійних потреб працівників є причиною цілої низки проблем і порушень як на робочому місці, так і в особистому благополуччі працівників: вертикальні і горизонтальні конфлікти, стреси, професійне і емоційне вигорання, зловживання різними психоактивними речовинами, порушення трудової дисципліни, плінність кадрів.

Базові чинники задоволеності працею за Дж. Хекманом та Дж. Олдхемом:

1. Різноманітність умінь працівника
2. Ідентичність завдання.
3. Важливість завдання.
4. Автономія.
5. Зворотній зв'язок, що стосується роботи.

Задоволеність працею, як показують численні дослідження, виступає як серйозна складова соціально-психологічного клімату в колективі, будучи і суттєвою базою формування та реалізації позитивної психологічної атмосфери в групі, і одночасно наслідком усталених позитивних взаємовідносин між працівниками. Задоволеність роботою, зазначають Гура Н. і Вельдбрехт О., є багатомірним явищем, оскільки працівники по-різному ставляться до окремих аспектів своєї роботи, її змісту, процесу, цілей, результатів, умов реалізації. Що стосується ефективності діяльності, то для адекватної оцінки цього першорядного параметра соціальної активності особистості і групи облік такого суб'єктивного фактору, як задоволеність працею, є необхідною умовою.

Фактори задоволеності роботою за Н.Гурою і О.Вельдбрехт (2021):

- баланс роботи і життя;
- соціальна цінність праці,
- організація праці,
- простір професійного росту та саморозвитку й самореалізації,
- ресурсність професійного середовища.

Таблиця: Форми задоволеності працею за А. Брюггеманн:

Прогресивна задоволеність працею:	Людина відчуває радість від роботи в цілому. Збільшуючи рівень прагнення, людина намагається досягати навіть більш високого рівня задоволеності. Тому «творча незадоволеність» щодо деяких аспектів робочої ситуації може бути невід'ємною частиною цієї форми.
Стабільна задоволеність працею:	Людина відчуває радість від конкретної роботи, але мотивований на підтримку рівня прагнення і приємного стану задоволеності. Збільшення рівня прагнення сконцентровано на інших сферах життя через недостатні стимули роботи.
Задоволеність працею в покорі (задоволеність працею змирився людини):	Людина відчуває неясну незадоволеність від роботи і знижує рівень прагнення, щоб пристосовуватися до негативних аспектів робочої ситуації на більш низькому рівні. Зменшуючи рівень прагнення, він в змозі знову досягти позитивного стану задоволеності.
Конструктивна незадоволеність працею:	Людина відчуває себе незадоволеним роботою. При підтримці рівня прагнення він пробує справлятися з ситуацією за допомогою спроб вирішити проблеми на основі вироблення достатньої терпимості до фрустрації, досади. Крім того, йому доступні осмислені дії в рамках цільової орієнтації і мотивації, спрямовані на зміну робочої ситуації.
Фіксована незадоволеність працею:	Людина відчуває себе незадоволеним роботою. Підтримуючи рівень прагнення на постійному рівні, він не намагається впоратися з ситуацією спробами вирішити проблеми. Терпимість до фрустрації призводить до того, що механізми захисту, необхідні для докладання зусиль для вирішення проблеми, здаються такими, що виходять за межі будь-якої можливості. Тому індивідуум застряє на своїх проблемах, і не виключено патологічний розвиток подій.
Псевдозадоволеність працею:	Людина відчуває себе незадоволеним роботою. При зіткненні з нерозв'язними проблемами або дратівливими умовами на роботі і при підтримці прагнення на одному рівні, наприклад, через мотивації до певного виду досягнень або через жорсткі соціальних стандартів, викривлене сприйняття або заперечення негативної робочої ситуації можуть закінчитися псевдозадоволеність працею.

На рівень задоволеністю працею впливає і робота в команді та «командний дух». особливого значення знедавна набули так звані самокеровані команди (*self-managing team*). Лепська І. (2019) зазначає, що самокеровані команди є новим видом командної діяльності, яка наділена більшою владою та самостійністю і більшою відповідальністю за поведінку учасників та результати діяльності. Для успішної діяльності самокерованих команд необхідно:

- спільну відповідальність усіх учасників,
- взаємозалежність та взаємозаміну, здатність довіряти і розраховувати на інших учасників,
- розширення прав і можливостей – розширення уповноваженості за реалізацію потреби продовжувати проект,
- спільна мета діяльності.

Безробіття – соціальне явище, при якому частина населення країни не працює: стан, при якому людина може і хоче працювати, але немає робочого місця. Соціальними наслідками безробіття є явища соціальної апатії, політичного і правового нігілізму, зростання злочинності та пияцтва. До психологічних наслідків безробіття відносяться стрес, фрустрація, криза, утрата статусу працюючого у суспільстві. Втрата місця роботи є стресовою ситуацією для працівника і причиною появи стресових стресів. Серед безробітних можна виділити такі групи: особи, які мають професію та особи, які не мають професії. Також безробітних можна об'єднати у групи за показником «бажання працювати»: які бажають працювати за отриманою професією, але не можуть самостійно знайти місце роботи, особи, які не бажають працювати, особи, які бажають отримати нові професію і місце роботи. Профконсультант залежно від цього має будувати свою роботу з оптантом: може проводити інформаційно-довідкову чи діагностичну консультацію.

Діагностична консультація проводиться у в три етапи: попередня бесіда; профдіагностичне обстеження, під час якого доцільно провести психологічний аналіз особистості безробітного; психокорекційна бесіда з елементами психологічної підтримки.

Варто зазначити, що профдіагностичне обстеження безробітного проводити на рівнях:

- особистісно-мотиваційному (вивчаються мотиви, нахили, інтереси, індивідуальні якості);
- пізнавальні здібності (досліджують якості та види уваги, пам'яті, мислення);
- нейро і психодинамічні якості (вивчаються якості нервової системи і особливості темпераменту).

Остряк Т. (2017) виділяє важливий елемент профорієнтаційної роботи з безробітними - це 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 (Остряк Т., 2017:77). Авторка зазначає, що відбір безробітних на професійне навчання проводиться з врахуванням їх інтересів, нахилів, рівня розвитку індивідуальних психологічних якостей та вимог регіонального ринку праці, але профвідбір проводиться лише на професії (спеціальності), що визначені відповідним Переліком та з високими вимогами до індивідуальних психологічних якостей людини

Індивідуальний професійний план надання послуг. У плані зазначається комплекс заходів, які мають вжити профконсультант та особа, яка шукає роботу, строки та періодичність їх надання, зобов'язання сторін щодо виконання цього плану. За спільною згодою профконсультант та особа, яка шукає роботу, строк надання послуг згідно з індивідуальним планом може бути змінено. Індивідуальний план надання послуг особі, яка шукає роботу, складається у двох примірниках, підписується безпосередньо особою та кар'єрним радником. Один примірник підписаного обома сторонами індивідуального плану видається особі, яка шукає роботу.

Професійна переорієнтація – це складний і тривалий процес переходу особистості від однієї професійної сфери до іншої. Його специфіка полягає в тому, що він ґрунтується на вже набутому досвіді, знаннях та професійних якостях. Переорієнтація починається задовго до залишення попереднього місця роботи і завершується лише після повного оволодіння новою діяльністю та успішної інтеграції у нове професійне середовище (за Белан Т., 2025). Протягом цього процесу людина перебуває у перехідному стані, або стані «порушеної рівноваги», основними ознаками, якого є зниження адаптованості до середовища, підвищена психічна напруженість, контрастність внутрішніх переживань, неадекватність оцінок та самооцінок, підвищена сприйнятливості до зовнішніх впливів, а також зниження ефективності діяльності.

Етапи переорієнтації:

Перший етап - усвідомлення необхідності змін.

Другий етап - аналіз власного потенціалу.

Третій етап – дослідження ринку праці та можливостей.

Четвертий етап – прийняття рішення про новий професійний напрям.

П'ятий етап – професійне навчання або перекваліфікація.

Шостий етап - практичне освоєння нової діяльності.

Сьомий етап – закріплення у новій професійній ролі.

Профпридатність виражає відповідність психофізіологічних особливостей особи вимогам професії, відповідність людини вимогам професії щодо стану її здоров'я та фізичного розвитку, ступінь відповідності оволодіння громадянином професійними знаннями, вміннями і навичками, належну психологічну, моральну та економічну готовність громадянина до продуктивної праці.

Профпридатність людини інтерпретується з двох протилежних позицій:

1) як прихована в людині особливість, котру можна розкрити, застосовуючи адекватні методики, в будь-який момент і за будь-яких умов;

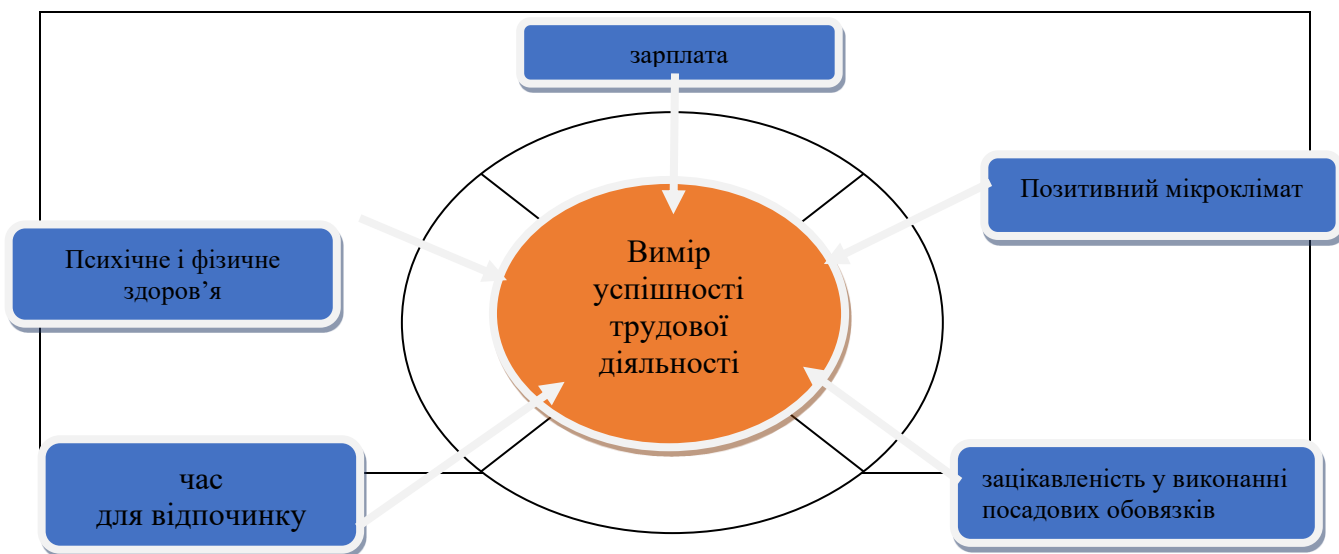
2) як властивість людини, що формується в процесі виконання діяльності, під її безпосереднім впливом (Крюкова О.В., 2009).

Складові профпридатності: професійні знання, уміння, навички, психофізіологічний потенціал, професійна мотивація, задоволеність працею.

Основними структурними компонентами придатності людини до роботи є:

- громадянські якості (духовність, моральність, відношення до людей, суспільства);
- ставлення до праці, до професії, інтереси, схильності до даної галузі праці;
- загальна дієздатність – фізична та розумова (широта і глибина розуму, самодисципліна, розвинений самоконтроль, безкорислива ініціатива, активність);
- спеціальні здібності – якості, необхідні в певних видах діяльності (пам'ять на аромати для кулінара, слух для музиканта, просторове мислення для конструктора та інше);
- знання, навички, досвід, вишкіл в даній професійній області.

Професійний успіх визначається не тільки заробітною платою та посадою, яку займає чи планує зайняти спеціаліст. Кількість чинників, які впливають на професійну успішність також відносяться: позитивний клімат в колективі, чітка організація робочого часу з наявністю часу для відпочинку працівника, турбота про психічне і фізичне здоров'я працівника, якісне виконання посадових обов'язків з розумінням працівника усвідомленість вибору своєї професії; достойне матеріальне забезпечення професійної діяльності – заробітна плата.



Дослідники виділяють сім криз професійного розвитку:

1) **криза навчально-професійної орієнтації** (визначається необхідністю вибору способу отримання професійної освіти);

2) **криза ревізії і корекції професійного вибору** (виникає на стадії отримання професійної освіти);

3) **криза професійних експектацій** (є наслідком неспівпадання реальної професійної життя зі сформованими уявленнями і очікуваннями);

4) **криза професійного зростання** (виникає на третьому - п'ятому році роботи при відсутності перспектив професійного зростання і переживається як внутрішній дискомфорт, психічна напруженість, з'являються думки про можливе звільнення, зміну професії);

5) **криза професійної кар'єри** (виникає внаслідок суперечності між бажаною кар'єрою і її реальними перспективами);

6) **криза соціально професійної самоактуалізації** - криза нереалізованих можливостей (пов'язаний з неможливістю досягнення рівня майстерності у виконанні професійної діяльності, не є нормативним кризою. Головна рушійна сила розвитку особистості в даному випадку - усвідомлене прагнення до самореалізації, яке відбувається при наявності наднормативної активності особистості, що приводить до актуалізації творчого потенціалу особистості);

7) **криза втрати професії** (виникає в період відходу на пенсію при досягненні певного віку).

Е. Ф. Зеєр виділив наступні фази криз професійного розвитку:

1) **предкритична фаза** (проблеми не завжди усвідомлюються, але проявляються в психологічному дискомфорті па роботі, в дратівливості, невдоволенні організацією, оплатою праці, керівником);

2) **критична фаза** (усвідомлена незадоволеність працівника призводить до вироблення варіантів зміни ситуації, шляхів розвитку подальшого професійного життя. Але при цьому посилюється психічна напруженість, поглиблюються суперечності, виникають конфлікти: мотиваційний, пов'язаний з втратою інтересу до навчання, роботи, втратою перспектив професійного розвитку, дезінтеграцією професійних орієнтації та установок; когнітивно-діяльнісний, детермінований незадоволеністю змістом і способами здійснення діяльності; поведінковий, обумовлений незадоволеністю міжособистісними відносинами в первинному колективі, соціально-професійним статусом та ін.);

3) **посткритичну фаза** (криза дозволяється тим чи іншим способом - конструктивно, професійно-нейтрально, деструктивно).

Варто зазначити, що професійні кризи протікають непомітно, але відбиваються на професійній свідомості людини, на її стосунках з оточуючими, способах здійснення діяльності в цілому, та професійної зокрема і можуть бути поштовхом до зміни професії. Дослідники професійних криз вважають, що такі кризи є специфічним способом психологічної регуляції діяльності, який може сприяти або розвитку, або регресу, що і в першому і в другому випадку призведе до переоцінки власної системи цінностей.

Симанок Є. виділяє нормативні, ненормативні та зверхнормативні кризи.

Дослідження у галузі професійних криз вказують на чинники, які впливають на формування криз професійного розвитку особистості, які можна об'єднати у групи: об'єктивні (зміна способів діяльності, вікові зміни, професійні стагнації та деформації, вплив економічної ситуації, тощо); суб'єктивні (незадоволеність професійним і соціальним статусом, почуття зупинку у професійному розвитку, втрата місця роботи, безробіття та інші).

Таблиця: Психологічні особливості криз професійного становлення

Чинники, що зумовили кризу	Способи подолання кризи
криза навчально-професійної орієнтації (з 14-15 до 16-17 років).	
Невдалі формування професійних намірів і їх реалізація. Сформованість "Я-концепції" та проблеми з її корекцією (особливо неясність зі змістом, протиріччя між совістю і прагненням "красиво пожити" тощо). Випадкові доленосні моменти життя (підліток дуже схильний поганим впливам).	Вибір професійного навчального закладу або способу професійної підготовки. Глибока й систематична допомога в професійному та особистісному самовизначенні.
криза професійного навчання (час навчання в професійному навчальному закладі).	
Незадоволеність професійною освітою і професійною підготовкою. Перебудова провідної діяльності (випробування студента "свободою" у	Зміна мотивів навчальної діяльності. По-перше, це велика орієнтація на майбутню практику. По-друге, засвоєння великого обсягу знань у вузі набагато легше тоді, коли у студента є якась ідея, цікава для нього

порівнянні зі шкільними обмеженнями). В сучасних умовах цей час часто використовується на заробляння грошей, що фактично дозволяє говорити про провідної діяльності для багатьох студентів не як про навчально-професійної, а як про власне професійної (точніше - про діяльність "підробляє").	проблема, мета. Навколо таких ідей і цілей знання як би "кристалізуються", але без ідеї знання швидко перетворюються в "купу" знань, яка навряд чи сприяє розвитку навчально-професійної мотивації. Корекція вибору професії, спеціальності, факультету. З цієї причини все-таки краще, якщо у студента протягом перших двох-трьох років навчання є можливість краще зорієнтуватися та вибрати спеціалізацію або кафедру.
Зміна соціально-економічних умов життя. Зауважимо, що у студента грошей "об'єктивно" більше, ніж у старшокласника. Але "суб'єктивно" їх постійно не вистачає, так як різко зростають потреби і більш виразним (менш "маскируемым", як раніше) стає соціально-майновий розрив між однокурсниками. Це ще більше змушує багатьох не стільки навчання, скільки "підробляти".	Вдалий вибір наукового керівника, теми курсової, диплому і т. п. Нерідко студент прагне бути ближче до відомим і модним викладачам, забуваючи про те, що далеко не всі з них мають достатньо часу і сил, щоб "возитися" з кожним своїм дипломником. Іноді буває краще прикріпитися до менш відомому фахівцеві, який для самоствердження напевно "повозиться" зі своїми нечисленними учнями.
Криза професійних експектацій, тобто невдалий досвід адаптації до соціально-професійної ситуації (перші місяці і роки самостійної роботи, тобто криза професійної адаптації)	
криза професійних експектацій (перші місяці і роки самостійної роботи, криза професійної адаптації).	
Труднощі професійної адаптації (особливо в плані взаємин з різновіковими колегами - новими "приятелями"), Освоєння нової провідної діяльності - професійної. Неспівпадання професійних очікувань і реальної дійсності.	Активізація професійних зусиль. Рекомендується в перші місяці роботи перевірити себе і скоріше позначити "верхня межа" ("верхню планку") своїх можливостей. Коригування мотивів праці і "Я-концепції". Основою такого коригування є пошук сенсу праці та змісту роботи в даній організації. Звільнення, зміна спеціальності та професії розглядаються Е. Ф. Зеєром як небажаний для даного етапу спосіб. Нерідко працівники кадрових служб тих організацій, куди потім влаштовується який звільнився молодий спеціаліст, сприймають його як "слабака", який не зумів впоратися з першими труднощами.
криза професійного зростання (23-25 років).	
Незадоволеність можливостями займаною посадою та кар'єрою. Нерідко це посилюється порівнянням своїх "успіхів" з реальними успіхами своїх недавніх однокурсників. Як відомо, заздрість найбільшою мірою проявляється по відношенню до близьких, особливо по відношенню до тих, з ким зовсім недавно вчився, гуляв і розважався. Бути може, саме з цієї причини колишні однокурсники довгий час не зустрічаються, хоча де-то через 10-15 років почуття образи за успіхи своїх приятелів проходить і навіть змінюється на гордість за них. Потреба в подальшому підвищенні кваліфікації. - Створення сім'ї і неминуче погіршення фінансових можливостей.	самоосвіта й освіта за свій рахунок (якщо організація "економить" на подальшу освіту молодого спеціаліста). Як відомо, і реально, і формально успіх у кар'єрі залежить від такого додаткового освіти. Орієнтація на кар'єру. Молодий спеціаліст всім своїм виглядом повинен показувати, що прагне бути кращим, ніж він є насправді. Спочатку це викликає усмішки оточуючих, але потім до цього звикають. І коли з'являється приваблива вакансія або посаду, то можуть згадати і про молодого фахівця. Нерідко для кар'єри важливі не стільки професіоналізм і протекція, скільки здатність протистояти глузуванням і громадській думці. - Зміна місця роботи, виду діяльності на даному етапі допустимі, так як молодий працівник вже доведений собі і оточуючим, що здатний долати перші труднощі адаптації. Більш того, в цьому віці взагалі краще спробувати себе в різних місцях, оскільки професійне самовизначення фактично триває, тільки вже в рамках обраної сфери діяльності. Відхід у хобі, сім'ю, побут часто є своєрідною компенсацією невдач на основній роботі. З точки зору Е.

	Ф. Зеєра, це не найкращий спосіб подолання кризи в цьому віці. Зауважимо, що особливо в складному становищі часто виявляються молоді жінки, які вийшли заміж за "добре заробляють" чоловіків, які вважають, що дружина повинна сидіти вдома і займатися господарством.
криза професійної кар'єри (30-33 роки).	
Стабілізація професійної ситуації (для молодшої людини це визнання того, що розвиток мало не припинилося). Незадоволеність собою і своїм професійним статусом. Ревізія "Я-концепції", пов'язана з переосмисленням себе і свого місця в світі. Неабиякою мірою це наслідок переорієнтація з цінностей, характерних для молоді, на нові цінності, які передбачають більшу міру відповідальності за себе та своїх близьких. Нова домінанта професійних цінностей, коли для частини працівників "раптом" виявляються нові смисли в самому змісті та процесі праці (замість старих, часто зовнішніх по відношенню до праці смислів)	Перехід на нову посаду або роботу. У цьому віці краще не відмовлятися від привабливих пропозицій, адже навіть в випадку невдач нічого ще не втрачено. У разі ж "обережних" відмов на працівника взагалі можуть поставити "хрест" на неперспективному. Зауважимо, що і тут в основі успіху у кар'єрі лежать не тільки професіоналізм і старанність, скільки готовність до ризику і сміливість змінити свою ситуацію. Освоєння нової спеціальності та підвищення кваліфікації. Відхід у побут, сім'ю, дозвіллені заняття, соціальна ізоляція і т. п., які часто також є своєрідною компенсацією невдач на роботі і які Е. Ф. Зеєр також вважає чи не найкращими способами подолання криз на даному етапі. Особливим способом є орієнтація на еротичні пригоди. У більшості випадків вони можуть розглядатися як варіант компенсації професійної неспроможності. Небезпека даного способу полягає не тільки в тому, що подібні "пригоди" досить одноманітні і примітивні, але і в тому, що часто є своєрідним "заспокоєнням" для горе-професіонала, коли він не прагне шукати шляхи більш творчої життєвої самореалізації. Психологу-консультанту слід розглядати такі "способи" з особливою делікатністю.
криза соціально-професійної самоактуалізації (38-42 року)	
Незадоволеність можливостями реалізувати себе в ситуації професійної ситуації. Корекція "Я-концепції", також часто пов'язана зі зміною ціннісно-сміслової сфери. Невдоволення собою, своїм соціально-професійним статусом. Психофізіологічні зміни і погіршення стану здоров'я. Професійні деформації, тобто негативні наслідки тривалої роботи.	Перехід на інноваційний рівень виконання діяльності (творчість, винахідництво, новаторство). Зауважимо, що до цього часу працівник ще сповнений сил, у нього накопичився певний досвід, а його відносини з колегами і начальством нерідко дозволяють йому "експериментувати" і "ризикувати" без сильного шкоди для справи. Наднормативна соціально-професійна діяльність, перехід на нову посаду або роботу. Якщо в цьому віці (найбільш плідне для багатьох професій) працівник не наважиться реалізувати свої основні задуми, то все подальше життя він буде шкодувати про це. Зміна професійної позиції, сексуальне захоплення, створення нової сім'ї. Як не парадоксально, але іноді стара сім'я вже звикла до того, що працівник є надійним "годувальником", може чинити опір виходу такого "годувальника" на рівень творчості та ризику. Сім'я може почати боятися, що творчість позначиться на зарплаті і стосунки з начальством. При цьому сім'я часто не враховує прагнення свого "годувальника" до самореалізації в праці. І тоді на стороні може знайтися людина (або інша сім'я), які з великим розумінням поставляться до таких прагнень. Ми вважаємо, що в даному віці - це серйозна причина багатьох розлучень.
криза згасання професійної діяльності (55-60 років, тобто останні роки перед пенсією).	
Очікування виходу на пенсію і нової соціальної ролі.	Поступове підвищення активності у поза професійних видах діяльності. У цей період захоплення хобі,

Звуження соціально-професійного поля (працівникові доручають менше завдань, пов'язаних з новими технологіями). Психофізіологічні зміни і погіршення стану здоров'я.	досуговими заняттями або господарством цілком може бути бажаним способом компенсації. Соціально-психологічна підготовка до нового виду життєдіяльності, що передбачає участь в цьому не тільки громадських організацій, але й фахівців.
криза соціально-психологічної адекватності (65-70 років, тобто перші роки після виходу на пенсію)	
Новий спосіб життєдіяльності, головна особливість якого - поява великої кількості вільного часу. Особливо складно це пережити після активної трудової діяльності в попередні періоди. Ускладнюється це тим, що пенсіонера швидко завантажують різними домашніми роботами (сидіння з онуками, ходіння по магазинах тощо). Виходить так, що шановний в недавньому минулому спеціаліст перетворюється на нянюку і домробітницю. Звуження фінансових можливостей. Зауважимо, що раніше, коли пенсіонери часто ще і працювали після виходу на пенсію, їх фінансова ситуація навіть поліпшувалася (досить пристойна пенсія плюс заробіток), що дозволяло їм почувати себе цілком гідними,	Організація соціально-економічної взаємодопомоги пенсіонерів. Залучення до суспільно корисну діяльність. Зауважимо, що багато пенсіонери готові працювати і за чисто символічну зарплату, і навіть взагалі безкоштовно. Соціально-психологічна активність. Наприклад, участь у політичних акціях, боротьба не тільки за свої ущемлені права, але й за саму ідею справедливості. Ще Л. Н. Толстой говорив: "Якщо старі люди кажуть "руйнує", а молоді - "створює", то краще послухатися людей похилого віку. Бо "творення" молодих - це часто руйнування, а "руйнування" старих - це творення, бо на боці старих - мудрість". Недарма на Кавказі говорять: "Там, де немає хороших людей похилого віку, там немає і хорошою молоді".
Соціально-психологічне старіння, що виражається в надмірному моралізованні. Втрата професійної ідентифікації (у своїх оповіданнях і спогадах старий все більше фантазує, прикрашає те, що було). Загальна незадоволеність життям (відсутність тепла і уваги з боку тих, кому нещодавно вірив і допомагав). Почуття власної непотрібності", яке, на думку багатьох геронтологів, є особливо тяжким фактором старості. Ситуація ускладнюється тим, що іноді діти і внуки (ті, про кого пенсіонер зовсім недавно щиро дбав) чекають, коли він піде з життя і звільнить приватизовану на їх ім'я квартиру. Кримінальний аспект даної проблеми вже привертає увагу дослідників, однак не менш страшним представляється морально-етичний аспект, який поки ще не став предметом серйозного вивчення. Різке погіршення здоров'я (часто як наслідок незадоволеності життям і почуття власної непотрібності").	Освоєння нових соціально корисних видів діяльності (головне - щоб старий, точніше літня людина, зміг відчувати свою "корисність"). Проблема в тому, що в умовах безробіття і для більш молодих людей не завжди знаходяться можливості застосування своїх сил. Але і старі далеко не всі немінні і хворі. Крім того, у старих дійсно чимало досвіду і нереалізованих планів. Зауважимо, що головним багатством будь-якого суспільства і будь-якої країни є не надра, не заводи, а людський потенціал. І якщо такий потенціал не використовується, то це рівнозначно злочину. Літні люди і люди похилого віку є першими жертвами такого злочину та найбільш гостро переживають те, що їхні таланти та ідеї мало кого хвилюють.

Втрата роботи і безробіття є сьогодні не тільки проблемою для дослідження, але й соціальним явищем, яке негативно впливає на людину, що втратила роботу і переживає це тільки у притаманний для неї спосіб. Разом з тим, як вказують українські дослідники, професійний розвиток є одним з напрямів самореалізації особистості. А втрата роботи відноситься до чинників, які перешкоджають цьому розвитку та деформують саму особистість. Втрата роботи відноситься до подій середовища, оскільки це не відбувається по волі людини. Втрата роботи несе в собі стрес, погіршення стану здоров'я, зростання ризику невротичних захворювань.

Переживання професійної кризи має як позитивні, так і негативні наслідки. Позитивна сторона кризи полягає в тому, що долаючи певні професійні перешкоди, людина активізує свій професійний розвиток і може оцінити самостійно правильність обраного професійного шляху.

Залежно від форм реагування на професійну кризу людина обирає певну стратегію її подолання: конструктивну або деструктивну. Перша дає нові можливості для розвитку, в той час як друга – викликає стагнацію, апатію, порушення професійної мотивації, поведінкові деформації, тощо.

Сучасні дослідники зазначають, що при здійсненні профконсультації психологом на робочому місці слід увагу приділяти проживанню професійних криз працівником. В теорії кризи (виникла у 60-ті роки минулого століття, Дж.Коплан та А. Ліндеман) теоретичною основою слугує концепція гомеостазу. На думку авторів, психологічний стан людини має відповідати також певному балансу, оскільки проживання неконтрольованої емоційно небезпечної ситуації, може призвести до нездатності людини здійснити мобілізацію притаманного для неї захисного механізму і людина опиниться в стані кризи. Дж.Коплан запропонував модель кризової ситуації.



Рис. 3. Модель кризової ситуації (за Дж.Коплан)

Професійна реабілітація - пакет послуг, який забезпечує набуття нової професії, відновлення і розвиток професійних знань і навичок, включаючи програми професійної перепідготовки, яка відповідає ступеню важкості функціональних порушень, попереднього навчання та перенавчання і рівня кваліфікації.



Концепція «Нова українська школа». [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkolacompressed.pdf>

Концепція профорієнтації в НУШ. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2021/01/konczepczyia-proforiyentaczii-dlyagromadского-obgovorenniya-16_12_20-.pdf

СЕМІНАРСЬКО-ПРАКТИЧНЕ ЗАНЯТТЯ 7

Тема: (2 год)

Мета: озброєння поглибленими знаннями щодо задоволення працею, особливостями організації праці для осіб з інвалідністю; формування знань про особливості формування індивідуального стилю діяльності; осмислення психологічної інтерпретації праці і професії.

Навчальне обладнання ТЗН: мультимедійні, технічні.

Наочні засоби: схеми, підручники

Міжпредметні та міждисциплінарні зв'язки: загальна психологія, практикум із загальної психології, вікова психологія, педагогічна психологія, психодіагностика

Методичні рекомендації до підготовки до семінарсько-практичного заняття:

1.опрацюйте теоретичний матеріал та навчальну літературу, що подані до семінару, зокрема, Скульська В. Є., та ін. (2007) Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних: організаційно-правові та психолого-педагогічні аспекти / Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. Київ : ІПК ДСЗУ. 346с

2.дайте відповіді на питання лекції і підготуйте доповіді-відповіді на питання семінарського заняття.

Питання до семінару:

1. Теоретична частина

1. Характеристика задоволеності працею
2. Проблеми формування індивідуального стилю діяльності і кризах професійного розвитку

2. Практична частина: Виконання практичних завдань:

- проаналізуйте роль професіографічних характеристик професій у формуванні ПВЗ.
- Складіть професіограму практичного психолога.

Завдання практичне (складено Т. Белан, 2025): Вам пропонуються короткий опис реальної ситуації: «Учень має здібності до малювання, але батьки наполягають на виборі технічної спеціальності»).

Визначте:

- які чинники впливають на вибір у кожній ситуації?
- який варіант рішення ви б порадили?
- які можливі наслідки кожного вибору?

ЛІТЕРАТУРА

- Авдєєв Л.Г. (2012) Стан та перспективи розвитку професійної орієнтації в Україні: наук.-метод. посіб. для працівників служби зайнятості. К.: ІПК ДСЗУ. 64 с.
- Барабаш Ю. Г, Позінкевич Р. О. (2003) Психолого-педагогічні основи вибору професії: Навч. посібник. Луцьк : РВВ "Вежа" Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки. 202с.
- Бондаренко О. Ф., Карамушка, Л. М. (2020). Психологія професійного самовизначення. Київ : Либідь. 256 с.
- Ірхіна С.М. (2007) Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. К. : МВС. 91 с.
- Карпенко Г. В. (2008) Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми : Університетська книга. 168с.
- Кашкарьова Л.Р. (2012) Профорієнтація та профвідбір: навч.-метод. комплекс для студ. спец. "Практична психологія". Бердян. держ. пед. ун-т. 2-ге вид., допов. Бердянськ : БДПУ. 197 с.
- Корольчук М.С. (2002) Психофізіологія діяльності. К.: КИМУ. 210 с.
- Коропецька О.М. (2005) Профорієнтація та профпідбір: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Прикарпатський національний ун-т ім. В.Стефаника. Івано-Франківськ. 236 с.

Скульська В. Є., та ін. (2007) Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних: організаційно-правові та психолого-педагогічні аспекти / Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. Київ : ІПК ДСЗУ. 346с

СИСТЕМА МОДУЛЬНО-РЕЙТИНГОВОГО КОНТРОЛЮ ЗНАНЬ ТА УМІНЬ СТУДЕНТІВ З ДИСЦИПЛІНИ «ПРОФОРІЄНТАЦІЯ ТА ПРОФВІДБІР»

Вивчення курсу «Профорієнтація та профвідбір» передбачає контроль: виявлення, вимірювання і оцінювання знань, умінь студентів.

Контроль – це перевірка якості засвоєння навчального матеріалу, встановлення зворотного зв'язку між студентом та викладачем.

Контроль має на меті визначити не тільки рівень і якість навчованості студентів, але і об'єму його навчальної праці. Окрім того, виконання контрольних завдань формує у студентів уміння і навички використання теоретичних положень для аналізу і оцінювання психологічних явищ, педагогічних ситуацій, конкретних фактів педагогічної діяльності.

Програма дисципліни включає такі види контролю знань студентів:

- Контроль проміжних та поточних результатів засвоєння дисципліни;
- Підсумковий контроль.

Проміжний контроль не має формальних обмежень. Він здійснюється за задумом викладача. В якості форми такого контролю можна використовувати:

- оперативний контроль під час викладу лекційного матеріалу – за 5 хв. до закінчення лекції викладач задає студентам 2-3 питання. Зауваження до відповідей викладач робить на наступному занятті;

- бліцконтроль – за 5 хв. до закінчення лекції пропонується на окремому папері записати слова, які студенти запам'ятали з теми. На наступному занятті проводиться аналіз отриманих результатів,

- контрольні завдання з письмовим звітом – завдання на порівняння, перерахування, складання чи заповнення таблиць. Форма контролю – групова, індивідуальна;

- виконання творчих завдань,

- реферування та конспектування першоджерел.

Поточний контроль. Для поточного контролю використовуються результати практичних занять.

Підсумковий контроль – перевірка кінцевого результату навчальної роботи студента. Проводиться у формі заліку після вивчення дисципліни. Проведення підсумкового контролю і отримання позитивної оцінки включає: а) оцінку проміжної атестації (результати модуля 1), б) оцінку відвідуваності занять і активність в аудиторії; в) оцінку виконання лабораторних, творчих робіт; г) результати модульного контролю.

Форми підсумкового контролю:

1. традиційна: питання - відповідь (індивідуально, усно чи письмово),

2. опитування-інтерв'ю за тезаурусом чи питанням, які передбачають короткі відповіді. Опитування проводиться в присутності всієї групи усно або письмово.

3. мозковий штурм (групова форма роботи) – група поділяється на підгрупи по 3-4 особи. Кожній групі дається карточка з 3-4 питань проблемного характеру. Пропонується обговорити питання, спираючись на вивчений матеріал. Контроль завершується бесідою групи з викладачем, під час якої уточняється правильність відповідей і якість засвоєння знань кожним студентом.

Основною дидактичною функцією контролю знань є забезпечення зворотного зв'язку між викладачем і студентом, отримання педагогом об'єктивної інформації про ступінь засвоєння навчального матеріалу, своєчасне виявлення недоліків і прогалин в знаннях

ХАРАКТЕРИСТИКА ФОРМ КОНТРОЛЮ ТА КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ:

Рейтинг модуля з дисципліни «Профорієнтація та профвідбір» обчислюється згідно з правилами, поданими в Положенні про систему модульно-рейтингового контролю навчальних досягнень студентів I-V курсів денної форми навчання КНЛУ

Система модульно-рейтингового контролю результатів навчання студентів для дисципліни «Профорієнтація та профвідбір» має таку структуру:

Форма підсумкового контролю	Види навчальної діяльності студента	Максимальна кількість балів
Передбачений	1. Аудиторна та самостійна навчальна робота студента	50

підсумковий контроль – іспит	2. Модульна контрольна робота (МКР)	20
	3. іспит	30

У структурі кожного модуля з «Профорієнтація і профвідбір» оцінюються такі складники:

Аудиторна робота студента	Самостійна робота студента	Модульна контрольна робота
------------------------------	-------------------------------	-------------------------------

Поточне оцінювання аудиторної навчальної діяльності студента здійснюється в національній 4-бальній шкалі – «відмінно» («5»), «добре» («4»), «задовільно» («3»), «незадовільно» («2»). Невідвідування семінарських та практичних занять позначаються «0».

У кінці вивчення навчального матеріалу модуля напередодні заліково-екзаменаційної сесії викладач виставляє одну оцінку за аудиторну та самостійну роботу студента як середнє арифметичне з усіх поточних оцінок за ці види роботи, оцінки за наукове повідомлення (доповідь, реферат), оцінки за індивідуальну творчу роботу, оцінки за конспект першоджерел, оцінки за словникову роботу, оцінки за розробку корекційно-реабілітаційної програми як середнє арифметичне з округленням до десятої частки. Цю оцінку викладач трансформує в **рейтинговий бал за роботу протягом семестру** шляхом помноження на 10. Таким чином, максимальний рейтинговий бал за роботу протягом семестру може становити 50.

Семестровий рейтинговий бал є сумою рейтингового балу за роботу протягом семестру і рейтингового балу за МКР.

Оскільки передбачено використання різних форм контролю за самостійною роботою студентів при вивченні дисципліни, тому вводяться окремі критерії для кожної форми завдань.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ВІДПОВІДЕЙ ТА ОКРЕМИХ ВИДІВ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ

Критерії оцінки виконання навчальних завдань є одним з основних способів перевірки знань, умінь і навичок студентів з дисципліни «Профорієнтація і профвідбір». При оцінці завдань за основу слід брати повноту і правильність їх виконання. Необхідно враховувати такі

- вміння і навички студентів;
- диференціювати, інтегрувати та уніфікувати отримані знання;
- застосовувати правила, методи, принципи юридичної психології та враховувати закономірності і особливості психічних явищ у конкретних ситуаціях;
- викладати матеріал логічно і послідовно;
- користуватися додатковою літературою.

Критерії оцінювання аудиторної роботи студентів.

Для засвоєння понять з педагогічної психології студентам пропонується на семінарських заняттях система різних завдань, задач та вправ. Задачі та вправи є нетиповими, але вкрай необхідними для сучасного психолога. Вони сприяють розвитку суджень, аналізу, узагальнення. Використання задач з педагогічної психології також активізують пошук фундаментальних знань для вирішення тієї чи іншої задачі.

Аудиторна робота студентів включає участь в семінарських та / або практичних заняттях.

«5»	<i>студент демонструє вичерпний виклад матеріалу за межами обов'язкового матеріалу та вільне володіння матеріалом теми семінару; вміє самостійно знайти відповідь на проблемні запитання, спираючись на лекційний матеріал, першоджерела, використання додаткових джерел та інформації, творче оперування матеріалом вміє вводити та використовувати власні класифікації, аналізувати, робити власні висновки; здатен встановлювати тематичні та міжпредметні зв'язки.</i>
«4»	<i>студент демонструє задовільне володіння матеріалом теми семінару; відповідь на проблемні запитання знаходить за допомогою викладача, спираючись на лекційний матеріал та вивчення першоджерел; допускає несуттєві (які кардинально не</i>

	<i>міняють суть) помилки у визначенні понять та категорій і інше.</i>
«3»	<i>студент частково володіє матеріалом теми семінару; формулюючи відповідь на питання, репродуктивно відбиває зміст лекційного матеріалу та/або основного підручника; допускає помилки у визначенні понять та категорій і інше; нездатний знайти відповідь на проблемні запитання, чи вирішити проблемні завдання; несистематизований виклад матеріалу за межами поданого у лекції</i>
«2»	<i>студент демонструє нездатність розкрити питання семінару; допускає багато суттєвих помилок у визначенні понять та категорій і інше, часткове структуроване відтворення матеріалу у межах поданого на лекції</i>
«1»	<i>уривчасте неструктуроване відтворення матеріалу у межах поданого на лекції</i>

Критерії оцінювання позааудиторної самостійної роботи студентів.

«5»	<i>робота виконана правильно, повністю і самостійно, відбиває належний рівень знань, та сформованість практичних навичок; оформлена згідно вимог, які висуваються для даного типу завдань; вимоги академічної доброчесності строго дотримані</i>
«4»	<i>робота виконана самостійно, містить несуттєві помилки, відбиває належний рівень знань сформованість практичних навичок; оформлена згідно вимог, які висуваються для даного типу завдань; вимоги академічної доброчесності строго дотримані</i>
«3»	<i>робота виконана, але містить помилки, відбиває недостатній рівень знань та недостатню сформованість практичних навичок; оформлення роботи не в повній мірі відповідає вимогам, що висуваються для даного типу завдань; вимоги академічної доброчесності дотримані частково</i>
«2»	<i>робота виконана на неприйнятно низькому рівні; оформлення не відповідає вимогам; вимоги академічної доброчесності не дотримані</i>
«0»	<i>робота не виконана</i>

Модульна контрольна робота (МКР) проводиться наприкінці семестру і охоплює весь зміст навчального модуля. МКР оцінюється за 4-бальною шкалою («5», «4», «3», «2»). Трансформація оцінки у рейтинговий бал за МКР проводиться у такий спосіб:

Форма підсумкового контролю – ІСПИТ		
«5»	–	20 балів
«4»	–	16 балів
«3»	–	12 балів
«2»	–	8 балів
Неявка на МКР або відповідь відсутня	–	0 балів

Критерії оцінювання модульної контрольної роботи студентів

«5»	<i>при виконанні завдання студент демонструє широку обізнаність у змісті теоретичного матеріалу з дисципліни, дає вірне та коректне визначення основним поняттям і психологічним термінам; вміння самостійно проводити аналіз психологічної ситуації або емпіричних даних та формулювати коректні і вірні коментарі та висновки</i>
«4»	<i>при виконанні завдання студент показав достатню обізнаність у змісті теоретичного матеріалу з дисципліни, розуміння принципів підходу до емпіричного вивчення психологічних феноменів, але виявляє при цьому</i>

	<i>недостатнє вміння самостійно проводити аналіз психологічної ситуації або емпіричних даних та формулювати коментарі і висновки</i>
«3»	<i>при виконанні завдання студент показав обмежену обізнаність у змісті теоретичного матеріалу з дисципліни, низьке розуміння принципів підходу до емпіричного вивчення психологічних феноменів, труднощі у проведенні аналізу психологічної ситуації або емпіричних даних та формулюванні коректних та вірних коментарів і висновків</i>
«2»	<i>при виконанні завдання студент показав обмежену обізнаність у змісті теоретичного матеріалу з дисципліни, нерозуміння принципів підходу до емпіричного вивчення психологічних феноменів, невміння проводити аналіз психологічної ситуації або емпіричних даних та формулювати коректні і вірні коментарі та висновки</i>
«0»	<i>робота не виконана</i>

Критерії оцінювання рефератів, наукових повідомлень, есе, доповідей студентів.

Написання рефератів, статей, доповідей, есе включає самостійний вибір теми, опрацювання необхідної літератури за обраною темою та логічну подачу матеріалу. При написанні реферату, необхідно враховувати, що викладач враховує наступні критерії:

- уміння сформулювати мету роботи,
- підбір та оформлення літератури, огляд новітніх наукових повідомлень,
- повнота і логічність розкриття обраної теми,
- самостійність, аналітичність мислення,
- стилістична та орфографічна грамотність,
- коректність висновків,
- оформлення роботи.

«5»	вичерпне висвітлення обраної проблематики, чіткий виклад матеріалу, ґрунтовний аналіз поданого, використання інформації широкого діапазону, творче оперування матеріалом, робота виконана правильно і самостійно, відбиває належний рівень знань, та сформованість практичних навичок; оформлена згідно вимог, які висуваються для даного типу завдань. Матеріал подано з презентацією.
«4»	якісне реферування матеріалу з обраної проблематики з уривчастим аналізом матеріалу, робота виконана самостійно, містить несуттєві помилки, відбиває належний рівень знань; оформлена згідно вимог, які висуваються для даного типу завдань.
«3»	систематизований та логічний виклад матеріалу, робота виконана, але містить помилки, відбиває недостатній рівень знань та недостатню сформованість практичних навичок; оформлення роботи не в повній мірі відповідає вимогам, що висуваються для даного типу завдань.
«2»	часткове структуроване викладення матеріалу, виконана робота не відповідає вимогам, які вказані вище як критерії для виставлення позитивної оцінки.
«1»	уривчасте неструктуроване викладення матеріалу

Критерії оцінювання індивідуальної творчої / дослідницької / практичної роботи студентів.

Індивідуальна творча / дослідницька / практична робота студентів включає виконання завдань, які пропонуються викладачем

«5»	при виконанні завдання студент показав широку обізнаність у змісті теоретичного матеріалу з обраної теми, розуміння принципів підходу до вивчення психологічних феноменів, вміння самостійно проводити аналіз психологічної проблеми або емпіричних даних та формулювати коректні і вірні коментарі та висновки. Виставляється за умови відповідності змісту виконаної роботи обраній темі. Дотримання визначеного обсягу, повноти, логічності, послідовності викладу, самостійності суджень, відсутності стилістичних та орфографічних помилок.
«4»	при виконанні завдання студент показав достатню обізнаність у змісті теоретичного матеріалу з обраної теми, розуміння принципів підходу до вивчення психологічних феноменів, але виявляє при цьому недостатнє вміння самостійно проводити аналіз психологічної ситуації або емпіричних даних та формулювати коментарі і висновки. Виставляється за умови, що тема розкрита повно, логічно. Послідовна за змістом, має достатній обсяг, але має незначні помилки у викладенні матеріалу, рівень самостійності суджень недостатній.
«3»	при виконанні завдання студент показав обмежену обізнаність у змісті теоретичного матеріалу обраної теми, низьке розуміння принципів підходу до вивчення психологічних феноменів, труднощі у проведенні аналізу психологічної ситуації або емпіричних даних та формулюванні коректних та вірних коментарів і висновків, тема розкрита неповно, є неточності і прогалини у висвітленні проблеми, недостатній рівень у самостійності суджень, є мовленнєві помилки
«2»	при виконанні завдання студент показав обмежену обізнаність у змісті теоретичного матеріалу з обраної теми, нерозуміння принципів підходу до вивчення психологічних феноменів, невміння проводити аналіз психологічної літератури або емпіричних даних та формулювати коректні і вірні коментарі та висновки. Виставляється за умови відсутності вичерпної відповіді з обраної теми, наявності прогалин у знаннях, грубих фактологічних помилок, що свідчать про поверховість знань студента. Відсутній творчий підхід до вирішення проблеми та самостійні висновки. Значна кількість мовленнєвих помилок.

Для виконання індивідуального дослідницького завдання скористайтесь посібником: Щербакова І. М., Стадник Г. А. (2012) Психодіагностика професійного самовизначення особистості : навч.- метод. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ імені А. С. Макаренка. 324 с.

Список методик, які необхідно опрацювати самостійно:

1. Диференційно-діагностичний опитувальник (ДДО) (Є.О.Климов);
2. Методика оцінки схильності до різних сфер професійної діяльності (Л.А.Йовайши);
3. Опитувальник професійної готовності (ОПГ) (Л.Н.Кабардова);
4. Карта інтересів (А.Е. Голомшток);
5. Методика визначення професійно орієнтованого типа особистості (Дж.Голланд);
6. Методика «Професійна готовність» (А.П.Чернявська);
7. Анкета «Орієнтація» (І.Л.Соломін)
8. Методика «Ціннісні орієнтації» (М. Рокич).

Етапи виконання ІТЗ:

- а) Опрацюйте запропоновані методики, проаналізуйте їх, використовуючи кількісний та якісний аналіз одержаних результатів. Здійсніть письмову інтерпретацію отриманих даних.
- б) На основі опрацьованих методик підготуйте письмово «Аналіз професійного спрямування в обраній професії».

Критерії оцінювання конспектів першоджерел

При конспектуванні першоджерел слід дотримуватись посилання на джерело інформації, вказати сторінки. Конспект першоджерел подається на перевірку на останньому семінарському занятті у папці-портфолео

«5»	Оцінюється здатність до аналізу, узагальнення, синтезу, співставленню отриманої наукової інформації, текст опрацьований лексично та граматично правильно, матеріал подано структурно та логічно, резюме сформульовано, посилання зроблені правильно і грамотно. Конспект подано на перевірку вчасно.
«4»	Суттєві ознаки здатності до узагальнення отриманої інформації та відбору основної суттєвої інформації від другорядної, прослідковується розуміння отриманої інформації, посилання зроблені правильно і грамотно. Конспект подано на перевірку вчасно
«3»	Не розкрито суттєві ознаки розуміння прочитаної інформації, здійснено аналіз схематично і не структурно, не сформульовано резюме прочитаного матеріалу, посилання зроблені не правильно, конспект подано для перевірки невчасно
«2»	здійснено переписування чужого конспекту, посилання зроблені не правильно, конспект подано для перевірки невчасно
«1»	Основний зміст передано у вигляді ксерокопії
«0»	Роботу не здано на перевірку

ПЕРЕЛІК СТАТЕЙ ДЛЯ ОПРАЦЮВАННЯ

1. Білевич Н.О. (2020) Напрями психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських національної поліції України. *Юридична наука*. №1 (103). DOI: 10.32844/2222-5374-2020-103-1.57

2. Кокур О.М. (2013) Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*. №9. С. 1 - 5. Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/19596094.pdf>

3. О.М. Кокур, В.В. Клименко, О.М. Корніяка, О.Р. Малхазов (2015) Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості: монографія. Київ: Педагогічна думка, С. 14-51

Іспит

Студентам, які мають семестровий рейтинговий бал з дисципліни 63 – 70 за рішенням кафедри **може бути** виставлена підсумкова оцінка за дисципліну за національною шкалою **«відмінно»**, за шкалою ЄКТС – **А. Підсумковий рейтинговий бал** виставляється шляхом додавання до семестрового рейтингового балу студента **30 балів**.

Іспит з педагогічної психології може відбуватися в усній формі, письмовій формі або складатися з письмової та усної частин. Максимальний екзаменаційний бал становить **30**. Викладач може оцінювати відповідь студента на екзамені у 4-бальній шкалі. Ця оцінка трансформується в **екзаменаційний рейтинговий бал** у такий спосіб:

«відмінно»	– 30 балів;
«добре»	– 23 бали;
«задовільно»	– 18 балів;
«незадовільно»	– 0 балів.

Критерії оцінювання усної відповіді здобувача на іспиті:

«відмінно»	<i>повна і правильна відповідь на всі питання екзаменаційного білета, здобувач демонструє знання фактологічного матеріалу, основних теоретичних питань курсу, вичерпно відповідає на додаткові запитання викладача, творчо застосовує теоретичний апарат дисципліни</i>
«добре»	<i>в цілому правильна відповідь на питання екзаменаційного білета, здобувач вміє робити аналіз і висновки, але на додаткові запитання викладача відповідає з деякими неточностями та недоліками</i>
«задовільно»	<i>поверхнева відповідь на питання екзаменаційного білета, здобувач припускається помилок при висвітленні фактологічного матеріалу,</i>

	<i>частково знає відповідь на запропоновані питання і демонструє наявність окремих елементів самостійного мислення</i>
«незадовільно»	<i>відсутність будь-якої відповіді на теоретичні запитання внаслідок незнання програмного матеріалу</i>

Якщо студент на іспиті з курсу, з якої він мав семестровий рейтинговий бал **менше 42 балів**, отримує **позитивну** екзаменаційну оцінку («відмінно» («5»), «добре» («4»), «задовільно» («3»); 18 – 30 балів — якщо оцінювання здійснюється в багатобальній системі), то такому студенту виставляється **підсумкова** оцінка з дисципліни за національною шкалою **«задовільно»**, за шкалою ЄКТС - **Е**, а у відомості обліку успішності в графі **«Кількість балів за 100-бальною шкалою»** виставляється **60 балів**.

Усі бали, які були набрані студентом під час засвоєння дисципліни та іспиту сумуються. Підсумкова оцінка за дисципліну виставляється як сума семестрового рейтингового балу та балу за екзамен за таблицею:

Шкала оцінювання: національна та ECTS

Шкала оцінювання: національна та ECTS			
Сума балів за всі види навчальної діяльності	Оцінка ECTS	Оцінка за національною шкалою	
		для екзамену, курсового проекту (роботи), практики	для заліку
90 – 100	A	відмінно	зараховано
82 – 89	B	добре	
74 – 81	C		
64 – 73	D	задовільно	
60 – 63	E		
35 – 59	FX	незадовільно з можливістю повторного складання	не зараховано з можливістю повторного складання
0 – 34	F	незадовільно з обов'язковим повторним вивченням дисципліни	не зараховано з обов'язковим повторним вивченням дисципліни

ПИТАННЯ ДО ІСПИТУ

1. Предмет, об'єкт та основні категорії профорієнтації.
2. Завдання профорієнтації.
3. Основні напрями профорієнтації.
4. Методи профорієнтації.
5. Управління профорієнтацією та схема вибору професії.
6. Комплексний підхід до профорієнтаційної роботи (економічний, соціальний, психологічний, медико-фізіологічний та педагогічний аспекти).
7. Навчально-методичний кабінет профорієнтації.
8. Форми і методи профорієнтаційної роботи.
9. Організація профорієнтаційної роботи на виробництві.
10. Теорії професійного розвитку та самовизначення особистості.
11. Мета й основні завдання професійної освіти і професійного виховання.
12. Основні компоненти профпросвіти та форми організації просвітницької роботи.

13. Організація і проведення профінформаційного уроку.
14. Професіографічна зустріч як одна з форм профпросвітницької діяльності.
15. Професіографічна екскурсія: особливості її підготовки та проведення.
16. Професіографічне дослідження як одна з форм ознайомлення підростаючої особистості з світом професій.
17. Основи професіографії та класифікація професій.
18. Поняття "професіограма", "психограма", "модуль професії"
19. Схема складання професіограми та психограми.
20. Сутність і завдання професійної консультації.
21. Основні стратегії організації профорієнтаційної допомоги під час профконсультування.
22. Психодіагностика професійної діяльності та напрями її розвитку. Класифікація методів психодіагностики.
23. Комп'ютерна психодіагностика.
24. Психологічне дослідження особистості як основна умова ефективності профконсультування (оцінка основних властивостей нервової системи, оцінка пізнавальних процесів, оцінка психомоторних процесів, вивчення властивостей особистості).
25. Профконсультація в передпенсійному і пенсійному віці.
26. Профконсультація та профдіагностика як один з етапів профорієнтаційної роботи.
27. Професійний відбір та профпідбір як складові профорієнтації.
28. Професійна придатність та принципи визначення професійної придатності.
29. Методи діагностування якостей особистості, важливих для визначення професійної придатності.
30. Професійна адаптація та її значення в професійному становленні особистості.
31. Професійна дезадаптація. Проблема стресу и дистресу в професійній діяльності.
32. Кризи професійного становлення. Проблема професійних деструкцій.
33. Агресивність як прояв дезадаптації. Гуманізація праці в сучасних умовах.
34. Психологічний зміст професійного та особистісного самовизначення.
35. Основна мета та завдання професійного самовизначення.
36. Типи, рівні та етапи професійного самовизначення.
37. Фактори та методи активації професійного самовизначення.
38. Типологія особистості (Дж. Холланд, К. Юнг та ін.). Взаємозв'язок типу особистості і сфери професійної діяльності.
39. Зміст понять "задатки", "здібності", "обдарованість". Сучасні погляди на проблему "здібностей". Загальні, спеціальні і професійні здібності.
40. Професійно важливі якості та їх значення для становлення професіонала.
41. Професійна мотивація (теорія мотивів А. Маслоу, Ф. Херцберга, Д. Мак-Клелланда, Д. Аткинсона та Х. Хекхаузена, В. Воруна, Л. Портера та Е. Лоулер, теорія мотивів Д. Мак-Грегори, О.Шелдона та В. Оучі).
42. Значення інтересів та схильностей дітей у професійному самовизначенні.
43. Активність і саморегуляція як фактори соціальної зрілості підростаючої особистості.

РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА З КУРСУ

Основна

- Авдєєв Л.Г. (2012) Стан та перспективи розвитку професійної орієнтації в Україні: наук.-метод. посіб. для працівників служби зайнятості. К.: ІПК ДСЗУ. 64 с.
- Бабакова В.М. (2015) Профвідбір як складова профорієнтації молоді в Україні. *Юридичний науковий електронний журнал*. 5. 86-89
- Барабаш Ю. Г, Позінкевич Р. О. (2003) Психолого-педагогічні основи вибору професії: Навч. посібник. Луцьк : РВВ "Вежа" Волинського держ. ун-ту ім. Лесі Українки. 202с.
- Т.Г. Белан (2025). Теорія і методика профорієнтаційної роботи : навчально-методичний посібник до виконання практичних робіт для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти спеціальності «Професійна освіта (за спеціалізаціями)». Чернівці: НУЧК імені Т.Г. Шевченка
- Ірхіна С.М. (2007) Профорієнтація та професійно-психологічний відбір в органах внутрішніх справ України: навч. посіб. К. : МВС. 91 с.
- Кравченко О.О. (2016) Роль кадрової політики на підприємстві. *Економіка і суспільство*. Вип.3. С.355-359
- Карпенко Г. В. (2008) Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми : Університетська книга. 168с.
- Кашкарьова Л.Р. (2012) Профорієнтація та профвідбір: навч.-метод. комплекс для студ. спец. "Практична психологія". Бердян. держ. пед. ун-т. 2-ге вид., допов. Бердянськ : БДПУ. 197 с.
- Корольчук М.С. (2002) Психофізіологія діяльності. К.: КИМУ. 210 с.
- М.С. Корольчук, В.М. Крайнюк (2016) Теорія і практика професійного психологічного відбору: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Київ: Ніка-центр, 536 с.
- Кириченко В. В. (2015) Психологічні основи професійної адаптації та вибору професії : навч. посіб. Житомир: Вид-во ЖДУ ім. І. Франка. http://eprints.zu.edu.ua/14888/1/Кириченко%20В.В.%20Психологічні_основи_профорієнтації.pdf
- Кокун О.М. (2012) Психологія професійного становлення сучасного фахівця: Монографія. Київ: ДП "Інформ.-аналіт. агенство". 200 с
- Кожан Т. О. (2009) Професійна орієнтація : навч. посіб. Київ: КНЕУ. 214 с.
- Коропецька О.М. (2005) Профорієнтація та профвідбір: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. Прикарпатський національний ун-т ім. В.Стефаника. Івано-Франківськ. 236 с.
- Засєкіна Л. В., Магдисюк Л. І. (2018) Психологічна готовність особистості до виходу на пенсію : монографія. Луцьк: ПП Іванюк В. П. 290 с.
- Малхазов О.Р. (2010) Психологія праці: Навч. посіб. Київ: Центр навчальної літератури, 2010. 208 с.
- О.В. Мельник, В.П. Романчук (2001) Основи вибору професій: експериментальна програма та збірник практичних завдань. Київ: Інститут проблем виховання АПН України. 98 с.
- Методи психодіагностики в системі профвідбору : метод. посіб. авт.-уклад. В.В. Синявський та ін. Київ: ДЦЗ, 2006. 241 с Професійна орієнтація: теорія і практика: науково-методичний посібник для педагогічних працівників. За ред. О. В. Мельника. Івано-Франківськ: "Тіповіт", 2011. Вип. № 2. 279 с.
- О. Мерзлякова, Г. Євдокимова. (2014) Методики професійного самовизначення. Київ: Шкільний світ, 2014. 120 с.
- О. В. Мельник (ред) (2011) Професійна орієнтація: теорія і практика: науково-методичний посібник для педагогічних працівників. Івано-Франківськ: "Тіповіт". 2. 279 с.
- Острянюк Т.С. (2017). Профорієнтація та профвідбір. Конспект лекцій для студентів спеціальності 6.130102 Соціальна робота. Чернівці: ЧНТУ, 94 с.
- Помаран П.І., Гулак І.В., Давиденко Т.І., (2015) Організація профорієнтаційної роботи в закладах професійно-технічної освіти: методичні рекомендації. Ромни. 16 с
- Прищак М.Д., Лесько О.Й. Режим доступу: https://web.posibnyky.vntu.edu.ua/icgn/1lesko_psiholog_upravlin_organizaciyi/222.html
- Професійна орієнтація в новій українській школі. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepczya-15-profori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadskogo-obgovorennya16_12_20-.pdf
- Скульська В.Є. (2012) Організація професійного навчання безробітних у професійно-технічних навчальних закладах: навч.-метод. посіб. Київ: ІПК ДСЗУ. 158с.
- Скульська В. Є., та ін. (2007) Професійна орієнтація та професійне навчання безробітних: організаційно-правові та психолого-педагогічні аспекти / Інститут підготовки кадрів Державної служби зайнятості України. Київ : ІПК ДСЗУ. 346с

- Черезова І.О. (2016) Психологія життєвих криз особистості : навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів. Бердянськ, БДПУ. 193 с.
- А. М. Шевенко (2025) Підготовка радника з профорієнтації для закладів загальної середньої освіти : методичні рекомендації. Київ : Інститут педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України. 74 с
- Шиделко А. В. (2017) Профорієнтація і профвідбір: аксіологічні аспекти: навч. посібник. Львів: ЛьвДУВС. 140 с
- Щербакова І. М., Стадник Г. А. (2012) Психодіагностика професійного самовизначення особистості: навч.-метод. посіб. Суми : Вид-во СумДПУ імені А.С.Макаренка. 324 с.
- Gura, N., Veldbrekht, O. (2021). THE JOB SATISFACTION QUESTIONNAIRE: ITS FACTOR STRUCTURE AND PSYCHOMETRIC CHARACTERISTICS. *PSYCHOLOGICAL JOURNAL*, 7 (6), 7 - 20. <https://doi.org/10.31108/1.2021.7.6.1> [in Ukrainian]

Додаткова

- Білевич Н.О. (2020) Напрями психологічного супроводу професійної діяльності жінок-поліцейських національної поліції України. *Юридична наука*. №1 (103). DOI: 10.32844/2222-5374-2020-103-1.57
- Бондаренко О. Ф., Карамушка, Л. М. (2020). Психологія професійного самовизначення. Київ : Либідь. 256 с.
- О. Главник, С. Максименко (ред), В. Рибалко (упоряд) (2003) Готовність учня до профільного навчання. Київ: Мікрос СВС. 112 с.
- Карпенко Г. В. (2008) Психологія праці та вибір професії: навч.-метод. посібник. Суми: Університетська книга. 168с.
- Кокун О.М. (2013) Життєве та професійне самоздійснення як предмет дослідження сучасної психології. *Практична психологія та соціальна робота*. №9. С. 1 - 5. Режим доступу: <https://core.ac.uk/download/pdf/19596094.pdf>
- О.М. Кокун, В.В. Клименко, О.М. Корніяка, О.Р. Малхазов (2015) Психофізіологічні закономірності професійного самоздійснення особистості: монографія. Київ: Педагогічна думка, С. 14-51
- Егорова Є. В., Ігнатович О. М. (ред) (2014) та інші Професійна орієнтація : підручник для студентів. Кіровоград : Імекс-ЛТД. http://lib.iitta.gov.ua/709764/1/02_2650_Професійна%20орієнтація.pdf
- Інтерактивні заняття профорієнтаційного спрямування (з досвіду роботи педагогічних працівників закладів професійної (професійнотехнічної) освіти) / уклад. О. І. Лісун, К. М. Шейкіна. Суми, 2020. 150 с. URL: <https://nmcpto.sumy.ua/wp-content/uploads/2021/02/36ірка-інтерактивних-занять.pdf>
- Професійна орієнтація в новій українській школі. URL: https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2020/12/konczepczya-15-profori%D1%94ntaczii%CC%88-dlya-gromadskogo-obgovorennya16_12_20-.pdf
- Помаран П.І., Гулак І.В., Давиденко Т.І., (2015) Організація профорієнтаційної роботи в закладах професійно-технічної освіти: методичні рекомендації. Ромни. 16 с
- В. Рибалка. С. Максименко (ред), О. Главник (2003) Готовність учня до профільного навчання. Київ: Мікрос СВС. 112 с.
- Чорна І. М. (2014) Концепція державної системи профорієнтації в Україні. *Науковий часопис НПУ імені М.П.Драгоманова*. 45 (69). 120-126
- Пахомов І. В. (2023) Сучасні підходи до організації профорієнтаційної роботи в закладі професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України
- В.В. Синявський (авт.-уклад) та ін. (2006) Методи психодіагностики в системі профвідбору : метод. посіб. Київ: ДЦЗ. 241 с.

Інтернет-ресурс

1. <http://www.nbuv.gov.ua/> Національна бібліотека України ім. В. І. Вернадського.
2. <http://hklib.npu.edu.ua/> Наукова бібліотека національного педагогічного університету ім. М.П. Драгоманова.
3. <http://upsihologa.com.ua/> портал професійних психологів України «У психолога».
4. Положення про психологічну службу системи освіти України, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 03.05.99 N 127 (з0922-99). <https://zakononline.com.ua/documents/show/205706>
5. Кар'єрний план: як його продумати і готовий приклад. URL: <https://www.depratsiuiesh.com.ua/>

6. Концепція «Нова українська школа». [Електронний ресурс]. Режим доступу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/nova-ukrainska-shkolacompressed.pdf>
7. Концепція профорієнтації в НУШ. [Електронний ресурс]. Режим доступу: https://nus.org.ua/wp-content/uploads/2021/01/konczepczya-proforiyentaczii-dlyagromadskogo-obgovorennya-16_12_20-.pdf

ДОДАТКИ

Опитувальник професійної спрямованості Д. Голанда.

Інструкція:

Подивіться на запропонований Вам тест. На ньому попарно представлені різні професії та види діяльності. В кожній парі професій постарайтеся віддати перевагу одній з них. Наприклад, якщо в першій парі (1. Інженер-будівельник -1. Конструктор) Вам більше подобається робота конструктора, напишіть на Вашому листку відповідей порядковий номер нари (в даному випадку це 1) та індекс вибраної Вами професії (в даному випадку це буде буква І).

Такий вибір необхідно провести з усіма парами професій!. Якщо в процесі роботи з тестом Ви не будете знати, в чому полягає зміст праці представника тієї чи іншої професії, можете звернутися за роз'ясненням до психолога.

Якщо у деяких випадках Ви не можете віддати перевагу жодній з двох запропонованих у парі професій, то можете пропустити дану пару, але в такому випадку в якій-небудь іншій парі Ви повинні вибрати обидві запропоновані професії. Всього слід вибрати 42 професії.

Обробка результатів обстеження та їх інтерпретація:

При обробці результатів підраховується кількість вибраних професій, яким опитуваний віддав найбільшу перевагу, згідно з шістьма типами особистості. Отримані кількісні показники записуються в матрицю.

Наприклад:

Р	І	С	К	П	А
2	7	6	5	2	12

Цифри - це кількість виборів по кожному типу професій. Далі слід подивитися стандартні значення «сирих» балів по нормотаблиці (табл. 2).

Таблиця 2

Переведення «сирих» балів в стандартні значення

Ст. бали	Початкові бали			Ст. бали	Початкові бали			Ст. бали
	Р	І	С		К	П	А	
0	0-1			0		0-1		0
1	2	0	0-1	1	0	2	0	1
2	3	?	2	2	1-2	3	1-2	2
3	4-5	2-3	3-4	3	3	4-5	3	3
4	6	4	5	4	4	6	4-5	4
5	7	5	6	5	5-6	7	6	5
6	8-9	6-7	7-8	6	7	8-9	7-8	6
7	10	8	9	7	8	10	9	7
8	11	9	10-11	8	9-10	11	10-11	8
9	12-13	10	12	9	11	12	12	9
10	14	11-12	13-14	10	12	13-14	13-14	10
11		13		11	13-14			11

Далі, залежно від величини цифри, визначається пріоритет тієї чи іншої сфери діяльності для обстежуваної людини.

У даному випадку модель особистості буде АІ (СК). Це означає, що обстежувана людина належить до артистичного типу особистості з яскраво вираженими якостями інтелектуала.

Необхідно зазначити, що під час інтерпретації даних основну увагу слід звертати на перші два-три типи. Останні компоненти формули теж необхідно враховувати, оскільки вони свідчать про відсутність відповідних якостей особистості.

Таким чином, маючи інформацію про професійну спрямованість до певної сфери діяльності та про міру відповідності типу особистості типові професійного середовища, профконсультант має змогу більш аргументовано надати допомогу обстежуваному в пошуку професії.

Розберемо для прикладу таку ситуацію. Обстежуваний за методикою ОПС має максимальний бал у сфері «людина-людина». За методикою Голланда — чітка приналежність до соціального типу (бажання повчати, надавати послуги, виховувати, спілкуватися з людьми). В такому випадку можна порадишити працювати вчителем, бібліотекарем, екскурсоводом, психологом, працівником в службах зайнятості та побуту.

Отримані результати слід обговорити з обстежуваною особою. Це поліпшує взаєморозуміння, значно прискорює вибір професії або формування професійного плану.

Для більш обґрунтованого пошуку професії або роботи та врахування їх вимог до особистості необхідно звернутись до інших методик.

Характеристика типів особистості:

Не вдаючись до розгляду причин і спонукальних сил формування кожного окремого типу особистості, Голланд описує ці типи за такою схемою: освітні і професійні цілі, кращі професійні ролі, здібності, спеціальні обдарування, оригінальні досягнення, особистісний розвиток, життєвий шлях.

Реалістичний тип чоловічий, не соціальний, емоційно стабільний, орієнтований на сьогодні. Його представники займаються конкретними об'єктами і їх практичним використанням: інструментами, різними речами, тваринами, машинами. Віддають перевагу професіям, які вимагають моторних навичок, спритності, конкретності, тобто, таким професіям, як: механік, електрик, інженер, агроном, садівник, токарь, водій, будівельник і т.п.

Для даного професійного типу характерними є переважно невербальні інтелектуальні здібності. Психомоторні навички переважають над математичними здібностями і здібностями до мов.

Інтелектуальний тип — орієнтований на розумову працю. Він не соціальний, аналітичний, раціональний, незалежний, оригінальний. У нього переважають теоретичні і, в деякій мірі, практичні цінності. Роздумам про проблему він надає більшу перевагу у порівнянні з заняттями по реалізації зв'язаних з нею рішень. Йому подобається розв'язувати завдання, які вимагають абстрактного мислення. Інтелектуал падає перевагу науковим професіям, таким як: ботанік, астроном, фізик, математик і так далі. Володіє високорозвиненими як вербальними, так і невербальними здібностями.

Соціальний тип — ставить перед собою такі цілі і завдання, які дозволяють йому встановити тісний контакт з навколишнім середовищем. Володіє соціальними вміннями і потребує соціальних контактів. Рисами його характеру є соціальність, бажання навчати і виховувати, гуманність, жіночність. Заняття, яким даний тип надає найбільшу перевагу — це навчання, лікування, обслуговування. В основному це лікар, вчитель, психолог. Представники цього типу намагаються триматися осторонь від інтелектуальних проблем. Вони активні, вміють пристосовуватися. Проблеми вони вирішують, опираючись переважно на емоції, почуття і вміння спілкуватися, їм притаманні хороші вербальні і відносно слабкі невербальні здібності.

Конвенційний тип - віддає перевагу чітко структурованій діяльності. З оточуючого середовища він вибирає цілі, задачі і цінності, які формуються із звичаїв і обумовлені станом суспільства. У відповідності з цим його підхід до проблем носить стереотипний практичний і конкретний характер. Спонтанність і оригінальність йому не характерні. В значній мірі для нього характерні ригідність, консерватизм, залежність. Надає перевагу професіям, пов'язаним з розрахунками, канцелярією — бухгалтер, касир, економіст, статистик, комірник, працівник банку, ревізор і так далі.

Він володіє хорошими навичками спілкування, а також моторними навичками. Математичні здібності розвинуті у нього краще, ніж вербальні. Він поганий керівник і організатор, його рішення переважно залежать від оточуючих його людей.

Підприємницький тип - вибирає цілі, цінності і задачі, які дозволяють йому проявити енергію, ентузіазм, імпульсивність, домінантність, реалізувати любов до пригод. Віддає перевагу чисто «чоловічим», керівним ролям, в яких він може задовольнити свої потреби в домінантності і визнанні. Це такі професії, як: директор, телерепортер, завідувач, менеджер, журналіст, дипломат і так далі. Для цього професійного типу характерна дуже широка сфера діяльності. Йому не подобаються заняття, пов'язані з ручною працею, а також ті, що вимагають посидючості, великої концентрації уваги й інтелектуальних зусиль. Віддає перевагу невизначеним вербальним задачам, які пов'язані з керівництвом, високим статусом і владою. Найбільших досягнень добивається в управлінні, бізнесі і спорті.

Артистичний тип - відхиляється від чітко структурованих проблем і видів діяльності, що передбачають велику фізичну силу. В спілкуванні з оточуючими опирається на свої безпосередні почуття, емоції, інтуїцію і уяву. Йому властиві складні погляди на життя, гнучкість, незалежність рішень. Це не соціальний, оригінальний тип.

Важливо підкреслити, що кожна людина володіє особистісними властивостями, характерними для всіх шести описаних типів. Саме тому модель особистості можна виразити у вигляді психологічного профілю з буквами - індексами (за назвою типів), поданих у порядку зменшення ступеня домінування того чи іншого типу. Значення індексів: Р - реалістичний, І - інтелектуальний, С - соціальний, К - конвенційний, П - підприємницький і А - артистичний. Отримана таким чином модель дозволяє охарактеризувати людину з точки зору її більшої чи меншої схильності бути зарахованою до того чи іншого типу особистості.

Поведінка людини залежить від її особистісних властивостей, а також від оточення того середовища, в якому вона діє. Професійним типам особистості відповідають моделі професійного середовища. До останнього належать і люди зі своїми домінуючими рисами. В загальних рисах моделі професійного середовища, що відповідають певним типам особистості, виглядають таким чином:

Реалістичне професійне середовище характеризується тим, що предметом праці тут є конкретні реальні речі. Це може бути сфера виробництва, використання різних матеріальних цінностей і засобів. Для виконання робіт необхідна вправність, рухливість, наполегливість, фізична сила. Соціальні павички потрібні в незначній мірі і пов'язані в основному з прийомом і передачею мінімальної інформації.

Бесіди короткі і стереотипні. Характер завдань, що отримує працівник, конкретний і чіткий. Результат передбачуваний і матеріальний.

Професії: механік, зоотехнік, водій, інженер, агроном, машиніст, електрик та ін.

Інтелектуальне професійне середовище характеризується вирішенням завдань, що першочергово передбачають наявність абстрактного мислення і творчих здібностей. Апаратура, що використовується, вимагає швидше інтелектуальних, ніж фізичних навичок. Міжособові відносини відіграють незначну роль, хоча тут необхідно вміти передавати і приймати складні словесні конструкції. Результат праці може бути непередбаченим, часто не матеріальним. Характер завдань різноманітний, вимагає досить високого рівня інтелекту.

Професії: геолог, ботанік, хімік, вчений, редактор, фізик та ін.

Соціальне професійне середовище відповідає соціальному типу особистості. Це, в основному, робота з людьми, що передбачає наявність вмінь розбиратися в поведінці людей і навчати інших. Робота вимагає постійного особистого спілкування з людьми. Необхідні здібності переконувати, промовистість. Характер знань різноманітний. Результат праці не завжди можна передбачити.

Професії: соціолог, педагог, психолог, лікар, адвокат, соціальний працівник, профконсультант та ін.

Конвенційне професійне середовище характеризується вирішенням завдань, що вимагають здібностей до обробки конкретної рутинної і номеральної інформації. Це в основному робота з документами, цифрами, фактами, банками даних та інше. Робота вимагає точності, ретельності.

Професії: бухгалтер, ревізор, податковий інспектор, фінансист, оператор ЕОМ тощо.

Підприємницьке професійне середовище характеризується виконанням завдань різного характеру, що вимагають особистої ініціативи, вміння керувати, соціальних навичок. Важливо вміти розбиратися в мотивах поведінки різних людей. При спілкуванні з представниками різних типів і в різних ситуаціях важливі комунікабельність і промовистість. Результат роботи не завжди передбачений, але реалістичний.

Професії: бізнесмен, брокер, спеціаліст з реклами, організатор подорожей, постачальник, страховий агент і інші.

Артистичне професійне середовище характеризується розв'язанням проблем і завдань, що передбачають наявність художнього смаку, уяви. Більш складні задачі з розв'язанням за допомогою фантазії, інтуїції. Всі свої знання, емоційну сторону життя, свою суть представники цього середовища прагнуть присвятити досягненню конкретної мети - реалізувати себе.

Характер завдань різноманітний, результат непередбачений. Необхідна наявність спеціальних здібностей: до співів, малювання, хореографії тощо.

Професії: диригент, музикант, художник, актор, журналіст, скульптор, дизайнер та ін.

У результаті досліджень Голланд встановив, що люди різних професійних типів неоднаково адаптуються до умов різного професійного середовища. Слід зазначити, що відповідність типу особистості до типу професійного середовища є передумовою високих досягнень в діяльності і задоволеності людини своєю працею.

Виходячи з того, що людина в одне середовище «вписується» краще, ніж в інше, Голланд запропонував шкалу адаптованості різних типів (табл. 1) особистості до різних професійних середовищ, в якій використовуються такі умови і позначення:

++ — відмінна адаптація до середовища;

+ — добра адаптація;

--недостатня адаптація;

-- — дуже погана адаптація.

З приведеної таблиці видно, що, наприклад, артистичний тип особистості найуспішніше працює в артистичному середовищі (+ +), досить добре адаптується до інтелектуального (+), соціального (+), підприємницького середовища (+), і дуже погано — до реалістичного (- -) та конвенційного (- -).

Реалістичний тип особистості найбільш успішно працює в реалістичному середовищі (+ +), добре адаптується до інтелектуального (-) і дуже погано до артистичного (- -) та недостатньо до соціального (-) і конвенційного (-) середовища.

Таким чином, відповідність типів особистості типам професійного середовища є передумовою високих виробничих показників і задоволеності людини своєю працею.

Таблиця 1

Відповідність типів особистості типам професійного середовища

Типи особистості	Типи професійного середовища					
	Р	І	С	К	П	А
Реалістичний	++	+	-	+	-	--
Інтелектуальний	+	++	-	-	--	+
Соціальний	--	-	++	-	+	+
Конвенційний	+	-	+	++	+	--
Підприємницький	-	--	+	-	++	+
Артистичний	-	-	+	--	-	++

Опитувальник професійної спрямованості Д. Голланда.

ПІБ досліджуваного _____
 Вік _____ Дата проведення дослідження _____
 ПІБ експериментатора _____

1. Інженер-будівельник	P	1. Конструктор	I
2. Перукар.	P	2. Бібліотекар	C
3. Токар	P	3. Оператор комп'ютерного набору	K
4. Режисер	A	4. Директор магазину	Пр
5. Архівіст	K	5. Дизайнер	A
6. Філософ	I	6. Програміст	K
7. Вчений-хімік	I	7. Бухгалтер	K
8. Редактор наукового журналу	I	8. Адвокат	C
9. Інженер-технолог	P	9. Перекладач художньої літератури	A
10. Страховий агент	C	10. Художник з розпису тканин	A
11. Офіціант	C	11. Менеджер з реклами	Пр
12. Спортивний лікар	C	12. Художник-графік	A
13. Нотаріус	K	13. Підприємець	Пр
14. Оператор ЕОМ	K	14. Різб'яр по дереву	A
15. Політичний діяч	Пр	15. Письменник	A
16. Садівник	P	16. Метеоролог	K
17. Водій	P	17. Медична сестра	C
18. Інженер-електронщик	P	18. Вчений	I
19. Маляр-будівельник	P	19. Артист естради	A
20. Біолог	I	20. Екскурсовод	C
21. Телерепортер	Пр	21. Фотограф	A
22. Брокер	Пр	22. Фармацевт	K
23. Кінознавець	I	23. Менеджер з маркетингу	Пр
24. Математик	I	24. Архітектор	A
25. Працівник дитячої кімнати міліції	C	25. Аудитор	K
26. Учитель	C	26. Головний зоотехнік	Пр
27. Вихователь дитячого садка	C	27. Художник-керамік	A
28. Керівник спортивної команди	Пр	28. Економіст	K
29. Літературознавець	I	29. Експерт	K
30. Астроном	I	30. Диригент	A
31. Автослюсар	P	31. Секретар-друкарка	K
32. Електрозварник	P	32. Музикознавець	I
33. Кухар	P	33. Фермер	Пр
34. Закрійник	P	34. Декоратор	A
35. Археолог	I	35. Директор театру	Пр
36. Працівник музею	I	36. Продавець-консультант	C
37. Гідролог	I	37. Артист	A
38. Працівник соціальної служби	C	38. Коректор	A
39. Лікар	C	39. Дипломат	Пр
40. Банківський працівник	K	40. Продюсер	Пр
41. Інженер-металург	P	41. Психолог	C
42. Телемеханік	P	42. Директор видавництва	Пр

Мотиваційна готовність: профільні і професійні інтереси, нахили старшокласника

ОДАНІ-2 складається з трьох частин — бланку запитань, бланку відповідей та бланку дешифратора.

ОДАНІ-2

ПІБ досліджуваного _____

Вік _____ Дата проведення дослідження _____

ПІБ експериментатора _____

Інструкція

Уважно прочитайте кожне запитання та усвідомте, про що в ньому йдеться. Свою відповідь проставте у клітинці цього бланку. При цьому потрібно стежити, щоб номер клітинки збігався з номером запитання. Таким чином по чергові дайте відповіді на всі запитання.

Якщо Вам дуже подобається робити те, про що йдеться у запитанні, то поставте у відповідній клітинці два плюси (++), а якщо просто подобається — то один плюс (+). Може статися так, що Ви ніяк не можете визначити, чи подобається Вам це робити, чи ні. Тоді поставте у відповідну клітинку нуль (0). Коли ж Ви визначили, що вам зовсім не подобається робити те, про що йдеться у запитанні, то у відповідній клітинці поставте один мінус (-), а коли це Вам дуже не подобається, то два мінуси (-). Якщо на якоесь запитання у Вас виникне одразу дві протилежні відповіді, або відповідь, що залежить від якоїсь додаткової умови. Наприклад: «Якби це було вдома, то мені подобається, а якщо в іншому місці, то зовсім не подобається». У такому разі самостійно і швидко визначте самі, яка з цих позначок — плюс, мінус чи нуль — є, на Вашу думку, найближчою до істини, і її поставте у відповідну клітинку.

Коли відповісте на всі запитання, підрахуйте, будь ласка, скільки всього плюсів і мінусів Ви поставили у кожній вертикальній колонці і запишіть результати внизу під кожною колонкою. На нулі не звертайте уваги, їх підраховувати не потрібно. Якщо зрозуміли завдання, то починайте роботу.

Бланк запитань

Чи подобається Вам?

1. Читати популярну літературу з фізики.
2. Читати популярні нариси, статті або книжки з математики.
3. Читати науково-популярні журнали, статті з радіотехніки.
4. Читати науково-популярні технічні журнали і статті.
5. Читати науково-популярну літературу з хімії.
6. Читати літературу про рослини або про тварин.
7. Читати популярні статті, нариси з медичних питань.
8. Читати літературу з географії.
9. Читати літературу про історичні події або про відомих історичних діячів.
10. Читати твори класиків світової художньої літератури.
11. Читати літературу з питань мистецтва.
12. Читати літературу з питань педагогіки (про роботу школи, вчителя, вихователя тощо).
13. Читати літературу з питань філософії або психології.
14. Читати літературу (статті, нариси) з питань економіки або фінансів.
15. Читати літературу з питань кулінарії або моделювання одягу, або ведення домашнього господарства.
16. Читати літературу з військової тематики.
17. Читати нариси або статті, або книжки з питань спорту.
18. Вивчати фізичні явища, знайомитися з відкриттями в галузі фізики.
19. Знайомитися з науковими розробками в математиці.
20. Знайомитися з принциповими схемами радіотелевізійної або автоматичної апаратури.
21. Знайомитися з новинами техніки.
22. Знайомитися з питаннями хімічного виробництва або експериментальної хімії.
23. Знайомитися з питаннями біології рослинного або тваринного світу.
24. Знайомитися з питаннями анатомії і фізіології людини.
25. Знайомитися з питаннями географічних або геологічних, або археологічних досліджень.
26. Знайомитися з питаннями історії розвитку різних народів і держав.
27. Знайомитися з роботами літературної критики.
28. Відвідувати театральні вистави або концерти, або художні виставки.
29. Знайомитись із новими досягненнями (новими методами) педагогічної праці.
30. Знайомитись із новими оригінальними філософськими або психологічними концепціями, теоріями.

31. Знайомитись із рекламно-довідковими матеріалами з нової техніки або побутових товарів.
32. Знайомитись із довідками і різними порадами щодо ремонту домашньої техніки, меблів, одягу, виготовлення саморобок або про будь-яку іншу ручну працю для дому.
33. Знайомитись із військовою технікою.
34. Спостерігати спортивні змагання.
35. Проводити досліди з фізики.
36. Розв'язувати математичні задачі.
37. Розбиратися в будові радіотехнічної або електричної, або електронної апаратури.
38. Розбиратися в технічних схемах або кресленнях.
39. Проводити досліди з хімії.
40. Працювати в саду або на городі, або на фермі.
41. Знайомитись із причинами виникнення різних захворювань.
42. Збирати географічні нотатки, схеми, карти або якісь експонати (геологічні, археологічні).
43. Обговорювати політичні події в країні або за кордоном.
44. Вивчати мову (іноземну або рідну).
45. Співати або грати на музичному інструменті, або малювати, або займатись будь-яким іншим видом мистецької діяльності.
46. Піклуватися про малих дітей.
47. Знайомитися з новими теоріями загальної або практичної психології.
48. Стежити за змінами валютних обмінних курсів.
49. Піклуватися про порядок і комфорт у своєму домі.
50. Брати участь у військовій підготовці.
51. Брати участь у спортивних іграх.
52. Працювати у фізичному гуртку або займатися самоосвітою з фізики.
53. Працювати у математичному гуртку або займатися самоосвітою з математики.
54. Ремонтувати або налагоджувати радіотехнічну або електронну апаратуру, або електроприлади.
55. Складати або ремонтувати різні технічні механізми або пристрої.
56. Працювати у хімічному гуртку або займатися самоосвітою з хімії.
57. Працювати у біологічному гуртку або займатися самоосвітою з біології.
58. Доглядати за хворими.
59. Працювати з географічними картами.
60. Ознайомлюватися з історичними пам'ятками культури різних народів.
61. Вести свій особистий щоденник або в письмовій формі викладати свої спостереження, думки.
62. Брати участь у роботі гуртка або студії художньої самодіяльності.
63. Обговорювати питання педагогічної роботи.
64. Вишукувати (визначати) можливості застосування рекомендацій психологічної або філософської науки в житті людей.
65. Давати поради людям (товаришам, родичам або добрим знайомим) щодо вигідного вкладання грошей у приватні або державні заходи.
66. Надавати людям різні побутові послуги.
67. Брати участь у військових іграх або походах.
68. Брати участь у спортивних змаганнях.
69. Брати участь у конкурсах з фізики.
70. Брати участь у конкурсах з математики.
71. Складати або ремонтувати радіотехнічні прилади.
72. Робити технічні моделі (літаки, автомобілі або якісь інші конструкції).
73. Брати участь у конкурсах з хімії.
74. Брати участь у конкурсах з біології.
75. Знайомитися з роботою медичного працівника.
76. Користуватися маршрутними схемами або географічними картами.
77. Брати участь у роботі історичного гуртка або самостійно займатися питаннями історії.
78. Брати участь у роботі літературного або лінгвістичного (мовного) гуртка або самостійно займатися проблемними питаннями літератури чи мови.
79. Грати на музичних інструментах або малювати, або займатися різьбленням чи якоюсь іншою творчою практичною діяльністю.
80. Замінювати вчителя в якому-небудь з молодших класів, якщо в цьому виникає потреба.

81. Формулювати (визначати) свої власні погляди на життєві проблеми або на поведінку людей з позицій філософської або психологічної науки.
82. Розраховувати, передбачати, прогнозувати можливості вигідного інвестування (вкладання) грошей у перспективні заходи або вкладання своєї власної праці в такі ж заходи з метою матеріальної або духовної вигоди.
83. Піклуватися про сімейний бюджет (його можливе підвищення або раціональне використання).
84. Брати участь у організації військових тренувань або ігор, або походів.
85. Брати участь у роботі спортивної секції або спортивної школи, або спортивного гуртка, або самостійно займатися спортом.
86. Виступати з інформаційними повідомленнями про нові досягнення у фізиці або про цікаві фізичні явища (ознайомлювати з цим своїх товаришів).
87. Брати участь у проведенні математичних ігор або ознайомлювати своїх товаришів з цікавими питаннями математики.
88. Брати участь у роботі радіотехнічного гуртка або самостійно займатися радіотехнічними розробками.
89. Брати участь у роботі з технічної творчості.
90. Брати участь у експериментальній роботі з хімії.
91. Брати участь у експериментальній роботі з біології.
92. Надавати медичну допомогу людям або тваринам.
93. Брати участь у географічних або геологічних, або археологічних експедиціях, або в туристичних походах з метою вивчення краєзнавства.
94. Брати участь у походах або екскурсіях за історичною тематикою.
95. Брати участь у літературних зустрічах або в обговореннях літературної теми, або в літературному диспуті.
96. Брати участь у конкурсах художньої самодіяльності або самостійно виступати, або демонструвати свої творчі вироби.
97. Брати участь у організації і проведенні ігор і цікавого дозвілля для дітей.
98. Використовувати свої знання психології людини для покращання свого спілкування з людьми або для впливу на людину з метою зміни її поведінки.
99. Самостійно або разом з людиною, якій ви довіряєте, проводити ділові операції з метою одержання матеріальних вигід (в торгівлі або послугах, або у виробництві тощо).
100. Піклуватися про забезпечення своїх друзів або родичів побутовими зручностями, вигодами (зробити необхідну покупку або приготувати їжу, або щось відремонтувати тощо).
101. Вивчати військову справу.
102. Вести тренерську роботу з якого-небудь виду спорту.

ОДАНИ-2

Бланк відповідей

Прізвище ім'я _____

Клас _____ Дата _____

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34
35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51
52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68
69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85
86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100	101	102
+																
-																
Поле для побудови профільних інтересів																

Після підрахунку балів відмітьте на вертикальних лініях у нижній частині бланку відповідей позитивні значення для тих дисциплін, де вони є, і побудуйте графік виявлених профільних інтересів.

Дешифратор.

Фізика	Математика	Електротехніка	Техніка	Хімія	Біологія	Медицина	Географія	Історія	Філологія	Мистецтво	Педагогіка	Психологія, Філософія	Бізнес	Сфера обслуговування	Військова справа	Спорт
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

Експрес-методика придатності до професії «Психолог»

"Психолог"

Найменування професії	психолог
Домінуючий спосіб мислення	адаптація – формалізація
Область базових знань № 1 і їхній рівень	суспільні чи природничі науки (залежить від спеціальності), рівень 3, високий (теоретичний)
Область базових знань № 2 і їхній рівень	педагогіка і психологія, рівень 2, середній (практичне використання знань)
Професійна область	психологія часто по типу "поруч"
Міжособистісна взаємодія	соціальний
Домінуючий інтерес	дослідницький
Додатковий інтерес	у приміщенні, сидячий
Умови роботи	

Домінуючі види діяльності:

- ❑ дослідження розвитку психіки і закономірностей психічних процесів;
- ❑ вивчення загальних закономірностей розвитку дітей різного віку і складення програм навчання;
- ❑ вивчення внутрішнього світу і поведінкових особливостей людини;
- ❑ вивчення поведінки людей у малих і великих групах;
- ❑ вивчення питань, пов'язаних із творчою діяльністю людей, особливостей сприйняття;
- ❑ вивчення діяльності людини, особливостей її праці;
- ❑ вивчення особливостей поведінки у стресових ситуаціях;
- ❑ дослідницько-аналітична робота (робота з отриманою інформацією, адаптація психодіагностичних методик до умов реальної практики);
- ❑ інформування клієнта про те, що з ним відбувається;
- ❑ психологічне консультування, спрямоване на надання допомоги людині у вирішенні різних складних ситуацій;
- ❑ організація групових заходів, ведення тренінгів, семінарів, читання лекцій;
- ❑ профілактика і корекція небажаних проявів психіки людини, а також зміцнення і формування необхідних психологічних якостей особистості;
- ❑ професійний добір і підбір кадрів;
- ❑ здійснення психологічного супроводу кар'єри;
- ❑ вивчення особливостей судового процесу, мотивів поведінки злочинця, розробка заходів профілактики злочинності.

Якості, що забезпечують успішність виконання професійної діяльності:

Здібності:

- ❑ високий рівень розвитку концентрації і стійкості уваги (здатність тривалий час зосереджуватися на одному предметі, не відволікаючись на інші об'єкти і не послабляючи уваги);
- ❑ високий рівень розвитку переключення і розподілу уваги (здатність швидко переводити увагу з одного предмета на інший чи з одного виду діяльності на інший, а також утримувати в центрі уваги одночасно кілька предметів чи робити одночасно кілька дій);
- ❑ гарний розвиток образної і словесно-логічної пам'яті;
- ❑ високий рівень розвитку образного мислення;
- ❑ розвиток логічного мислення;
- ❑ гарний розвиток мнемонічних здібностей (довгострокова і короткочасна пам'ять);
- ❑ комунікативні здібності (спілкування і взаємодія з людьми, уміння встановлювати контакти);
- ❑ уміння слухати;
- ❑ вербальні здібності (уміння говорити чітко, ясно, виразно);
- ❑ ораторські здібності (грамотне вираження думки);
- ❑ здатність до самоконтролю.

Особистісні якості, інтереси і схильності:

- ❑ високий ступінь особистої відповідальності;
- ❑ терпимість, безоцінне ставлення до людей;
- ❑ інтерес і повага до іншої людини;
- ❑ прагнення до самопізнання, саморозвитку;
- ❑ оригінальність, спритність, різнобічність;

- ❑ допитливість і навченість;
- ❑ тактовність, вихованість;
- ❑ схильність до співпереживання;
- ❑ ініціативність;
- ❑ цілеспрямованість, наполегливість;
- ❑ інтуїція, вміння прогнозувати події;
- ❑ спритність;
- ❑ вміння зберігати таємницю;
- творчий початок;
- ерудованість.

❑

Якості, що перешкоджають ефективності професійної діяльності:

- ❑ психічна й емоційна неврівноваженість;
- ❑ агресивність;
- ❑ замкнутість;
- ❑ нерішучість;
- ❑ відсутність схильності до роботи з людьми;
- невміння зрозуміти позицію іншої людини;
- ❑ ригідність мислення (нездатність змінювати способи вирішення задач відповідно до умов середовища, що змінюються,);
- низький інтелектуальний рівень розвитку.

Області застосування професійних знань:

- соціальні організації (дитячі будинки, притулки, будинки старих, інвалідів, дитячі центри творчості і дозвілля);
- освітні установи (школи, дитячі садки, вузи);
- установи з підбору і добору персоналу (кадрові агенції, центри зайнятості, центри профорієнтації);
- медичні установи (лікарні, поліклініки, наркологічні центри, реабілітаційні центри);
- психотерапевтичні, психологічні консультативні служби;
- підприємства, фірми;
- правоохоронні органи (суди, дитячі приймачі-розподільники, колонії, прокуратура, районні управління внутрішніх справ);
- робота на телефоні довіри;
- робота в МНС, службах порятунку;
- військові організації

Історія професії

З найдавніших часів людей цікавив внутрішній світ людини. Сам термін "психологія" походить від грецьких слів "psyche" - душу і "logos" - наука. Проблемою душі цікавилися філософи стародавності - Платон і Аристотель. Надалі у зв'язку з розвитком науки і техніки психологія здобуває усе більше значення в суспільстві. Датою виникнення психології як науки прийнято вважати відкриття першої експериментальної лабораторії у Лейпцизі в 1879 році. З'являються психологічні лабораторії в Європі, Росії.

З часом з'являлися і розвивалися різні напрямки психологічного знання: психоаналіз Зигмунда Фрейда, гуманістична психологія Абрахама Маслоу і Карла Роджерса, аналітична психологія Карла-Густава Юнга, біхевіоризм Дж. Уотсона, гештальт-психологія тощо.

Істотний внесок у розвиток психології як науки внесли вітчизняні фізіологи І. П. Павлов, І. М. Сеченов, психологи А. Ф. Лазурський, Л. С. Виготський, С. Л. Рубінштейн і багато інших.

У даний час психологія охоплює майже всі сфери життя і діяльності людей, психологічні знання використовуються в політиці, економіці, медицині, культурі і мистецтві, на виробництві й у сфері освіти. І, безсумнівно, кожній людині буде корисно і цікаво довідатися побільше про себе й інших людей

Джерело: <http://profi.org.ua/>

Навчальне видання

Валентина Граціянівна Кириленко

Профорієнтація і профвідбір

Навчальний посібник

Підписано до друку 30.06.2026 р. Формат 60×84 1/16
Умовн. друк. арк. 12,23. Умовн. фарбо-відб. 12,34
Зам. № 26-060

Видавничий центр КНЛУ
Свідоцтво: серія ДК 1596 від 18.12.2003 р