



Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Кафедра психології



Барчі Б.В.
Профорієнтація та профвідбір

Опорний конспект лекцій

для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
Спеціальності С4 Психологія

2025
Мукачево

УДК 159.923.3:331.548:316.6(072)(042.3)

*Розглянуто та рекомендовано до друку Науково-методичною радою
Мукачівського державного університету*

протокол № 7 від «24» березня 2025р.

Розглянуто та схвалено на засіданні кафедри психології,

протокол № 8 від «17» січня 2025р.

**Рецензент: Герцовська Н.О., декан гуманітарного факультету, к.філол.н.,
доцент**

П84

Барчі Б.В. Профорієнтація та профвідбір: опорний конспект лекцій з дисципліни для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти Спеціальності С4 Психологія / автор Б. В. Барчі.– Мукачево: МДУ, 2025. – 95с. (2,95 авт.арк).

Видання спрямовано на систематизацію інформації шляхом її представлення у структурованому вигляді, що сприяє полегшенню процесів засвоєння, запам'ятовування та подальшого використання матеріалу. Чітке й логічне викладення змісту формує критичне мислення у здобувачів вищої освіти, стимулюючи їх до аналізу, узагальнення та синтезу інформації.

Матеріали видання призначені для використання здобувачами вищої освіти під час підготовки до практичних занять і виконання самостійної роботи. Опорний конспект лекцій розроблений відповідно до програми навчальної дисципліни «Профорієнтація та профвідбір» і відповідає сучасним освітнім вимогам.

© МДУ

© Барчі Б.В. 2025

ЗМІСТ

ПЕРЕДМОВА	4
СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ	
Лекційне заняття 1	7
Лекційне заняття 2	18
Лекційне заняття 3	28
Лекційне заняття 4	42
Лекційне заняття 5	51
Лекційне заняття 6	61
Лекційне заняття 7	72
Лекційне заняття 8	83
ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ	92

ПЕРЕДМОВА

Опорний конспект лекцій з дисципліни «Профорієнтація та профвідбір» є результатом довготривалої праці та досліджень у галузі професійного самовизначення та підготовки до кар'єри. Цей матеріал розроблений з метою надання всебічного розуміння процесів, які стоять за вибором професії та підбором персоналу для конкретних робочих місць.

Профорієнтація та профвідбір - це практичні інструменти, які допомагають будувати кар'єрний шлях, сприяють особистісному зростанню та забезпечують ефективне входження на ринок праці. У сучасному динамічному світі, де професії змінюються і з'являються нові сфери діяльності, важливість цих знань зростає в рази.

Цей опорний конспект лекцій охоплює широкий спектр тем: від історії розвитку профорієнтаційних практик до сучасних методик визначення професійних здібностей і уподобань, від психологічних аспектів вибору професії до стратегій профвідбору, які використовують компанії для підбору найкращих кандидатів. Тут подано як теоретичні основи, так і практичні завдання, які допоможуть студентам не тільки теоретично освоїти матеріал, але й застосувати його на практиці.

Кожна лекція спрямована на те, щоб допомогти студентам відкрити свої професійні здібності, зрозуміти ринок праці та підготуватися до майбутніх професійних викликів.

Цей опорний конспект лекцій спрямований на допомогу у формуванні професійних орієнтирів та розумінні методів підбору персоналу, що є ключовим для майбутньої професійної діяльності. Завдяки чіткому викладенню матеріалу, метою є сприяти розвитку критичного мислення серед студентів, заохочуючи їх до аналізу та синтезу інформації, а також допомогти студентам зосередитися на основних поняттях, фактах та принципах, які є критичними для розуміння тем.

Опорний конспект містить систематизовані ключові поняття, терміни та алгоритми з дисципліни.

Мета опорного конспекту лекцій є узагальнення та систематизація навчального матеріалу із дисципліни, сприяння ефективному засвоєнню знань про методи та інструменти профорієнтації та профвідбору, підготовка здобувачів вищої освіти до практичного застосування отриманих знань у професійній діяльності.

Завдання опорного конспекту:

- визначити ключові поняття та терміни з дисципліни.
- надати структурований матеріал для швидкого опрацювання й повторення.
- формувати у студентів навички аналізу та оцінки професійної придатності кандидатів.
- забезпечити методичну підтримку в підготовці до іспитів та самостійного вивчення дисципліни.

Опорний конспект допомагає здобувачам вищої освіти краще орієнтуватися в матеріалі та готує їх до професійної діяльності у сфері профорієнтації та профвідбору.

СТРУКТУРА НАВЧАЛЬНОЇ ДИСЦИПЛІНИ

Назви змістових модулів і тем	Кількість годин дфн				Кількість годин зфн			
	усього	у тому числі			усього	у тому числі		
		го	л	п		с.р. та інд.р	го	л
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Тема 1. Історія розвитку профорієнтаційної практики	9	2	-	7	10	-	-	10
Тема 2. Система та функції профорієнтації	11	2	2	7	12	2	-	10
Тема 3. Методи профорієнтаційної роботи	11	2	2	7	10	-	-	10
Тема 4. Професійно важливі якості особистості в системі профвідбору.	11	2	2	7	10	-	-	10
Тема 5. Психологічні особливості професійної діагностики	12	2	2	8	14	2	-	12
Тема 6. Професійна інформація та професійна консультація	12	2	2	8	12	2	-	10
Тема 7. Професійний відбір, добір, адаптація, зміна професії та реорієнтація	12	2	2	8	12	-	2	10
Тема 8. Діяльність і профпридатність	11	2	1	8	10	-	-	10
<i>Контрольна робота</i>	1	-	1	-	-	-	-	-
Разом за змістовий модуль	48	8	8	32	48	4	2	42
Усього годин	90	16	14	60	90	6	2	82

ЗМІСТ ЛЕКЦІЙНИХ ЗАНЯТЬ

Лекційне заняття 1

Історія розвитку профорієнтаційної практики

План

1. Передумови виникнення профорієнтаційної практики.
2. Напрямки розвитку зарубіжної профорієнтації.
3. Технологізація профорієнтації
4. Віртуальна реальність у профорієнтації

Рекомендовані джерела

[1; 2; 7; 11; 21]

Мета заняття: *Розкрити історію розвитку профорієнтаційної практики, підкресливши еволюцію підходів до професійного самовизначення та підготовки до кар'єри; допомогти студентам зрозуміти, як змінювалося розуміння профорієнтації з часом і як ці зміни впливають на сучасні методи.*

Завдання заняття

- вивчити початок профорієнтації як соціальної практики;
- проаналізувати перехід від ранніх форм (наприклад, гільдій та учнівства) до сучасних систем профорієнтації;
- порівняти традиційні методи (анкетування, тестування) з сучасними інтерактивними та технологічними підходами (онлайн-тести, віртуальні симуляції).

Форми та методи роботи

Ввідна лекція.

Очікувані результати

Здатність аналізувати історичні зміни та їх вплив на сучасну практику.

Оцінка ефективності різних профорієнтаційних методів у різні епохи.

Через дискусії та презентації студенти розвинуть здатність аргументовано обговорювати історичні процеси.

Історія профорієнтації має довгий і багатий шлях розвитку, що відображає зміни в суспільстві, економіці, технологіях та освіті.

Середні віки та раннє Новий час

Гільдії та учнівство. В середні віки професійна підготовка здебільшого відбувалась через систему гільдій. Вчення майбутніх ремісників, торговців або інших професіоналів починалося з учнівства, що було однією з перших форм профорієнтації. Це був процес, де знання та навички передавалися від майстрів до учнів.

Індустріальна революція

Зміна потреби в робочій силі. Поява великих фабрик і мануфактур призвела до необхідності організованої підготовки трудових ресурсів. В цей час почали формуватися перші ідеї про систематичну профорієнтацію, хоча вона ще не була широко визнана як окрема галузь.

Початок 20-го століття

Розробка психологічних тестів. У 1900-х роках Франк Парсонс, часто згадуваний як «батько профорієнтації», запропонував методи професійного консультування, які включали оцінку здібностей, інтересів і можливостей. Його робота стала основою для сучасної профорієнтації.

Перша світова війна. Військові потреби в кваліфікованих солдатах прискорили розвиток тестування на здібності, що згодом було застосовано і в цивільному житті для профорієнтації.

Післявоєнний період та середина 20-го століття

Розширення освіти. Після Другої світової війни зросло значення освіти, що призвело до більшої уваги до профорієнтації в школах. Почали з'являтися шкільні консультанти, які допомагали учням у виборі кар'єри.

Розвиток кар'єрного консультування. Психологічні та педагогічні дослідження привели до розробки нових методик, таких як інтереси кар'єри, профільні тести, і групові заняття з профорієнтації.

Кінець 20-го - початок 21-го століття

Технологічні інновації. Інтернет та цифрові технології призвели до появи онлайн-ресурсів для профорієнтації, включаючи онлайн-тести, кар'єрні портали, віртуальні симуляції робочих місць.

Глобалізація та зміна ринку праці. З появою глобальної економіки, необхідність у перепрофілюванні та безперервній освіті спонукала до розвитку нових моделей профорієнтації, які враховують мобільність робочої сили, нові професії та зміни в професійних вимогах.

Сучасність

Комплексний підхід. Сьогодні профорієнтація включає в себе не тільки тестування, але й кар'єрне консультування, менторство, практичні стажування, та використання AI для персоналізованих рекомендацій кар'єри.

Фокус на особистісному розвитку. Є тенденція до більш глибокого розуміння особистості, включаючи емоційний інтелект, мотивацію, цінності, що впливають на вибір кар'єри.

Історія профорієнтації відображає еволюцію від простих, але ефективних методів учнівства до складних, технологічно підкріплених систем, які допомагають людям знайти свій шлях у професійному житті в динамічному світі.

Зарубіжна профорієнтація продовжує еволюціонувати, відображаючи зміни в глобальному ринку праці, технологічному прогресі та соціальних тенденціях.

Технологізація та цифровізація

Онлайн-платформи та AI. Використання штучного інтелекту для аналізу даних про інтереси, здібності та ринок праці дозволяє пропонувати індивідуалізовані кар'єрні рекомендації. Платформи на кшталт LinkedIn Learning, Coursera, та Udacity інтегрують інструменти профорієнтації в свої системи.

Віртуальна реальність (VR) і доповнена реальність (AR). Ці технології дозволяють учням випробувати різні професії в симульованому середовищі, що допомагає зробити більш інформований вибір кар'єри.

Раннє втручання та довготривала підтримка

Профорієнтація в початковій школі. Все більше уваги приділяється ранньому розвитку кар'єрної свідомості, починаючи з молодших класів, через ігрові та інтерактивні методи навчання.

Безперервна освіта та перепрофілювання. У зв'язку з швидкими змінами на ринку праці, профорієнтація тепер включає підтримку дорослих у перепрофілюванні та підвищенні кваліфікації протягом усього життя.

Глобалізація та культурна чутливість

Міжнародні програми обміну. Студенти мають можливість брати участь у програмах, які дають досвід роботи в різних країнах, що допомагає розуміти глобальні кар'єрні можливості.

Мультикультурність у профорієнтації. Врахування культурних особливостей та цінностей у процесі кар'єрного консультування для забезпечення інклюзивності.

Фокус на соціальні та екологічні аспекти

Зелені професії. Зростає інтерес до кар'єри в галузях, пов'язаних з екологією, стійким розвитком та відновлюваними джерелами енергії.

Соціальна відповідальність. Профорієнтація все частіше враховує мотивацію учнів до соціальних змін, спрямовуючи їх у сфери, де вони можуть зробити значний внесок у суспільство.

Інтеграція з освітою і роботою

Стажування та практичне навчання. Більше уваги приділяється поєднанню теоретичної освіти з практичним досвідом через стажування, дуальне навчання та кооперативні програми.

Партнерство з бізнесом. Освітні установи активно співпрацюють з підприємствами для забезпечення актуальності профорієнтаційних програм відповідно до потреб ринку праці.

Психологічний та емоційний аспект

Розвиток особистісних якостей. Профорієнтація все частіше включає роботу над емоційним інтелектом, стресостійкістю, навичками комунікації та іншими соціальними навичками, що є критично важливими для успіху в сучасному світі праці.

Психологічна підтримка. Забезпечення підтримки в процесі прийняття кар'єрних рішень, особливо серед молоді, яка стикається з високими очікуваннями та невизначеністю.

Ці напрямки показують, що профорієнтація стає все більш інтегрованою, персоналізованою та орієнтованою на майбутнє, допомагаючи людям адаптуватися до швидко змінюваного професійного світу.

Технологізація профорієнтації є одним з найдинамічніших напрямків розвитку цієї сфери, що відображає вплив технологічного прогресу на освіту і кар'єрне планування.

Онлайн-платформи та додатки

Кар'єрні портали. Сайти як CareerBuilder, Monster або LinkedIn пропонують інструменти для пошуку роботи, але також включають тести та опитувальники, які допомагають визначити професійні інтереси та здібності.

Мобільні додатки. Додатки на кшталт «JobCompass» або «Career Explorer» використовують інтерактивні запитання та ігри для того, щоб через смартфони допомогти користувачам краще зрозуміти їхні професійні нахили.

Штучний інтелект (AI) і машинне навчання

Персоналізовані рекомендації. AI аналізує великі набори даних про професії, навички, особистісні характеристики та тенденції ринку праці, щоб давати індивідуальні рекомендації щодо кар'єри. Наприклад, платформа MyPlan використовує AI для аналізу відповідей на питання та пропонує кар'єрні шляхи.

Прогнозування трендів. Штучний інтелект допомагає передбачати майбутні потреби ринку праці, що дозволяє краще підготувати учнів до професій, які будуть затребувані в майбутньому.

Віртуальна та доповнена реальність (VR/AR)

Симуляція робочих умов. VR дозволяє студентам пережити день з життя різних професій, що допомагає їм зрозуміти, чи підходить їм та чи інша кар'єра. Наприклад, віртуальні тури по лікарнях для тих, хто розглядає медичну кар'єру.

Інтерактивне навчання. AR може накладати додаткову інформацію на реальний світ, що допомагає вивчати професії в контексті реальних об'єктів або процесів.

Великі дані (Big Data)

Аналіз кар'єрних траєкторій. Використання великих даних для аналізу успішних кар'єрних шляхів, виявлення закономірностей у професійному зростанні та визначення ключових компетенцій для різних професій.

Автоматизація тестування та оцінки

Онлайн-тести. Психометричні та профільні тести можуть бути проведені онлайн, що забезпечує швидкість та зручність оцінки професійних здібностей та інтересів.

Автоматизовані оцінки. Програми можуть автоматично оцінювати результати тестів, пропонувати наступні кроки або рекомендувати додаткові ресурси для розвитку.

Гейміфікація

Ігрові платформи. Ігри, такі як «Mission: Admission» або «Roadtrip Nation», використовують гейміфікацію, щоб зробити процес профорієнтації веселим і захопливим для молоді, спонукаючи їх досліджувати різні кар'єрні шляхи через ігрові сценарії.

Соціальні мережі та спільноти

Мережеві можливості. Платформи як LinkedIn не тільки для пошуку роботи, але й для кар'єрного консультування, де користувачі можуть отримувати поради від професіоналів у своїх галузях.

Технологізація профорієнтації змінює підхід з більш традиційного, базованого на паперових тестах та особистих зустрічах, до інтерактивного, доступного в будь-який час і з будь-якого місця, що робить процес вибору професії більш інформативним, персоналізованим та цікавим.

Віртуальна реальність (VR) в профорієнтації представляє собою інноваційний підхід, що дозволяє учням і студентам досліджувати та випробовувати різні професійні шляхи в іммерсивному, інтерактивному середовищі.

Симуляція професійних середовищ

Досвід робочого дня. VR може відтворити типовий робочий день в різних професіях, дозволяючи користувачам відчувати реалії роботи інженера, хірурга, пілота або будь-якого іншого спеціаліста. Наприклад, програми як «VR Job Simulator» дають можливість спробувати різні професії в ігровій формі.

Тренування та практика. Для професій, що вимагають спеціальних навичок, як медицина, авіація чи архітектура, VR може забезпечити безпечне середовище для навчання та практики без реальних ризиків.

Інтерективний освітній контент

Віртуальні екскурсії. Можливість «відвідати» реальні компанії, заводи, лабораторії або місця роботи, де учні можуть побачити процеси, які відбуваються за лаштунками різних професій, без необхідності фізично переміщатися.

Освітні модулі. VR може бути використана для вивчення складних концепцій через візуалізацію, що особливо корисно для розуміння технічних спеціальностей або наукових досліджень.

Розвиток професійних навичок

Навички спілкування та роботи в команді. Віртуальне середовище може симулювати командну роботу, спілкування з клієнтами або управління проектами, що допомагає розвивати соціальні та лідерські навички.

Рішення проблем і критичне мислення. VR-сценарії можуть ставити перед користувачами проблеми, які потрібно вирішувати в реальному часі, що розвиває здатність до аналізу та стратегічного мислення.

Кар'єрне консультування

Персоналізовані кар'єрні сценарії. VR може створювати сценарії, що відповідають особистісним характеристикам, інтересам та здібностям користувача, дозволяючи їм досліджувати кар'єрні шляхи, які могли б їх зацікавити.

Консультації з експертами. Використовуючи VR, можна «зустрічатися» з професіоналами з різних галузей у віртуальному просторі, де вони можуть ділитися своїм досвідом і давати реальні поради.

Психологічна та емоційна підготовка

Стрес-тестування. Віртуальні сценарії можуть моделювати стресові ситуації, що дозволяє учням краще підготуватися до емоційних викликів, які можуть чекати їх у вибраній професії.

Доступність і інклюзія

Глобальний доступ. VR дає можливість учням з будь-якої частини світу досліджувати кар'єрні можливості, що інакше були б недоступні через географічні обмеження.

Інклюзивність. Для осіб з обмеженими можливостями, VR може надати унікальний шанс випробувати професії, які в реальному житті могли б бути недоступними.

VR у профорієнтації не тільки робить процес вибору кар'єри більш цікавим і інтерактивним, але й допомагає учням зробити більш обґрунтований вибір, спираючись на реальні досвіди, що моделюються в віртуальному світі.

Ключові поняття з теми

Профорієнтація - процес, який допомагає людям визначитися з професійним вибором, спираючись на їхні здібності, інтереси та ринок праці.

Учнівство - традиційна форма навчання професії через практичну роботу під наглядом майстра, яка була однією з перших форм профорієнтації.

Гільдії - середньовічні та ранньомодерні асоціації професіоналів, які регулювали доступ до професій і часто забезпечували профорієнтацію через систему учнівства.

Франк Парсонс - вважається «батьком профорієнтації», автор одного з перших систематичних підходів до професійного консультування.

Психологічне тестування - включає різноманітні методи оцінки здібностей, інтересів, особистісних характеристик для визначення професійної придатності.

Кар'єрне консультування - процес, який охоплює індивідуальну або групову роботу з клієнтами, спрямовану на вирішення питань, пов'язаних з вибором кар'єри, зміною професії та кар'єрним зростанням.

Індустріальна революція - період, який значно вплинув на профорієнтацію через зміни в структурі зайнятості та потреби в нових професійних навичках.

Професійна освіта - спеціалізована освіта, спрямована на підготовку до конкретної професії або групи професій, часто включає практичне навчання.

Ринок праці - економічна система, де зустрічаються попит на робочу силу та її пропозиція, що впливає на розвиток профорієнтаційних практик.

Технологізація профорієнтації - використання новітніх технологій, як-от віртуальна реальність, штучний інтелект, онлайн-платформи для вдосконалення процесу вибору кар'єри.

Глобалізація - процеси, які розширюють кар'єрні можливості за межами національних кордонів, що вимагають нових підходів до профорієнтації.

Безперервна освіта - концепція, згідно з якою навчання та професійний розвиток тривають протягом усього життя, що є важливим фактором у сучасній профорієнтації.

Соціальна мобільність - здатність індивідів або груп змінювати свій соціальний статус, часто через вибір професії, що впливає на мету та методи профорієнтації.

Профвідбір - процес вибору кандидатів для конкретних вакансій, який часто базується на методах профорієнтації для оцінки придатності кандидатів.

Контрольні запитання та завдання

Що таке профорієнтація?

Дайте визначення терміну та поясніть його значення у сучасному суспільстві.

Назвіть ключові етапи розвитку профорієнтації.

Визначте основні історичні періоди та їх характеристики.

Які були основні методи профорієнтації у 19 столітті?

Опишіть, які підходи застосовувалися на початкових етапах її розвитку.

Хто є засновником системного підходу до профорієнтації?

Розкажіть про роль Френка Парсонса у створенні теорії профорієнтації.

Як вплинула індустріалізація на розвиток профорієнтаційної практики?

Опишіть зміни, що відбулися у зв'язку з економічними перетвореннями.

Які психологічні теорії вплинули на профорієнтацію?

Проаналізуйте вплив робіт Зигмунда Фрейда, Джона Холланда чи інших мислителів.

Чим відрізняються підходи до профорієнтації в різних країнах?

Порівняйте особливості розвитку профорієнтації у США та Європі.

Які інновації в профорієнтації з'явилися у 20 столітті?

Опишіть роль тестів, консультаційних центрів та освітніх програм.

Завдання: Складіть хронологію ключових подій, що вплинули на формування профорієнтації як науки.

Завдання: Проаналізуйте сучасний стан профорієнтації в Україні. Як історичні фактори вплинули на нинішню практику?

Питання з теми, що виносяться на самостійне опрацювання

1. Науковий підхід у виборі професії.
2. Сучасні тенденції розвитку профорієнтації: теорії та концепції (структурна, мотиваційна теорії; теорія «індивідуальності», інтегровані концепції).
3. Стан профорієнтаційної роботи в Україні.

Лекційне заняття 2

Система та функції профорієнтації

План

1. Професійна орієнтація як система.
2. Принципи функціонування системи профорієнтації.
3. Методологічні положення профорієнтаційної роботи.

Рекомендовані джерела

[10; 12; 20; 21; 24]

Мета заняття: *розширити знання студентів про систему професійної орієнтації, її основні елементи, функції та значення у формуванні професійного самовизначення.*

Завдання заняття

- ознайомити студентів із поняттям «профорієнтація», її структурою та функціями;
- розкрити роль профорієнтації в особистісному та професійному розвитку людини;
- дослідити основні етапи профорієнтаційного процесу.

Форми та методи роботи

Лекція з елементами дискусії.

Очікувані результати

Студенти розуміють структуру та функції системи профорієнтації.

Можуть самостійно аналізувати ефективність профорієнтаційних заходів.

Готові застосовувати отримані знання у практичній діяльності.

Професійна орієнтація (профорієнтація) як система включає в себе комплексний набір елементів, організацій, методик і процесів, спрямованих на допомогу індивідам у виборі, розвитку та управлінні своєю кар'єрою.

Компоненти системи

Інституційна база

Освітні установи: школи, коледжі, університети, які включають профорієнтаційні програми в навчальний процес.

Кар'єрні центри: спеціалізовані центри або служби в межах освітніх установ або на рівні громади, які надають профорієнтаційні послуги.

Організації праці та зайнятості: державні та приватні агентства, які займаються питаннями працевлаштування та кар'єрного розвитку.

Методи та інструменти

Тестування: психологічні та професійні тести для визначення інтересів, здібностей та особистісних характеристик.

Консультавання: індивідуальні та групові сесії з кар'єрними консультантами.

Інформаційні ресурси: бази даних, сайти, брошури, кар'єрні ярмарки, які надають інформацію про професії, освітні програми та ринок праці.

Технологічні рішення: використання онлайн-платформ, VR, AI для інтерактивного навчання та вибору кар'єри.

Програми та заходи

Профорієнтаційні заняття в школах: лекції, семінари, дні кар'єри, які допомагають учням зрозуміти різні професії.

Стажування та практика: можливості для учнів та студентів випробувати роботу в реальних умовах.

Курси перепідготовки та підвищення кваліфікації: для дорослих, які бажають змінити або розширити свою кар'єру.

Функції системи

Інформування: забезпечення доступу до актуальної інформації про професії, вимоги та перспективи на ринку праці.

Діагностика: оцінка особистісних якостей, здібностей, інтересів для визначення найбільш підходящих кар'єрних шляхів.

Консультавання: допомога в прийнятті рішень щодо кар'єри, вирішенні кар'єрних проблем.

Освіта: розвиток необхідних навичок та знань для успішної кар'єри.

Адаптація: підтримка у процесі переходу від навчання до роботи або зміни професії.

Цільові групи

Учні та студенти: основна група, якій допомагають у виборі початкової кар'єри.

Дорослі працівники: ті, хто потребує перепрофілювання, підвищення кваліфікації або зміни кар'єрного шляху.

Безробітні: підтримка в пошуку нової роботи та професійному розвитку.

Інтеграція з іншими системами

Профорієнтація тісно пов'язана з освітніми програмами для забезпечення підготовки до реального ринку праці. Взаємодія з службами працевлаштування для ефективного входження на ринок праці. Регулювання та підтримка профорієнтаційних програм на національному рівні. Соціальні програми спрямовані на підтримку вразливих груп населення в процесі професійного самовизначення.

Система профорієнтації працює як єдине ціле, забезпечуючи індивідам необхідні знання, навички та підтримку для успіху в їхній кар'єрі. Вона динамічна і постійно адаптується до змін на ринку праці, технологічних нововведень та соціальних потреб.

Принципи функціонування системи профорієнтації є основоположними для забезпечення її ефективності, доступності та актуальності для різних груп населення.

Принципи функціонування системи профорієнтації

Принципи	Інтерпретація
Індивідуальний підхід	Профорієнтація повинна враховувати унікальні особливості кожної особи, включаючи інтереси, здібності, цінності, особистісні

	<p>характеристики та життєві обставини. Це означає персоналізоване консультування та використання індивідуальних планів кар'єрного розвитку.</p>
<p>Постійний розвиток та адаптація</p>	<p>Система повинна динамічно змінюватися відповідно до змін на ринку праці, технологічних інновацій та суспільних потреб. Це включає регулярне оновлення інформації, методик і програм.</p>
<p>Доступність і інклюзивність</p>	<p>Профорієнтаційні послуги мають бути доступними для всіх осіб, незалежно від їхнього соціального статусу, віку, гендеру, етнічної приналежності або фізичних можливостей. Це означає створення інклюзивних програм, які враховують потреби вразливих груп, як-от людей з обмеженими можливостями, мігрантів, молоді з неблагополучних сімей тощо.</p>
<p>Інформативність</p>	<p>Надавайте повну, точну і актуальну інформацію про професії, освіту, кар'єрні шляхи, ринок праці. Це включає інформування про нові професії, зміни в існуючих професіях та тенденції в галузях.</p>

Партнерство та кооперація	Співпраця з освітніми установами, бізнесом, державними органами, неурядовими організаціями для створення комплексної системи підтримки. Таке партнерство забезпечує синергію між освітою, ринком праці та профорієнтацією.
Професійність і етика	Консультанти та спеціалісти, які працюють у сфері профорієнтації, повинні дотримуватися високих стандартів професійної етики, конфіденційності та компетентності. Це включає постійне професійне навчання та підвищення кваліфікації.
Раннє втручання	Профорієнтація має починатися якомога раніше, з раннього шкільного віку, для формування усвідомленого ставлення до вибору професії. Це допомагає дітям зрозуміти важливість освіти, праці та розвитку особистісних якостей.
Безперервність	Профорієнтація не обмежується молоддю; вона має бути доступною протягом усього життя, підтримуючи дорослих у перепрофілюванні, підвищенні кваліфікації та кар'єрних переходах.
Використання технологій	Інтеграція сучасних технологій для розширення можливостей

	профорієнтації, включаючи онлайн-ресурси, віртуальну реальність, штучний інтелект для більш інтерактивного та персоналізованого підходу.
Оцінка та зворотний зв'язок	Постійне оцінювання ефективності профорієнтаційних програм та методів, а також збирати зворотний зв'язок від користувачів для їх удосконалення.
Соціальна відповідальність	Сприяння не тільки особистісному, але й соціальному добробуту, враховуючи потреби громади, місцевого та національного ринку праці.

Ці принципи разом забезпечують функціонування системи профорієнтації, яка є гнучкою, релевантною та корисною для усіх, хто шукає свій шлях у професійному житті.

Методологічні положення профорієнтаційної роботи визначають наукові, теоретичні та практичні підходи до організації та проведення профорієнтації.

Системний підхід: профорієнтаційна робота має розглядатися як комплексна система, що включає різні рівні (індивідуальний, груповий, суспільний) та взаємодію численних елементів (освіта, ринок праці, особистісні характеристики).

Індивідуалізація та диференціація: методи та підходи повинні бути адаптовані до унікальних потреб, інтересів, здібностей, цінностей і життєвих обставин кожного клієнта. Це включає використання індивідуальних планів кар'єрного розвитку.

Професійна діагностика: використання науково обґрунтованих методів для оцінки професійних інтересів, здібностей, особистісних характеристик. Це може включати психологічні тести, опитувальники, спостереження, інтерв'ю.

Інформаційна насиченість: забезпечення доступу до актуальної, достовірної та всебічної інформації про професії, освіту, кар'єрні шляхи, ринок праці. Важливим є розвиток інформаційної грамотності для ефективного використання цієї інформації.

Активне залучення: створення умов для активної участі осіб у процесі профорієнтації, включаючи інтерактивні методи навчання, проекти, симуляції, рольові ігри.

Педагогічна підтримка: використання освітніх стратегій для розвитку професійно важливих якостей, навичок, таких як критичне мислення, вирішення проблем, комунікація, робота в команді.

Психологічна підтримка: врахування емоційних та психологічних аспектів вибору кар'єри, підтримка у подоланні тривоги, невпевненості, стресу, пов'язаних з професійним самовизначенням.

Принцип послідовності та поступовості: профорієнтація має бути організована таким чином, щоб вона була послідовною протягом усього навчального процесу, від початкової школи до вищої освіти та протягом життя.

Інтеграція з освітою: профорієнтаційні заходи повинні бути інтегровані в освітній процес, підкріплюючи навчальні програми та допомагаючи учням зрозуміти зв'язок між освітою та кар'єрою.

Підходи, засновані на доказах: використання методик, які мають наукову базу та показали свою ефективність у дослідженнях, для забезпечення найкращих результатів у профорієнтації.

Мультидисциплінарний підхід: залучення знань та методів різних наук (психологія, педагогіка, соціологія, економіка) для формування комплексної стратегії профорієнтації.

Культурна та соціальна чутливість: врахування культурних, етнічних, гендерних та соціальних особливостей у процесі профорієнтації для забезпечення інклюзивності та релевантності для всіх груп населення.

Партнерство з бізнесом і державою: співпраця з роботодавцями, державними установами, щоб профорієнтаційні програми відповідали реальним потребам ринку праці та були підтримані на політичному рівні.

Ці методологічні положення допомагають структурувати профорієнтаційну роботу таким чином, щоб вона була максимально ефективною, корисною та адаптованою до потреб окремих осіб та суспільства в цілому.

Ключові поняття з теми

Профорієнтація - процес допомоги в виборі, плануванні та управлінні кар'єрою, враховуючи індивідуальні здібності, інтереси та потреби ринку праці.

Система профорієнтації - комплекс інститутів, методів, програм та інструментів, спрямованих на надання профорієнтаційних послуг.

Функції профорієнтації:

Інформаційна функція - забезпечення інформацією про професії, освіти та ринок праці.

Консультативна функція - надання допомоги у виборі професії та плануванні кар'єри.

Діагностична функція - оцінка інтересів, здібностей та особистісних характеристик.

Педагогічна функція - розвиток професійно важливих якостей та навичок.

Соціальна функція - сприяння соціальній інтеграції та інклюзії.

Кар'єрне консультування - процес індивідуальної або групової роботи з клієнтами для вирішення кар'єрних питань.

Професійне самовизначення - процес визначення особистих професійних цілей та шляхів їх досягнення.

Професійна діагностика - використання тестів та опитувань для визначення професійних інтересів, здібностей і характеристик.

Інформаційна насиченість - забезпечення доступу до повної, точної та актуальної інформації про кар'єрні можливості.

Індивідуальний підхід - адаптація профорієнтаційних заходів до унікальних потреб кожної особи.

Інклюзивність - забезпечення доступності профорієнтаційних послуг для всіх груп населення.

Партнерство - співпраця з освітніми установами, бізнесом, державними органами для ефективної профорієнтації.

Ринок праці - економічна система зустрічі попиту на робочу силу та її пропозиції, що впливає на профорієнтаційні стратегії.

Безперервна освіта - концепція постійного навчання та професійного розвитку протягом життя.

Психологічна підтримка - врахування емоційних і психологічних аспектів вибору кар'єри.

Адаптація - підтримка у переході від навчання до роботи або зміни професії.

Технології в профорієнтації - використання цифрових інструментів для поліпшення профорієнтаційних процесів.

Контрольні запитання та завдання

Що таке система профорієнтації?

Дайте визначення та поясніть її основні компоненти.

Які основні функції профорієнтації ви знаєте?

Перелічіть та коротко охарактеризуйте їх.

Які етапи входять до системи профорієнтації?

Опишіть ключові етапи: діагностика, консультування, інформація тощо.

Які установи та організації здійснюють профорієнтаційну діяльність?

Вкажіть, які установи залучені (школи, центри зайнятості, підприємства тощо).

Як здійснюється діагностика професійних інтересів особистості?

Охарактеризуйте методи діагностики у профорієнтації.

Що таке професійна консультація?

Розкрийте її сутність та завдання в системі профорієнтації.

Яке значення має професійна інформація в профорієнтації?

Поясніть роль інформування про професії та ринок праці.

Як впроваджуються профорієнтаційні програми у закладах освіти?

Опишіть механізми реалізації профорієнтації в школах та університетах.

Завдання: Проаналізуйте роль сім'ї у виборі професії дитини.

Наведіть приклади впливу сімейного середовища.

Завдання: Визначте, які професії є найбільш популярними у вашому регіоні.

Порівняйте результати з іншими регіонами.

Питання з теми, що виносяться на самостійне опрацювання

1. Диференційований підхід як основа профорієнтаційної роботи.
2. Система професійної орієнтації та її складові (профінформація, профконсультація, профвідбір, проадаптація).
3. Функції та заходи професійної орієнтації

Лекційне заняття 3

Методи профорієнтаційної роботи

План

1. Система методів професійної орієнтації
2. Модель практичної методики з профорієнтації
3. Методи кар'єрного консультування

Рекомендовані джерела

[1; 5; 7; 13; 15]

Мета заняття: *ознайомити студентів із сучасними методами профорієнтаційної роботи, їх класифікацією та особливостями застосування.*

Завдання заняття

- розкрити сутність та значення профорієнтаційних методів;
- ознайомити студентів із класифікацією методів профорієнтації;
- дослідити принципи вибору методів залежно від мети та цільової аудиторії.

Форми та методи роботи

Лекція з інтерактивними вставками (прикладі та кейси).

Очікувані результати

Студенти знають основні методи профорієнтаційної роботи, їх переваги та обмеження.

Уміють обирати відповідні методи для роботи з різними категоріями населення.

Готові практично застосовувати отримані знання для діагностики та консультування з питань професійного вибору.

Система методів професійної орієнтації (профорієнтації) включає різноманітні підходи, техніки та інструменти, спрямовані на допомогу індивідам у виборі, плануванні та розвитку своєї кар'єри.

Система методів професійної орієнтації

Методи	Реалізація	Приклад застосування
Інформаційні методи	Професійна просвіта	Лекції, семінари, воркшопи, де учням надається інформація про різні професії, вимоги до них, освітні шляхи та кар'єрні перспективи
	Інформаційні ресурси	Використання брошур, веб-сайтів, онлайн-баз даних, кар'єрних порталів для інформування про ринок праці, професії та освіти.
Діагностичні методи	Психологічні тести	Оцінка інтересів, здібностей, особистісних характеристик через стандартизовані тести, наприклад, тести на профільні інтереси (наприклад, Strong Interest Inventory), здібності (наприклад, тести IQ, тести на логічне мислення) або особистісні

		опитувальники (наприклад, MBTI).
	Спостереження та інтерв'ю	Оцінка поведінки, інтересів, мотивації через спостереження за діяльністю індивіда або через поглиблені інтерв'ю.
Консультативні методи	Індивідуальне консультування	Робота з кар'єрним консультантом віч-на-віч для обговорення особистих кар'єрних цілей, проблем та можливостей.
	Групове консультування	Сесії, де група осіб обговорює питання кар'єрного вибору, обмінюється досвідом та ідеями.
Практичні методи	Стажування та практика	Можливість випробувати професію в реальному робочому середовищі, що допомагає зробити обґрунтований вибір.
	Симуляція та рольові ігри	Використання VR, комп'ютерних програм або ігрових сценаріїв

		для моделювання робочих ситуацій.
Освітні методи	Інтеграція профорієнтації в навчальні програми	Включення елементів кар'єрної освіти в уроки, проекти, які допомагають учням зв'язати навчальний матеріал з реальними професіями.
	Тренінги та майстер-класи	Практичні заняття для розвитку професійно значущих навичок.
Методи особистісного розвитку	Робота над самопізнанням	Вправи та методики, спрямовані на краще розуміння себе, своїх цінностей, сильних і слабких сторін.
	Коучинг	Робота з кар'єрним коучем для розвитку цілей, стратегій їх досягнення та подолання перешкод.
Технологічні методи	Онлайн-платформи	Використання інтернет-ресурсів для самооцінки, тестування, пошуку інформації про кар'єру.
	Штучний інтелект та великі дані	Для персоналізації рекомендацій щодо

		кар'єри на основі аналізу даних про інтереси, успішність та ринкові тенденції.
Соціальні методи	Мережеві заходи	Кар'єрні ярмарки, зустрічі з професіоналами, менторські програми для налагодження зв'язків та отримання практичних порад.
	Соціальні проекти	Участь у проектах, волонтерстві, що допомагає розвивати соціальні та професійні навички.

Ці методи можуть використовуватися окремо або в комбінації для створення комплексного підходу до профорієнтації, забезпечуючи індивідам найкращу можливість для усвідомленого вибору та розвитку кар'єри.

Модель практичної методики з профорієнтації

Створення моделі практичної методики з профорієнтації передбачає розробку структурованого підходу, який поєднує різні методи для забезпечення ефективного вибору кар'єри. Ось приклад такої моделі:

Модель практичної методики з профорієнтації «Кар'єрний Компас»

Ціль моделі: Допомогти учням, студентам та дорослим визначитися з професійними інтересами, здібностями та зробити обґрунтований вибір кар'єри через практичний досвід.

Кроки моделі

1. Оцінка інтересів і здібностей

Інструменти: використання стандартизованих тестів на професійні інтереси (наприклад, Holland Code або Strong Interest Inventory), тестів на здібності (IQ, логічне мислення, креативність).

Практика: проведення інтерактивних сесій, де учасники виконують міні-проекти або завдання, що відображають різні сфери діяльності.

2. Професійна просвіта

Методи: лекції, семінари, віртуальні екскурсії до різних місць роботи (з використанням VR або відео).

Практика: організація «Днів кар'єри», де професіонали розповідають про свою роботу, проведення кар'єрних ярмарків.

3. Практичне знайомство з професіями

Інструменти: стажування, тіньова практика (shadowing), де учасники можуть слідувати за професіоналом протягом певного часу.

Практика: розробка міні-симуляцій робочих днів або використання VR для імітації професійних ситуацій.

4. Індивідуальне та групове консультування

Методи: індивідуальні сесії з кар'єрним консультантом, групові обговорення, робота в малих групах для обміну досвідом.

Практика: створення «Кар'єрних клубів», де регулярно обговорюються питання вибору професії, кар'єрного розвитку.

5. Розвиток навичок

Інструменти: тренінги, воркшопи з розвитку навичок, таких як комунікація, критичне мислення, командна робота.

Практика: проекти, які вимагають застосування навичок в реальному або симульованому робочому середовищі.

6. Планування кар'єри

Методи: складання індивідуального кар'єрного плану, визначення короткострокових та довгострокових цілей.

Практика: використання програмного забезпечення або онлайн-платформ для створення кар'єрних дорожніх карт.

7. Моніторинг і зворотний зв'язок:

Інструменти: Опитувальники, інтерв'ю для відстеження прогресу, рефлексивні щоденники.

Практика: регулярні зустрічі для обговорення досягнень, труднощів та коригування планів.

8. Постійна підтримка та адаптація

Методи: проведення періодичних оцінок, надання можливостей для перепрофілювання або підвищення кваліфікації.

Практика: створення мережі підтримки через соціальні медіа або спільноти випускників для обміну досвідом та порадами.

Ключові аспекти моделі

Індивідуалізація: кожен крок моделі адаптується до індивідуальних потреб учасників.

Практичність: велика увага до практичного досвіду та реального застосування знань і навичок.

Технологічна підтримка: використання сучасних технологій для збагачення профорієнтаційного досвіду.

Безперервність: профорієнтація розглядається як процес, який продовжується протягом життя.

Ця модель забезпечує комплексний підхід до профорієнтації, що сприяє усвідомленому вибору кар'єри та підготовці до професійного життя.

Методи кар'єрного консультування охоплюють різноманітні стратегії та техніки, спрямовані на допомогу індивідам у виборі, розвитку та управлінні своєю кар'єрою.

Метод	Стратегії	Техніки
Індивідуальне консультування	Кар'єрні інтерв'ю	Глибока розмова про цілі, цінності, інтереси,

		здібності та досвід клієнта, щоб зрозуміти його кар'єрні амбіції та перешкоди.
	Розробка кар'єрних планів	Спільна робота над створенням конкретних, вимірюваних, досяжних, релевантних і обмежених у часі (SMART) цілей для кар'єрного розвитку.
	Рефлексія та самоаналіз	Використання методів для кращого розуміння особистих мотивацій, сильних і слабких сторін.
Групове консультування	Семінари та воркшопи	Обговорення загальних кар'єрних викликів, тренди ринку праці, розвиток навичок, таких як резюме написання, підготовка до співбесід.
	Групові дискусії	Спільний розгляд кар'єрних питань, обмін досвідом, рекомендаціями серед групи людей зі схожими проблемами або цілями.

Кар'єрні оцінки	Психологічне тестування	Використання тестів для виявлення професійних інтересів (наприклад, MBTI, Holland Code), здібностей, особистісних характеристик, що можуть впливати на вибір кар'єри.
	Навички оцінки	Тестування специфічних навичок, які можуть бути корисними для певних професій.
Кар'єрне коучинг	Методика SMART цілей	Допомога клієнтам у визначенні та досягненні конкретних кар'єрних цілей.
	Модель GROW	Структурований підхід до коучингу, де розглядаються Цілі (Goals), Реальність (Reality), Опції (Options) і Воля (Will).

Практичні методи	Рольові ігри	Імітація професійних ситуацій для розвитку навичок спілкування, вирішення конфліктів, управління проектами.
	Моделювання кар'єрних сценаріїв	Використання VR або симуляцій для дослідження різних кар'єрних шляхів.
Інформаційні методи	Кар'єрні ресурси	Надання або спрямування до баз даних, веб-сайтів, літератури про професії, ринок праці, можливості навчання.
	Інформування про ринок праці	Проведення сесій з аналізу ринку праці, тенденцій, вимог до робочих місць.
Менторство	Парування з наставником	Зв'язок клієнта з досвідченим професіоналом у бажаній галузі для отримання практичних порад та підтримки.
Соціальні мережі та кар'єрні спільноти	Мережування	Навчання використанню професійних мереж,

		таких як LinkedIn, для кар'єрного росту.
	Кар'єрні клуби	Створення або участь у групах, де люди обмінюються кар'єрними порадами, підтримують один одного
Технологічні рішення	Онлайн консультування	Використання платформ для віддаленого кар'єрного консультування.
	AI-помічники	Використання штучного інтелекту для аналізу резюме, пропозиції кар'єрних шляхів на основі даних про ринок праці.
Професійна орієнтація через освіту	Інтеграція в навчальний процес	Включення елементів кар'єрного консультування в освітні програми, проекти, які спрямовані на розвиток професійних навичок.

Ці методи можуть комбінуватися для створення комплексного підходу, який відповідає індивідуальним потребам клієнта, допомагаючи йому знайти, оцінити та досягти своїх кар'єрних цілей.

Ключові поняття з теми

Профорієнтація - процес допомоги індивідам у виборі кар'єри, враховуючи їхні інтереси, здібності та ринок праці.

Методи профорієнтації - різні підходи, техніки та інструменти, використовувані для надання профорієнтаційної допомоги.

Інформаційні методи - методи, що забезпечують доступ до інформації про професії, освіту та ринок праці.

Діагностичні методи - оцінка інтересів, здібностей, особистісних характеристик через тести, опитування, спостереження.

Консультативні методи - індивідуальне або групове консультування, спрямоване на вирішення кар'єрних питань, планування та управління кар'єрою.

Практичні методи - стажування, тіньова практика, симуляція робочих ситуацій для отримання реального досвіду.

Освітні методи - інтеграція профорієнтації в освітні програми, тренінги для розвитку професійних навичок.

Методи особистісного розвитку - підходи, спрямовані на самопізнання, розвиток особистісних якостей, які важливі для професійного зростання.

Технологічні методи - використання цифрових технологій, програмного забезпечення, VR, AI для поліпшення процесу профорієнтації.

Кар'єрне консультування - процес надання допомоги в кар'єрному виборі, плануванні та вирішенні кар'єрних проблем.

Професійна діагностика - використання психологічних та професійних тестів для оцінки придатності до певних професій.

Індивідуальний підхід - адаптація методів профорієнтації до унікальних потреб кожного клієнта.

Стажування - практичний досвід роботи, який допомагає визначитися з професійними уподобаннями.

Групове консультування - сесії, де групи осіб разом обговорюють кар'єрні питання, діляться досвідом.

Менторство - наставництво, де досвідчені професіонали діляться знаннями та досвідом з менш досвідченими.

Симуляція - використання моделювання реальних робочих ситуацій для дослідження професійних ролей.

Рольові ігри - інструмент для розвитку професійних навичок через імітацію робочих умов.

Кар'єрні плани - розробка стратегій та цілей для кар'єрного зростання.

Рефлексія - процес самоаналізу, що допомагає зрозуміти свої інтереси, цінності та цілі в кар'єрі.

Контрольні запитання та завдання

Що таке методи профорієнтаційної роботи?

Дайте визначення та поясніть, як вони впливають на вибір професії.

Які основні групи методів профорієнтації ви знаєте?

Опишіть їх класифікацію (наприклад, інформаційні, діагностичні, навчально-розвивальні).

Що таке діагностичні методи у профорієнтації?

Наведіть приклади тестів або опитувальників для визначення професійних інтересів.

Яку роль відіграють інформаційні методи у профорієнтації?

Поясніть, як інформаційні буклети, професійні виставки та консультації допомагають молоді.

Що таке активні методи профорієнтаційної роботи?

Опишіть роль тренінгів, рольових ігор та інтерактивних занять.

Які методи можна використовувати для роботи з учнями молодшого, середнього та старшого віку?

Порівняйте особливості підходів залежно від вікових категорій.

Як застосовуються сучасні технології у профорієнтаційній роботі?

Опишіть використання комп'ютерних програм, онлайн-платформ та тестів.

Які методи найбільш ефективні у вашій країні для професійної орієнтації?

Наведіть приклади, враховуючи специфіку регіону чи суспільства.

Завдання: Створіть перелік із 5 методів профорієнтаційної роботи та опишіть їх прикладне значення.

Наприклад, рольові ігри для старшокласників або професійні відеопрезентації для молодших школярів.

Завдання: Розробіть сценарій профорієнтаційного тренінгу або інтерактивного уроку.

Укажіть тему, мету, методи та очікуваний результат заняття.

Питання з теми, що виносяться на самостійне опрацювання

1. Модель практичної методики з профорієнтації (імітаційна та психотехнічна).
2. Основні групи профорієнтаційних методів:
 - a. інформаційно-довідникові, освітні;
 - b. методи професійної психодіагностики;
 - c. методи морально-емоційної підтримки оптантів;
 - d. методи надання допомоги у конкретному виборі та прийнятті рішення.

Лекційне заняття 4

Професійно важливі якості особистості в системі профвідбору

План

1. Роль і місце особистості в процесі діяльності
2. Характеристика етапів професійного розвитку.
3. Сучасні погляди на систему здібностей.
4. Розвиток soft skills як запорука успішної професійної діяльності.

Рекомендовані джерела

[1; 6; 16; 19; 20]

Мета заняття: *формування у студентів уявлення про професійно важливі якості особистості (ПВЯ) та їх роль у системі професійного відбору.*

Завдання заняття

- ознайомити студентів із поняттям професійно важливих якостей особистості;
- розкрити значення ПВЯ для успішного виконання професійної діяльності;
- вивчити критерії оцінки ПВЯ у різних професіях;
- дослідити роль ПВЯ у системі професійного відбору.

Методи та форми роботи

Лекція з обговоренням прикладів професій, які потребують специфічних ПВЯ.

Очікувані результати

Студенти знають, які якості є професійно важливими для різних видів діяльності.

Розуміють роль ПВЯ у забезпеченні професійної ефективності та успішного професійного розвитку.

Вміють застосовувати методики діагностики ПВЯ та аналізувати їх значення для різних професій.

Мають навички формування рекомендацій щодо розвитку ПВЯ у процесі професійної підготовки.

Роль і місце особистості в процесі діяльності є однією з ключових тем психології, соціології та філософії. Особистість відіграє вирішальну роль у формуванні процесу діяльності, його організації, результативності та ефективності

Особистість є активним суб'єктом, який: ставить цілі – усвідомлює свої потреби, формує мотиви та визначає завдання; приймає рішення – вибирає методи, засоби й шляхи досягнення мети; контролює і оцінює результати – аналізує власні дії, вчиться на помилках і коригує поведінку.

Мотиви особистості впливають на те, яку діяльність вона обирає. Мотивація визначає: спрямованість зусиль; наполегливість і витривалість у досягненні мети; вплив на якість і ефективність діяльності.

Кожна особистість привносить у діяльність свої унікальні риси: здібності та таланти – впливають на продуктивність; характер – визначає стиль взаємодії з іншими людьми та способи вирішення завдань; досвід – формує базу знань і навичок, які особистість використовує у своїй діяльності.

Особистість взаємодіє із соціальним середовищем, яке впливає на її діяльність. З одного боку, соціум задає рамки й цілі, а з іншого – особистість може змінювати та вдосконалювати це середовище.

Через діяльність особистість реалізує свій потенціал, розвиває здібності та задовольняє потребу в самовираженні. Це робить діяльність не лише засобом досягнення зовнішніх цілей, а й важливою частиною особистого розвитку.

Особистість не лише формує діяльність, а й сама розвивається в її процесі. Це взаємозв'язок, у якому діяльність є засобом самореалізації та способом впливу на світ.

Етапи професійного розвитку відображають поступовий процес формування особистості як професіонала. Цей процес охоплює період від

початкового інтересу до професійної діяльності до досягнення майстерності та, зрештою, завершення кар'єри.

1. Професійне самовизначення (дитинство та юність)

На цьому етапі відбувається: формування інтересів і цінностей – особа визначає, які сфери діяльності її цікавлять; знайомство з професіями – через навчання, спілкування з дорослими або рольові ігри дитина дізнається про різні види діяльності; початковий вибір напрямку – в старшій школі або після неї особистість обирає професію, часто орієнтуючись на здібності, цінності та соціальні умови.

2. Професійна підготовка (навчання)

Це період формування базових знань і навичок у вибраній сфері. Освітній процес – навчання у школі, університеті, коледжі чи інших навчальних закладах. Розвиток компетенцій – особа набуває практичних навичок через стажування або практику. Мотиваційна перевірка – іноді на цьому етапі людина може змінити свою професійну мету, якщо вибір професії не відповідає її очікуванням.

3. Початок професійної діяльності (адаптація)

Вхід у професійну діяльність – перші кроки на роботі, знайомство з робочим середовищем. Професійна адаптація – освоєння норм і вимог професійного середовища. Пошук свого місця – працівник намагається знайти оптимальний баланс між своїми здібностями й умовами роботи.

4. Професійна стабілізація (самоствердження)

Закріплення в професії – особа впевнено виконує свої обов'язки, підвищуючи продуктивність. Кар'єрне зростання – можливість підвищення кваліфікації, отримання вищих посад. Самореалізація – професійна діяльність стає джерелом задоволення й визнання.

5. Професійна майстерність (зрілість)

Досягнення високого рівня компетентності – людина стає експертом у своїй галузі. Підтримка професійного авторитету – особистість ділиться знаннями й досвідом з іншими (наприклад, наставництво). Розширення впливу

– участь у важливих проєктах, написання наукових праць або навчання молодих фахівців.

6. Завершення професійної кар'єри (пенсія)

Ретроспективна оцінка – аналіз досягнень і внеску в професію. Передача досвіду – надання консультацій, навчання новачків. Адаптація до нової ролі – пошук нових джерел самореалізації поза професійною діяльністю.

Професійний розвиток є тривалим і багатограним процесом, який поєднує особистісне зростання, здобуття навичок і адаптацію до змін у професійній сфері. Знання цих етапів допомагає усвідомлено керувати своєю кар'єрою.

Сучасні погляди на систему здібностей відображають багатовимірність цієї категорії, підкреслюючи її складність та зв'язок із біологічними, соціальними та культурними чинниками.

Здібності – це індивідуальні психологічні особливості людини, які визначають успішність виконання певних видів діяльності. Здібності базуються на природжених задатках, але їхній розвиток залежить від соціальних умов і навчання. Здібності не існують у відриві від конкретних видів діяльності, а проявляються та розвиваються в них.

Сучасні наукові підходи пропонують багаторівневу класифікацію:

Загальні здібності – ті, що впливають на успішність у різних видах діяльності (інтелектуальні, пам'ять, увага).

Спеціальні здібності – необхідні для конкретної діяльності (математичні, музичні, спортивні).

Креативні здібності – пов'язані з творчістю, інноваційністю та нестандартним мисленням.

Моделі здібностей

А) Теорія множинного інтелекту Говарда Гарднера

Гарднер виділив кілька видів інтелекту, що розглядаються як здібності: Логіко-математичний.

Лінгвістичний.

Просторовий.

Музичний.

Кінестетичний (тілесний).

Міжособистісний (комунікативний).

Внутрішньоособистісний (саморефлексія).

Натуралістичний.

Б) Трикомпонентна теорія здібностей Р. Стернберга

Стернберг поділяє здібності на:

Аналітичні (здатність вирішувати завдання).

Творчі (створення нових ідей).

Практичні (адаптація до реального середовища).

В) Підхід Д. Гілфорда

Гілфорд акцентував увагу на креативності та виділив 120 компонентів інтелекту, об'єднаних у три аспекти:

Операції (розумові процеси).

Зміст (інформація, яку обробляє інтелект).

Продукти (результати мислення).

Чинники розвитку здібностей

А) Біологічні

Генетична спадковість.

Фізіологічні особливості мозку.

Стан здоров'я.

Б) Соціальні

Сімейне середовище.

Освіта й виховання.

Культурний контекст.

В) Індивідуальні

Мотивація.

Інтереси.

Вольові зусилля.

Сучасні підходи до розвитку здібностей

Інтеграція здібностей: визнання того, що розвиток здібностей потребує комплексного підходу – поєднання теорії та практики.

Розвиток м'яких навичок (soft skills). У сучасному світі все більше цінуються емоційний інтелект, здатність до командної роботи, адаптивність. Гнучкість здібностей оскільки вони можуть змінюватися й вдосконалюватися протягом життя.

Система здібностей – це складний динамічний процес, який формується під впливом біологічних і соціальних чинників. Сучасні дослідження підкреслюють унікальність кожної людини, багатовимірність її здібностей та можливість їхнього розвитку протягом життя.

Soft skills (м'які навички) – це особистісні характеристики та соціальні компетенції, які забезпечують ефективну взаємодію, комунікацію та адаптацію в професійному середовищі. У сучасному світі, де технічні навички (hard skills) залишаються важливими, саме soft skills стають вирішальним фактором для успіху.

Це навички, які не пов'язані з конкретною професією, але важливі в усіх сферах; стосуються міжособистісної взаємодії, управління емоціями та адаптації до змін; мають універсальний характер і застосовуються у будь-якій діяльності.

Основними прикладами є комунікативні навички, емоційний інтелект, лідерство, тайм-менеджмент, критичне мислення, робота в команді, управління конфліктами.

Роботодавці все частіше цінують м'які навички навіть більше, ніж технічні знання, оскільки автоматизація та штучний інтелект замінюють багато рутинних завдань, Soft skills забезпечують гнучкість і здатність адаптуватися до швидких змін.

Працівники з розвиненими м'якими навичками краще комунікують у командах, швидше вирішують конфлікти, легше інтегруються в корпоративну культуру.

Для просування по кар'єрній драбині часто потрібні не лише професійні знання, але й здатність керувати людьми, впливати на оточення, приймати стратегічні рішення.

У сучасному конкурентному середовищі працівники з розвиненими soft skills мають кращі можливості для роботи в міжнародних командах, вищий рівень довіри з боку керівництва, можливість ефективно працювати в умовах багатозадачності.

Soft skills є важливою складовою успішної професійної діяльності. Їхній розвиток допомагає досягти кращих результатів, побудувати гармонійні стосунки в колективі та забезпечити довгострокове кар'єрне зростання.

Ключові поняття з теми

Професійно важливі якості (ПВЯ) - це індивідуальні психологічні, фізіологічні та соціальні характеристики, які забезпечують ефективність виконання професійної діяльності.

Професійна придатність - здатність особистості виконувати завдання конкретної професії, відповідно до її вимог.

Професійний відбір (профвідбір) - система оцінки та відбору кандидатів на основі відповідності їхніх особистісних і професійних характеристик вимогам роботи.

Соціальні навички (soft skills) - це здатність особистості ефективно взаємодіяти з іншими людьми в робочому середовищі.

Психологічні якості - риси характеру та індивідуальні особливості, що визначають поведінку та реакції людини у професійних умовах.

Інтелектуальні якості - це здатність до мислення, аналізу та вирішення професійних задач.

Сенсомоторні здібності - це взаємодія сенсорних (зорових, слухових) і моторних (рухових) функцій, необхідна для точності виконання завдань.

Стресостійкість - здатність контролювати емоції та ефективно діяти в умовах психологічного або фізичного навантаження.

Мотивація - це внутрішній стимул, який спонукає людину до виконання професійних обов'язків та досягнення цілей.

Емоційний інтелект (ЕІ) - здатність розпізнавати, розуміти та управляти власними емоціями і емоціями інших людей у професійній діяльності.

Контрольні запитання та завдання

Що таке професійно важливі якості особистості?

Дайте визначення та поясніть їх роль у професійному відборі.

Які основні групи професійно важливих якостей виділяють у науці?

Опишіть когнітивні, емоційно-вольові та фізичні якості.

Як визначають професійно важливі якості для конкретної професії?

Опишіть процес аналізу професії (наприклад, за допомогою професіограм).

Чим відрізняються загальні та спеціальні якості особистості?

Наведіть приклади загальних (комунікабельність) та спеціальних (технічні навички).

Яке значення має мотивація у формуванні професійно важливих якостей?

Поясніть, як мотивація впливає на вибір професії та розвиток особистості.

Які методи використовуються для оцінки професійно важливих якостей?

Наведіть приклади (тести, співбесіди, практичні завдання).

Як професійно важливі якості враховуються у системі профвідбору?

Розкрийте взаємозв'язок між вимогами професії та особистісними характеристиками.

Які професійно важливі якості є пріоритетними для сучасних професій?

Опишіть важливість таких якостей, як адаптивність, стресостійкість, здатність до навчання.

Завдання: Розробіть професіограму для обраної професії.

Визначте, які якості є найважливішими для успішного виконання обов'язків у цій професії.

Завдання: Підготуйте практичне завдання для оцінки професійно важливих якостей особистості.

Наприклад, створіть тест чи вправу для оцінки комунікабельності, стресостійкості або аналітичного мислення.

Питання з теми, що виносяться на самостійне опрацювання

1. Формування особистості в професійній діяльності.
2. Сучасні погляди на систему здібностей.
3. Психомоторика особистості в системі профвідбіру.

Лекційне заняття 5

Психологічні особливості професійної діагностики

План

1. Психологічні особливості професійної діагностики.
2. Задачі та принципи профдіагностичної роботи.
3. Вимоги щодо використання методів професійної діагностики.

Рекомендовані джерела

[5; 9; 11; 20]

Мета заняття: *ознайомити студентів із психологічними особливостями професійної діагностики, її значенням для профорієнтації та профвідбору.*

Завдання заняття

- розкрити сутність професійної діагностики та її роль у профорієнтаційній роботі;
- вивчити основні психологічні особливості, які впливають на ефективність діагностики (індивідуальні характеристики, мотивація, здібності тощо);
- ознайомити з етапами та принципами проведення професійної діагностики.

Методи та форми роботи

Лекція з інтерактивними елементами (обговорення прикладів).

Очікувані результати

Студенти знають основні психологічні аспекти професійної діагностики.

Уміють обирати та використовувати відповідні методи діагностики залежно від поставлених завдань.

Готові аналізувати результати діагностики та формулювати рекомендації для профорієнтації або профвідбору.

Мають навички врахування психологічних особливостей клієнта у процесі проведення діагностичних заходів.

Професійна діагностика – це процес вивчення особистісних і професійних характеристик людини для визначення її придатності до виконання конкретної роботи або побудови кар’єрного шляху. Її основною метою є оптимізація професійного вибору, зниження ризику невідповідності між людиною і професією.

Основні завдання професійної діагностики

Оцінка професійної придатності: визначення відповідності індивідуальних якостей особистості вимогам професії.

Виявлення потенціалу: оцінка здібностей і можливостей людини для розвитку в обраній сфері.

Профорієнтація: допомога у виборі професійної діяльності.

Планування кар’єри: визначення сильних і слабких сторін для побудови ефективного кар’єрного шляху.

Психологічні аспекти професійної діагностики

Індивідуально-психологічні особливості

Темперамент впливає на швидкість реакцій, стресостійкість, витривалість у професійній діяльності.

Наприклад, холерики швидко приймають рішення, але можуть бути імпульсивними, тоді як меланхоліки потребують більше часу для обдумування, але вирізняються деталізацією.

Характер визначає стиль взаємодії з колективом та підхід до вирішення завдань.

Риси, як-от відповідальність чи комунікабельність, мають особливе значення.

Мотивація вивчається, щоб зрозуміти, що стимулює людину до роботи – матеріальні вигоди, кар’єрний ріст чи соціальне визнання.

Інтелектуальні особливості

Рівень інтелекту (IQ) впливає на здатність аналізувати та вирішувати професійні завдання.

Креативність важлива для творчих професій.

Пам'ять і увага критичні для роботи, що вимагає високої концентрації чи обробки великих обсягів інформації.

Емоційна сфера

Емоційна стійкість важлива для професій, пов'язаних зі стресовими ситуаціями (медицина, правоохоронні органи).

Емпатія необхідна для роботи у сфері «людина-людина» (педагог, психолог, соціальний працівник).

Методи професійної діагностики

Психологічні тести

Особистісні опитувальники визначають риси характеру, темперамент, мотивацію. Наприклад: методика Айзенка, тест Кеттела.

Інтелектуальні тести оцінюють рівень когнітивних здібностей (IQ-тест, тест Амтхауера).

Тести здібностей перевіряють професійні навички (наприклад, тест на технічне мислення).

Спостереження

Аналіз поведінки в реальних або змодельованих умовах.

Наприклад: виконання практичних завдань під час стажування.

Інтерв'ю

Глибоке вивчення професійних інтересів, цінностей, мотивації та життєвих цілей.

Методи моделювання

Ситуаційні ігри, кейс-завдання або асесмент-центри, що дозволяють оцінити практичні навички та реакції в умовах, наближених до професійних.

Професійна діагностика є важливим інструментом для забезпечення успішності людини у професійній сфері. Вона дозволяє визначити сильні

сторони, виявити потенціал і спрямувати особистість на найбільш відповідний професійний шлях.

Профдіагностична робота – це система заходів, спрямованих на вивчення індивідуальних особливостей особистості з метою визначення її професійної придатності, побудови кар’єрного шляху або підвищення ефективності діяльності.

Задачі профдіагностичної роботи

Задача	Опис
Визначення професійної придатності	Оцінка відповідності індивідуальних психологічних, інтелектуальних та фізіологічних характеристик вимогам конкретної професії.
Виявлення професійного потенціалу	Ідентифікація здібностей, навичок і компетенцій, які можуть бути розвинені для досягнення успіху в професії.
Профорієнтація	Допомога у виборі професії, яка відповідає інтересам, здібностям і мотивації особистості.
Адаптація до професійної діяльності	Розробка рекомендацій для полегшення входження у нове професійне середовище.
Кар’єрне консультування	Сприяння побудові кар’єрної траєкторії, визначення цілей і кроків для їх досягнення.
Оцінка рівня розвитку професійно важливих якостей (ПВЯ)	Аналіз рівня стресостійкості, комунікативності, лідерських якостей, здатності до роботи в команді тощо.
Вирішення конфліктів між людиною та професією	Виявлення та усунення невідповідності між особистісними характеристиками і професійними вимогами.

Принципи профдіагностичної роботи

Принципи	Опис
Наукова обґрунтованість	Використання методів і підходів, які мають наукову базу та підтверджену ефективність. Наприклад: тестування, опитувальники, асесмент-центри.
Індивідуальний підхід	Врахування унікальних особливостей кожної особистості: характеру, здібностей, інтересів, мотивації.
Об'єктивність	Забезпечення неупередженості в оцінці особистісних і професійних характеристик. Уникнення суб'єктивного впливу діагноста на результати.
Комплексність	Використання різних методів і підходів для отримання повної картини особистості. Наприклад: поєднання тестів, інтерв'ю та спостереження.
Прогностичність	Оцінка не лише поточних характеристик, але й потенціалу розвитку та можливостей професійного зростання.
Конфіденційність	Збереження особистих даних клієнта та результатів діагностики в таємниці.
Гуманізм і етика	Поважне ставлення до особистості, врахування її прав та інтересів. Уникнення дискримінації за віком, статтю, соціальним статусом.
Системність	Розгляд професійного розвитку особистості як частини ширшої системи: соціального середовища, ринку праці, культури тощо.
Активність і співпраця	Залучення клієнта до процесу діагностики як активного учасника, а не пасивного об'єкта.

Задачі та принципи профдіагностичної роботи спрямовані на всебічне вивчення особистості для забезпечення її успішної професійної реалізації.

Дотримання цих принципів допомагає зробити процес діагностики об'єктивним, коректним та ефективним.

Методи професійної діагностики мають відповідати певним вимогам, щоб забезпечити об'єктивність, надійність та ефективність результатів. Ці вимоги спрямовані на підвищення якості оцінки та дотримання етичних стандартів.

Вимоги до використання методів професійної діагностики

Методи професійної діагностики мають відповідати певним вимогам, щоб забезпечити об'єктивність, надійність та ефективність результатів. Ці вимоги спрямовані на підвищення якості оцінки та дотримання етичних стандартів.

Наукова обґрунтованість

Методи повинні мати **теоретичну базу** та бути перевіреними в наукових дослідженнях. Інструменти діагностики (тести, опитувальники, анкети) мають бути валідованими, тобто їхня ефективність підтверджена в реальних умовах. Використання методів повинно спиратися на актуальні дані психології, педагогіки та соціології.

Об'єктивність

Методи мають виключати **суб'єктивний вплив** спеціаліста на результати діагностики. Результати повинні бути вимірюваними та відтворюваними в аналогічних умовах.

Валідність

Метод має оцінювати саме ті характеристики, які заявлені як ціль дослідження. Наприклад, тест на креативність повинен вимірювати здатність до творчого мислення, а не рівень IQ.

Надійність

Результати методики повинні бути **стабільними** при повторному застосуванні за схожих умов. Наприклад, тест на комунікативність повинен показувати подібні результати для тієї самої людини за різних проміжків часу.

Комплексність

Використання декількох методів для отримання більш повної картини. Наприклад, поєднання тестування, спостереження та інтерв'ю дозволяє оцінити як особистісні якості, так і практичні навички.

Етичність

Дотримання конфіденційності отриманих даних. Повага до прав та інтересів клієнта, уникнення дискримінації за віком, статтю чи соціальним статусом. Результати діагностики повинні використовуватися виключно для цілей, узгоджених із клієнтом.

Простота та доступність

Методи повинні бути зрозумілими для клієнта та легко застосовуваними. Інструкції мають бути чіткими, а виконання завдань – не створювати зайвого психологічного навантаження.

Адаптивність до умов

Методики повинні враховувати специфіку професії та особливості цільової аудиторії. Наприклад, для професій із високим стресом використовуються тести на стресостійкість, а для творчих професій – на креативність.

Інформативність

Методи повинні надавати достатньо інформації для формування висновків про придатність або потенціал особистості.

Легітимність

Використовувані методики повинні відповідати законодавчим нормам і професійним стандартам психологічної діяльності. Наприклад, діагностику можуть проводити лише кваліфіковані фахівці, які мають відповідну освіту.

Практична значущість

Результати діагностики повинні бути корисними для прийняття рішень щодо професійного відбору, навчання чи адаптації. Важливо, щоб висновки допомагали вирішувати реальні завдання, а не залишалися теоретичними.

Регулярна перевірка методів

Використовувані методики мають бути актуальними та періодично оновлюватися відповідно до змін у професійному середовищі чи наукових підходах.

Ключові поняття з теми

Професійна діагностика – систематичний процес вивчення індивідуальних психологічних характеристик людини з метою визначення її професійної придатності, сильних і слабких сторін, а також потенціалу в професійній діяльності.

Психологічний діагноз – висновок про індивідуально-психологічні особливості особистості, який формується на основі аналізу даних психологічного обстеження.

Методи професійної діагностики – способи вивчення особистості, що використовуються для оцінки її професійної придатності. Включають тестування, інтерв'ювання, спостереження, аналіз результатів діяльності, кейс-методи тощо.

Професійна придатність – здатність людини успішно виконувати завдання певного виду професійної діяльності з урахуванням її психологічних та фізіологічних характеристик.

Психологічні характеристики особистості – індивідуальні риси, властивості та якості людини, які впливають на її поведінку, сприйняття і виконання професійних завдань. Це темперамент, характер, мотивація, емоційна стійкість тощо.

Прогностична оцінка – передбачення можливостей і перспектив розвитку особистості у вибраній професії на основі результатів діагностики.

Інтерв'ю в професійній діагностиці – метод отримання інформації про індивідуально-психологічні особливості кандидата через цілеспрямовану бесіду.

Адаптація в професійній діяльності – процес пристосування працівника до умов роботи, колективу та професійних завдань.

Стресостійкість – здатність людини ефективно функціонувати у стресових умовах, зберігаючи емоційну рівновагу і продуктивність.

Психологічний тест – стандартизований метод діагностики, який використовується для оцінки певних психологічних властивостей або здібностей особистості.

Самооцінка - суб'єктивна оцінка особистістю власних можливостей, здібностей та ефективності виконання професійних завдань.

Професійна орієнтація – система заходів, спрямованих на допомогу людині у виборі професії з урахуванням її інтересів, здібностей та можливостей.

Аналіз професійних ризиків – процес виявлення можливих негативних факторів, які можуть впливати на успішність виконання професійної діяльності.

Контрольні запитання та завдання

Що таке професійна діагностика?

Дайте визначення та поясніть її значення у профорієнтаційній роботі.

Які цілі ставить професійна діагностика?

Розкрийте основні завдання, які вирішуються за допомогою професійної діагностики.

Які основні методи професійної діагностики ви знаєте?

Наведіть приклади таких методів, як тестування, опитування, спостереження.

Що є ключовими психологічними характеристиками, які оцінюються під час діагностики?

Перелічіть якості (когнітивні здібності, емоційна стабільність, мотивація тощо).

Як враховуються вікові особливості у процесі професійної діагностики?

Поясніть, як підхід змінюється залежно від вікової категорії.

Які вимоги висуваються до методів і засобів професійної діагностики?

Обговоріть критерії валідності, надійності, інформативності методів.

Як результати професійної діагностики використовуються в профорієнтації?

Розкрийте, як вони допомагають у виборі професії та коригуванні навчальної траєкторії.

Які етичні принципи важливо враховувати у процесі професійної діагностики?

Поясніть значення конфіденційності, добровільності та неупередженості.

Завдання: Розробіть алгоритм проведення професійної діагностики для учнів старших класів.

Включіть етапи, методи та рекомендації для аналізу отриманих результатів.

Завдання: Підготуйте тест або анкету для оцінки професійної спрямованості особистості.

Вкажіть, які якості або здібності оцінюються за допомогою тесту, та створіть інструкцію для його використання.

Питання з теми, що виносяться на самостійне опрацювання

1. Задачі та принципи профдіагностичної роботи (комплексність, особистісний підхід, активність консультанта).
2. Вимоги щодо використання методів професійної діагностики.
3. Врахування індивідуальних особливостей та можливостей їх формування.

Лекційне заняття 6

Професійна інформація та професійна консультація

План

1. Сутність, структура, завдання, форми професійної інформації.
2. Умови ефективного засвоєння інформації профорієнтаційного характеру.
3. Поняття про професійну консультацію, особливості її організації та принципи.
4. Види професійної консультації.

Рекомендовані джерела

[3; 9; 10; 11]

Мета заняття: ознайомити студентів із сутністю, значенням та функціями професійної інформації та консультації в системі профорієнтації.

Завдання заняття

- ознайомити студентів із поняттям «професійна інформація» та її роллю у виборі професії;
- розкрити сутність професійної консультації, її види та принципи;
- дослідити етапи та алгоритм надання професійної інформації та проведення консультації.

Методи та форми роботи

Лекція: теоретичний матеріал із прикладами профінформаційних матеріалів.

Очікувані результати

Студенти знають сутність та особливості професійної інформації та консультації.

Уміють шукати, аналізувати й адаптувати професійну інформацію під потреби клієнта.

Володіють базовими техніками професійного консультування.

Готові застосовувати отримані знання для допомоги у професійному самовизначенні клієнта.

Професійна інформація – це система відомостей, спрямованих на формування у людини уявлень про світ професій, їхні вимоги, перспективи розвитку та можливості самореалізації в різних видах професійної діяльності.

Професійна інформація полягає у наданні особам (особливо молоді) необхідних знань про різні професії, ринок праці, вимоги до працівників, а також допомогу у виборі професійного шляху відповідно до індивідуальних особливостей, інтересів та здібностей.

Структура професійної інформації

Інформація про світ професій

Загальні відомості про професії (опис діяльності, необхідні знання та навички, особливості праці).

Класифікація професій (за предметом діяльності, умовами роботи тощо).

Перспективи розвитку професій (вплив технологій, попит на ринку праці).

Інформація про вимоги до особистості

Професійно важливі якості (знання, здібності, риси характеру).

Медичні та фізичні обмеження для певних видів діяльності.

Психологічні особливості, які сприяють успішності у професії.

Інформація про ринок праці

Попит і пропозиція на професії.

Тренди та перспективи на ринку праці.

Заробітна плата та умови праці.

Освітня інформація

Доступні навчальні заклади та програми підготовки.

Вимоги для вступу в професійні заклади.

Можливості підвищення кваліфікації та перекваліфікації.

Психологічна та мотиваційна інформація

Вплив професії на самореалізацію і розвиток.

Значення професійного вибору для особистісного та соціального розвитку.

Завдання професійної інформації

Освітнє: надання відомостей про професії, їхні особливості та вимоги.

Орієнтаційне: допомога в усвідомленні професійних інтересів, здібностей і нахилів.

Мотиваційне: формування позитивного ставлення до професійної діяльності та навчання.

Прогностичне: інформування про перспективи розвитку професій і можливості працевлаштування.

Адаптаційне: допомога у підготовці до вибору професії або адаптації до ринку праці.

Форми професійної інформації

Індивідуальні форми

Консультації психолога чи профорієнтатора.

Співбесіди для визначення професійних інтересів і здібностей.

Групові форми

Лекції, семінари, тренінги з профорієнтації.

Групові дискусії та обговорення професій.

Масові форми

Дні відкритих дверей у навчальних закладах чи підприємствах.

Виставки професій та ярмарки вакансій.

Інформаційні кампанії в ЗМІ (телебачення, радіо, соціальні мережі).

Інтерактивні форми

Профорієнтаційні ігри, кейси, симулятори.

Онлайн-тести на профорієнтацію.

Вебінари та відеоуроки про професії.

Інформаційно-довідкові матеріали

Буклети, довідники, інформаційні листівки.

Електронні ресурси, бази даних, платформи для вибору професій.

Умови ефективного засвоєння інформації профорієнтаційного характеру

Індивідуальний підхід	<p>Урахування вікових, інтелектуальних, особистісних особливостей і професійних інтересів людини.</p> <p>Звернення до цінностей, інтересів та актуальних потреб особи.</p> <p>Використання тестів і методик, які допомагають виявити сильні сторони, здібності та нахили людини.</p>
Якість та доступність інформації	<p>Інформація має бути зрозумілою, достовірною і структурованою.</p> <p>Використання простих та доступних форм подачі, наприклад, наочності, інфографіки, відеоматеріалів.</p> <p>Актуальність інформації про ринок праці, професії, їх вимоги та перспективи.</p>
Емоційна залученість	<p>Інформація повинна викликати інтерес та емоційний відгук у слухача.</p> <p>Використання мотиваційних прикладів, історій успіху, які можуть надихнути.</p> <p>Активне залучення до обговорення та аналізу отриманої інформації.</p>
Інтерактивність та залученість	<p>Проведення інтерактивних заходів (дискусії, рольові ігри, кейс-методи), які дають можливість активно брати участь у процесі навчання.</p> <p>Використання профорієнтаційних тестів та симуляторів.</p>

	<p>Забезпечення можливості задавати питання та отримувати відповіді.</p>
<p>Особистий досвід та практика</p>	<p>Ознайомлення з професіями через практичну діяльність (стажування, майстер-класи, практичні заняття).</p> <p>Відвідування професійних виставок, підприємств, днів відкритих дверей навчальних закладів.</p> <p>Проведення екскурсій на підприємства для ознайомлення з робочим процесом.</p>
<p>Позитивна атмосфера навчання</p>	<p>Забезпечення сприятливої, комфортної атмосфери для засвоєння інформації.</p> <p>Уникнення тиску чи осуду під час профорієнтаційних заходів.</p> <p>Підтримка мотивації до самопізнання та самореалізації.</p>
<p>Використання різних каналів сприйняття</p>	<p>Поєднання візуальної (графіки, схеми, відео), аудіальної (лекції, обговорення) та кінестетичної (практика, участь у заходах) форм подачі інформації.</p> <p>Врахування особливостей стилів навчання (візуальний, слуховий, кінестетичний).</p>
<p>Поступове подання інформації</p>	<p>Інформацію потрібно подавати порційно, не перевантажуючи слухачів.</p> <p>Послідовність у подачі від загального до конкретного (наприклад, спочатку опис професій, потім їхні вимоги, і врешті конкретні шляхи підготовки).</p>

Рефлексія та зворотний зв'язок	<p>Стимулювання до аналізу отриманої інформації (наприклад, запитання: «Що нового ви дізналися?», «Що вас зацікавило?»).</p> <p>Наявність можливості обговорення з професійним консультантом або психологом.</p> <p>Підтримка в процесі усвідомлення і прийняття рішень.</p>
Професійна компетентність консультантів	<p>Особи, які надають профорієнтаційну інформацію, повинні мати високий рівень знань, вміння доносити матеріал зрозуміло та цікаво.</p> <p>Вміння консультанта адаптуватися до індивідуальних потреб кожного учасника.</p>
Підтримка сучасних технологій	<p>Використання онлайн-ресурсів (платформ для тестування, відеолекцій, професійних порталів).</p> <p>Використання цифрових інструментів для симуляції професійної діяльності.</p>

Професійна консультація – це процес надання допомоги людині в усвідомленні своїх здібностей, нахилів, інтересів, а також у виборі професії чи напрямку професійного розвитку з урахуванням особистісних особливостей, можливостей та вимог ринку праці.

Це важлива складова системи професійної орієнтації, яка спрямована на гармонізацію інтересів людини та потреб суспільства у кваліфікованих кадрах.

Види професійної консультації

За змістом і завданнями

Інформаційна консультація

Мета: Надання інформації про професії, їхні вимоги, освітні заклади, перспективи працевлаштування тощо.

Особливість: Орієнтована на фактологічні дані та освітній процес.

Діагностична консультація

Мета: Визначення індивідуальних особливостей людини (здібності, інтереси, темперамент, професійно важливі якості) шляхом застосування тестів, анкет та інших методів.

Особливість: Орієнтована на самопізнання клієнта.

Корекційна консультація

Мета: виправлення невірних уявлень про професії чи свої можливості, формування адекватної самооцінки.

Особливість: Застосовується у разі виявлення бар'єрів для вибору професії (занижена самооцінка, стереотипи тощо).

Прогностична консультація

Мета: Передбачення можливостей розвитку особистості у певній професійній сфері.

Особливість: Враховує перспективи ринку праці та професійної підготовки.

За віковою категорією клієнтів

Для школярів (допомога у виборі майбутньої професії).

Для студентів (вибір спеціалізації, стажувань, формування кар'єрного плану).

Для дорослих (перекваліфікація, зміна професії, планування кар'єри).

За форматом

Індивідуальна консультація

Особливості: Глибоке опрацювання індивідуальних запитів клієнта.

Групова консультація

Особливості: Робота з колективом, наприклад, у школах, коледжах або на підприємствах.

За методами впливу

Очна консультація (особисте спілкування).

Дистанційна консультація (онлайн-формат: відеоконференції, телефон, платформи).

Особливості організації професійної консультації

Підготовка до консультації

Аналіз запиту клієнта.

Підготовка методичних матеріалів (тестів, анкет, довідкової інформації).

Встановлення комфортної атмосфери для спілкування.

Етапи консультаційного процесу

Перший етап – З'ясування запиту: аналіз потреб клієнта та його очікувань.

Другий етап – Діагностика: вивчення здібностей, інтересів, мотивації та інших психологічних особливостей клієнта.

Третій етап – Надання інформації: рекомендації щодо вибору професії, навчального закладу чи напрямку розвитку.

Четвертий етап – Зворотний зв'язок: уточнення запитань, роз'яснення рекомендацій.

Використання інструментів

Психологічні тести та опитувальники.

Інтерв'ю та спостереження.

Кейси, симуляції професійної діяльності.

Організаційні особливості

Сучасна технічна база (комп'ютеризовані тести, онлайн-платформи).

Конфіденційність результатів діагностики.

Гнучкість у виборі місця та часу консультації.

Принципи професійної консультації

Принцип	Опис
Науковість	Орієнтація на об'єктивні, науково обґрунтовані методи дослідження.

Індивідуальний підхід	Урахування унікальних особливостей кожного клієнта (здібностей, інтересів, цінностей).
Добровільність	Консультація повинна здійснюватися лише за бажанням клієнта без примусу.
Доступність	Надання зрозумілої інформації, що відповідає рівню підготовки клієнта.
Конфіденційність	Гарантія нерозголошення особистої інформації клієнта.
Гуманізм	Поважне ставлення до особистості клієнта, створення сприятливої атмосфери для спілкування.
Комплексність	Використання різних методів та підходів для повного розуміння потреб клієнта.
Актуальність	Інформація, що надається, має бути сучасною та відповідати вимогам ринку праці.

Ключові поняття з теми

Професійна консультація – процес надання допомоги людині у виборі професії, напрямку навчання чи перекваліфікації, з урахуванням її індивідуальних здібностей, інтересів та вимог ринку праці.

Індивідуальний підхід – урахування унікальних особливостей кожної особи, таких як інтереси, здібності, особистісні характеристики, цінності та мотивація.

Інформаційна консультація – надання загальних знань про професії, їхні вимоги, освітні можливості та ринок праці.

Діагностична консультація – використання психологічних тестів та інших методів для визначення здібностей, нахилів, інтересів та професійно важливих якостей особистості.

Корекційна консультація – допомога у зміні хибних уявлень про професії або свої можливості, а також у формуванні адекватної самооцінки.

Прогностична консультація – прогнозування перспектив професійного розвитку особистості з урахуванням змін на ринку праці.

Індивідуальна консультація – особисте спілкування з клієнтом для розв'язання його конкретного запиту.

Групова консультація – робота з групою осіб, спрямована на обговорення професійних питань, надання загальної інформації чи мотивації.

Принципи професійної консультації – фундаментальні положення, що забезпечують якісне консультування (науковість, індивідуальний підхід, добровільність, конфіденційність, гуманізм, доступність, актуальність).

Добровільність – право клієнта на самостійне звернення до консультанта без зовнішнього примусу.

Конфіденційність – гарантія нерозголошення інформації, отриманої під час консультації.

Гуманізм – повага до особистості клієнта, створення доброзичливої та комфортної атмосфери для спілкування.

Актуальність інформації – відповідність наданих даних сучасним умовам ринку праці та освітнім можливостям.

Тести та методики діагностики – інструменти для оцінки особистісних характеристик, здібностей і мотивації клієнта.

Супровід у виборі професії – допомога клієнту у прийнятті рішень, підтримка під час професійного самовизначення чи перекваліфікації.

Контрольні запитання та завдання

Що таке професійна інформація?

Дайте визначення та поясніть її значення у процесі профорієнтації.

Які джерела професійної інформації існують?

Наведіть приклади (освітні виставки, довідники професій, онлайн-ресурси тощо).

Які функції виконує професійна інформація у виборі професії?

Опишіть, як вона впливає на усвідомлення ринку праці та можливостей людини.

Що таке професійна консультація?

Розкрийте її сутність, завдання та значення для особистісного розвитку.

Які основні етапи проведення професійної консультації?

Опишіть процес від збору інформації до формулювання рекомендацій.

Які методи використовуються у професійній консультації?

Наведіть приклади методів (інтерв'ю, тестування, рольові ігри тощо).

Які психологічні аспекти важливі у професійній консультації?

Поясніть роль емпатії, активного слухання та індивідуального підходу.

Які відмінності між професійною інформацією та професійною консультацією?

Порівняйте ці поняття за функціями та способами реалізації.

Завдання: Розробіть план профорієнтаційного заходу, який включатиме елементи професійної інформації та консультації.

Опишіть мету заходу, його структуру, інструменти та очікувані результати.

Завдання: Підготуйте інформаційний буклет із порадами щодо вибору професії.

Укажіть, як отримати професійну інформацію та скористатися консультацією.

Питання з теми, що виносяться на самостійне опрацювання

1. Поняття про професійну консультацію та особливості її організації.
2. Принципи профконсультативної діяльності.
3. Види професійної консультації.

Лекційне заняття 7

Професійний відбір, добір, адаптація, зміна професії та реорієнтація

План

1. Психологічні основи професійного відбору, види та їх характеристика.
2. Професійна придатність, професійний добір та відбір, їх принципи.
3. Поняття про професійну адаптацію та індивідуальний стиль діяльності.

Рекомендовані джерела

[15; 22; 23]

Мета заняття: *ознайомити студентів із процесами професійного відбору, добору, адаптації, зміни професії та реорієнтації.*

Завдання заняття

- розкрити поняття та відмінності між професійним відбором, добором, адаптацією, зміною професії та реорієнтацією;
- ознайомити студентів із критеріями та методами професійного відбору та добору;
- розглянути психологічні та соціальні аспекти професійної адаптації;
- вивчити причини зміни професії та реорієнтації, а також їхню роль у кар'єрному розвитку.

Методи та форми роботи

Лекція: ознайомлення з теоретичними основами теми.

Очікувані результати

Студенти розуміють процеси професійного відбору, добору, адаптації, зміни професії та реорієнтації.

Уміють аналізувати причини та фактори, що впливають на ці процеси.

Володіють методами супроводу та підтримки працівників під час адаптації чи реорієнтації.

Готові використовувати отримані знання для роботи з різними категоріями працівників у професійній сфері.

Професійний відбір – це процес оцінювання та вибору осіб, здатних найбільш ефективно виконувати завдання в конкретній професійній діяльності, з урахуванням їхніх психологічних, фізичних і професійних характеристик.

Основою професійного відбору є психологічні знання про індивідуальні особливості людини, які визначають її здатність до виконання професійних обов'язків.

Психологічні основи професійного відбору

Психофізіологічні особливості

Фізичний стан організму (сила, витривалість, координація).

Робота сенсорних систем (зір, слух, моторика).

Нервова система (темперамент, працездатність).

Когнітивні особливості

Рівень інтелектуальних здібностей.

Швидкість і точність мислення.

Розвиненість пам'яті, уваги, сприйняття.

Особистісні риси

Мотивація до роботи у певній сфері.

Відповідальність, стресостійкість, самоорганізація.

Комунікативні навички, вміння працювати в команді.

Професійно важливі якості (ПВЯ)

Це сукупність якостей, які є ключовими для успішного виконання професійної діяльності. Наприклад, для пілота – точність реакцій і концентрація уваги, для вчителя – емпатія і комунікативність.

Професійна придатність

Здатність особи виконувати певну роботу ефективно, без шкоди для здоров'я, з урахуванням її інтересів та здібностей.

Види професійного відбору та їх характеристика

За змістом

Психологічний відбір - оцінка психологічних особливостей особистості, що впливають на успішність у професії (мотивація, темперамент, емоційна стабільність).

Професійно-фізіологічний відбір - аналіз фізичних параметрів (зорові, слухові, координаційні здібності). Використовується для професій, що вимагають високої фізичної витривалості або точності (наприклад, водій, військовий).

Медичний відбір - перевірка стану здоров'я, щоб уникнути негативного впливу роботи на організм або небезпеки для оточуючих (наприклад, льотчик, лікар).

Кваліфікаційний відбір - оцінка знань, навичок і вмінь, необхідних для виконання професійної діяльності.

За методами проведення

Тестовий відбір - використання спеціальних психологічних тестів (наприклад, на логіку, увагу, пам'ять).

Практичний відбір - перевірка професійних навичок на практиці (наприклад, водіння автомобіля, робота з обладнанням).

Співбесіда - особисте інтерв'ю з кандидатом для оцінки його мотивації, комунікативних навичок та професійного досвіду.

Моделювання ситуацій - проведення ігор або ситуаційних завдань для оцінки поведінки кандидата в умовах, максимально наближених до реальних (наприклад, для оцінки роботи в стресових умовах).

За етапами професійної діяльності

Первинний відбір – проводиться перед початком професійного навчання або роботи для визначення придатності кандидата.

Періодичний відбір – оцінка співробітників під час їхньої кар'єри для підтвердження відповідності професії (наприклад, регулярна атестація).

За цільовою аудиторією

Шкільний відбір – оцінка здібностей та інтересів учнів для вибору майбутньої професії.

Професійний відбір дорослих - застосовується під час працевлаштування або перекваліфікації.

Етапи організації професійного відбору

Підготовчий етап (аналіз вимог професії, визначення професійно важливих якостей).

Діагностичний етап (проведення тестування, співбесід, медичних оглядів, аналіз результатів та порівняння з вимогами професії).

Рішення та рекомендації (винесення рішення про придатність кандидата до професії, надання рекомендацій щодо розвитку або навчання).

Контрольний етап (оцінка відповідності людини обраній професії у процесі навчання або роботи).

Професійна придатність

Професійна придатність – це відповідність особистісних, фізичних та інтелектуальних характеристик людини вимогам конкретної професії, яка дозволяє ефективно виконувати професійні обов'язки.

Основні аспекти професійної придатності

Фізична придатність (здатність витримувати фізичні навантаження, необхідні для роботи, стан здоров'я, відповідний умовам праці).

Психологічна придатність (відповідність когнітивних та емоційних особливостей вимогам професії, рівень стресостійкості, мотивації, адаптивності).

Соціальна придатність (здатність працювати у команді, дотримуватися норм професійної етики).

Професійно важливі якості (ПВЯ) - риси, що є ключовими для ефективного виконання конкретних професійних завдань (наприклад, швидкість реакції для пілота, емпатія для психолога).

Професійний добір - це процес підбору людей, які потенційно здатні досягти успіху в певній професійній сфері, заздалегідь орієнтуючись на розвиток їхніх здібностей і подальше навчання.

Професійний відбір - це процес оцінки та вибору осіб, які вже мають відповідні характеристики, знання, навички та досвід для ефективного виконання певної роботи.

Основні відмінності між добором і відбором

Критерій	Професійний добір	Професійний відбір
Мета	Підбір кандидатів із потенціалом до навчання.	Визначення осіб, придатних до роботи вже зараз.
Об'єкт	Люди без професійного досвіду.	Кандидати з відповідними знаннями та досвідом.
Інструменти	Тести, опитування, спостереження.	Тести, моделювання ситуацій, практичні завдання.
Результат	Відбір кандидатів для навчання чи адаптації.	Негайне працевлаштування або призначення на посаду.

Принципи професійної придатності, добору та відбору

Науковість - використання перевірених, науково обґрунтованих методик для оцінки здібностей та характеристик особистості.

Комплексність - врахування всіх аспектів особистості: фізичних, психологічних, інтелектуальних і соціальних.

Об'єктивність - забезпечення рівного ставлення до всіх кандидатів, виключення суб'єктивних оцінок.

Прогностичність - оцінка не лише поточного стану кандидата, а й потенціалу його розвитку в обраній сфері.

Добровільність - участь у процесі професійного добору або відбору має бути усвідомленою та добровільною.

Гуманізм - поважне ставлення до особистості, створення умов для збереження гідності кандидата.

Етичність - дотримання норм професійної етики, конфіденційності результатів та нерозголошення персональних даних.

Індивідуальний підхід - оцінка особливостей кожного кандидата з урахуванням його унікальності.

Актуальність - врахування сучасних вимог професії та умов ринку праці.

Ефективність - максимізація результатів відбору, спрямованих на досягнення високої продуктивності у професійній діяльності.

Етапи професійного добору та відбору

Аналіз професії (визначення професійно важливих якостей, фізичних та психологічних вимог).

Визначення критеріїв відбору (формування конкретних вимог для оцінки кандидатів (тестові показники, практичні навички, рівень освіти тощо).

Проведення діагностики (використання тестів, співбесід, практичних завдань для оцінки здібностей кандидатів).

Прийняття рішення (аналіз результатів діагностики та порівняння їх із вимогами професії).

Адаптація нових працівників (підтримка відібраних осіб на етапі входження в професійну діяльність).

Значення професійної придатності, добору та відбору

Забезпечення високої ефективності роботи організації.

Мінімізація ризиків помилкового вибору професії для кандидата.

Зниження рівня стресу та професійного вигорання.

Оптимальне використання ресурсів на навчання та розвиток співробітників.

Таким чином, професійна придатність, добір і відбір є важливими етапами забезпечення якості професійної діяльності, спрямованими на

гармонійний розвиток працівників та успішну реалізацію їхніх здібностей у професійній сфері.

Професійна адаптація – це процес пристосування працівника до нових умов професійної діяльності, колективу, організаційної культури та специфіки виконання професійних завдань.

Мета професійної адаптації

Забезпечити ефективне включення працівника в робочий процес.

Створити умови для швидкого опанування нових професійних вимог.

Зменшити стрес, пов'язаний із переходом до нової роботи.

Основні види професійної адаптації

Психофізіологічна адаптація (звикання організму до нових фізичних і психічних навантажень, адаптація до режиму роботи, умов праці (шум, освітлення, фізична активність тощо).

Соціально-психологічна адаптація (встановлення контактів з колективом, пристосування до соціальних норм і правил, що діють у колективі).

Професійна адаптація (опанування професійних знань, навичок та алгоритмів виконання робочих завдань, розуміння структури організації, її цілей та очікувань щодо працівника).

Організаційна адаптація (засвоєння правил, процедур і регламентів, що діють в організації, ознайомлення зі специфікою управлінських процесів).

Етапи професійної адаптації

Ознайомчий етап - знайомство з колективом, умовами праці, організаційною культурою.

Початковий етап включення - виконання простих завдань, спрямованих на поступове входження в професійний процес.

Стабілізація - повне пристосування до професійних вимог, ефективне виконання обов'язків.

Фактори, що впливають на професійну адаптацію

Особистісні (рівень мотивації, комунікативних навичок, стресостійкість, готовність до змін).

Організаційні (підтримка з боку керівництва та колективу, наявність програми адаптації).

Професійні (відповідність знань і навичок працівника вимогам професії).

Соціальні (загальна атмосфера в колективі, стиль управління, соціальні умови роботи).

Індивідуальний стиль діяльності

Індивідуальний стиль діяльності (ІСД) – це сукупність стійких способів і прийомів виконання професійних завдань, які формуються в процесі роботи і відображають індивідуальні особливості людини.

Основні характеристики індивідуального стилю діяльності

Індивідуальність - відображає унікальні особливості особистості, такі як темперамент, характер, когнітивні процеси.

Стійкість - стиль є стабільним у межах тривалого часу, хоча може змінюватися під впливом нових умов або завдань.

Ефективність - ІСД дозволяє працівнику досягати високих результатів у діяльності, враховуючи його особисті можливості.

Гнучкість - здатність адаптувати стиль до змін у робочих умовах або нових завдань.

Фактори формування індивідуального стилю діяльності

Темперамент

Визначає швидкість, інтенсивність і ритм роботи. Наприклад, холерик працює швидко, але може втрачати увагу до деталей, тоді як флегматик виконує завдання повільніше, але більш ретельно.

Особистісні якості

Самоорганізація, відповідальність, креативність.

Досвід

Накопичені знання і навички впливають на вибір методів роботи.

Умови діяльності

Специфіка робочих завдань і середовища (індивідуальна чи командна робота, рівень автоматизації).

Види індивідуального стилю діяльності

Раціональний стиль

Працівник прагне до чіткого планування, організованості, ефективного розподілу ресурсів.

Інтуїтивний стиль

Прийняття рішень на основі інтуїції, творчого підходу, нестандартного мислення.

Емоційний стиль

Акцент на міжособистісних стосунках, чутливість до реакцій колег.

Імпульсивний стиль

Діяльність здійснюється швидко, без тривалого аналізу, часто за рахунок творчих імпровізацій.

Зв'язок між професійною адаптацією та індивідуальним стилем діяльності

Успішна адаптація сприяє формуванню ефективного індивідуального стилю діяльності. Індивідуальний стиль діяльності дозволяє працівнику легше пристосуватися до нових професійних умов. Наявність підтримки в адаптаційний період сприяє розвитку таких рис, які згодом стають основою індивідуального стилю.

Професійна адаптація та індивідуальний стиль діяльності є взаємопов'язаними процесами, які визначають ефективність професійної діяльності працівника. Адаптація допомагає новому співробітнику знайти своє місце в організації, а сформований індивідуальний стиль діяльності дозволяє

йому максимально ефективно виконувати свої обов'язки, враховуючи власні особливості.

Ключові поняття з теми

Професійний відбір - це процес оцінювання та вибору кандидатів, які відповідають вимогам конкретної професії, із застосуванням спеціальних методик, таких як тести, співбесіди та практичні завдання.

Професійний добір - це процес підбору осіб із потенціалом досягти успіху в певній професійній сфері, орієнтований на їхній подальший розвиток, навчання і адаптацію до професійних завдань.

Професійна адаптація - це процес пристосування працівника до нових умов роботи, професійного середовища, колективу та вимог професії, спрямований на зменшення стресу та підвищення ефективності діяльності.

Зміна професії - це процес переходу працівника з однієї професійної сфери в іншу, пов'язаний із потребою перекваліфікації або зміною кар'єрних пріоритетів.

Професійна реорієнтація - це процес свідомого перенаправлення професійної діяльності в нову сферу з опануванням нових знань і навичок, обумовлений зміною особистісних чи зовнішніх умов (наприклад, змін на ринку праці).

Контрольні запитання та завдання

Що таке професійний відбір і чим він відрізняється від професійного добору?

Поясніть суть обох процесів та їх основні завдання.

Які критерії використовуються у процесі професійного відбору?

Розкрийте значення кваліфікації, психологічних і фізичних якостей.

Що таке професійна адаптація?

Опишіть її роль у процесі інтеграції працівника в нове робоче середовище.

Які основні етапи професійної адаптації?

Назвіть та поясніть ключові етапи: первинна, соціальна, професійна.

Що є основними причинами зміни професії?

Розгляньте економічні, психологічні та соціальні чинники.

Що таке професійна реорієнтація?

Дайте визначення і поясніть, у яких випадках вона застосовується.

Які методи використовуються для полегшення процесу професійної реорієнтації?

Наведіть приклади: тренінги, перепідготовка, кар'єрні консультації.

Як сучасні технології впливають на професійну адаптацію та реорієнтацію?

Опишіть роль онлайн-курсів, платформ працевлаштування та кар'єрних порталів.

Завдання: Розробіть алгоритм процесу професійної адаптації працівника у новій організації.

Опишіть кроки від першого дня роботи до повного входження в колектив.

Завдання: Підготуйте рекомендації для людини, яка планує змінити професію.

Уключіть поради щодо вибору професії, навчання та процесу адаптації до нових умов.

Питання з теми, що виносяться на самостійне опрацювання

1. Поняття про професійну адаптацію.
2. Професійна адаптація та індивідуальний стиль діяльності.
3. Розвиток професійної кар'єри.

Лекційне заняття 8

Діяльність і профпридатність

План

1. Характеристика поглядів на систему самовизначення.
2. Сучасні теорії професійного розвитку особистості.
3. Кар'єрна резильєнтність.

Рекомендовані джерела

[14; 16; 10; 11]

Мета заняття: *ознайомити студентів із поняттям «професійна придатність» та її значенням у процесі професійної діяльності.*

Завдання заняття

- розкрити сутність і зміст понять «професійна придатність» та «професійна діяльність»;
- вивчити чинники, що впливають на формування та розвиток професійної придатності;
- ознайомити студентів із класифікацією професій за рівнем вимог до профпридатності;
- дослідити принципи, методи та критерії оцінки професійної придатності.

Методи та форми роботи

Лекція: виклад теоретичних основ теми із прикладами професій, що мають високі вимоги до профпридатності.

Очікувані результати

Студенти знають поняття, чинники та методи оцінки професійної придатності.

Уміють аналізувати професійні вимоги та оцінювати відповідність особистісних характеристик людини цим вимогам.

Володіють базовими навичками використання інструментів діагностики профпридатності.

Розуміють значення саморозвитку та професійної підготовки для підвищення рівня придатності до діяльності.

Погляди на систему самовизначення можуть бути досить різноманітними, залежно від контексту, культурних, політичних та філософських підходів. Ось кілька основних категорій поглядів:

Ліберальний підхід

Індивідуальне самовизначення. Основний акцент на правах індивідуума, включаючи свободу вибору, права людини та автономію особистості. Ліберали часто підтримують ідею, що кожна людина має право на самовизначення, яке включає свободу слова, релігії, вибору професії тощо.

Національне самовизначення. Підтримка права народів на створення власних держав або автономій, але з акцентом на демократичні процеси, права меншин та міжнародне право.

Націоналізм та етнічне самовизначення

Етнічний націоналізм. Погляд, що нація визначається за етнічною або культурною ідентичністю, і самовизначення має забезпечуватися на основі цих критеріїв. Це може призводити до конфліктів з іншими етнічними групами або меншинами на тій самій території.

Цивільний націоналізм. Навпаки, цей підхід наголошує на політичній лояльності до держави, незалежно від етнічного походження, тобто самовизначення базується на громадянстві та спільних цінностях.

Глобалістичний підхід

Самовизначення може розглядатися через призму глобалізації, де індивіди мають право вільно переміщуватися, жити та працювати в будь-якій частині світу, що ставить під питання традиційні уявлення про національне самовизначення.

Постмодерністський та постструктуралістський погляд

Питання самовизначення тут розглядаються через призму ідентичності, яка є мінливою і не фіксованою. Це може призводити до

розширення поняття самовизначення, включаючи гендерну, сексуальну та інші форми ідентичності.

Сучасні теорії професійного розвитку особистості охоплюють широкий спектр підходів, що відображають зміни в роботі, технологіях, економіці та суспільстві.

Теорія Конструкціонізму Кар'єри (Career Construction Theory)

Розроблена Марком Савіком (Mark Savickas), ця теорія підкреслює, що люди конструюють свою кар'єру через особисті наративи. Вона зосереджується на процесах, за допомогою яких індивіди створюють, змінюють і керують своєю кар'єрою, використовуючи життєві історії та досвіди для розуміння свого професійного шляху.

Теорія Системної Кар'єри (Systems Theory Framework of Career Development)

Патрік Макміллан та Джеймс Саммс (Patrick McIlveen, James P. Sampson) розширили розуміння кар'єри як системи, де взаємодія між індивідом та його середовищем (сім'я, освіта, ринок праці) є критичною. Ця теорія підкреслює важливість контексту, взаємодії та зворотного зв'язку.

Теорія Планування Життєвої Траєкторії (Life Design Paradigm)

Ця теорія, що частково базується на теорії конструкціонізму кар'єри, фокусується на проактивному плануванні життя, де кар'єра є частиною більшої життєвої картини. Вона вчить людей розглядати кар'єру як процес, який включає самоусвідомлення, дослідження можливостей, планування та реалізацію.

Теорія Багатовимірного Кар'єрного Вибору (Holland's Theory of Vocational Types)

Хоч і не повністю сучасна, ця теорія Джона Голланда залишається актуальною завдяки своїй адаптації до змін. Вона стверджує, що індивіди

вибирають кар'єру, яка відповідає їх особистісним типам (реалістичний, дослідницький, артистичний, соціальний, підприємницький, конвенційний). Сучасні версії цієї теорії включають більш гнучкий підхід до типів особистості та кар'єрних шляхів.

Теорія Кар'єрної Пластичності (Career Adaptability Theory)

Ця теорія наголошує на здатності індивіда адаптуватися до змін у кар'єрі. Вона включає такі компоненти, як готовність до змін, здатність досліджувати нові можливості, впевненість у собі та здатність контролювати свою кар'єру.

Теорія Соціально-Когнітивної Кар'єри (Social Cognitive Career Theory)

Розроблена Ленгом (Lent), Брауном (Brown) та Гекет (Hackett), ця теорія поєднує елементи соціальної когнітивної теорії Бандури з кар'єрним розвитком. Вона підкреслює роль самоефективності, результативних очікувань і контекстних впливів (наприклад, підтримка, бар'єри) у формуванні кар'єрних рішень.

Теорія Кар'єрної Резилієнтності (Career Resilience Theory)

Ця теорія зосереджена на здатності індивідів відновлюватися після професійних негараздів, таких як звільнення або невдалий кар'єрний вибір, шляхом розвитку стійкості, мереж підтримки та стратегій адаптації.

Застосовування на практиці

Теорія Конструкціонізму Кар'єри (Career Construction Theory)

Приклад: Марія, яка працювала бухгалтером, вирішила змінити кар'єру, відчуваючи, що її робота не відображає її справжні інтереси до мистецтва. Вона відвідала кар'єрного консультанта, який допоміг їй скласти "життєву історію", розглядаючи її минулий досвід, інтереси та цінності. В результаті, Марія вирішила стати арт-терапевтом, поєднавши свою любов до мистецтва з бажанням допомагати людям.

Теорія Системної Кар'єри (Systems Theory Framework of Career Development)

Приклад: Іван, інженер, втратив роботу через автоматизацію. Він використовує системну теорію, щоб переглянути свій кар'єрний шлях, розглядаючи вплив змін у технологіях, освіті та особистому житті. Він вирішив повернутися до навчання, щоб оволодіти новими навичками в галузі автоматизації та штучного інтелекту, що дозволяє йому залишатися конкурентоспроможним на ринку праці.

Теорія Планування Життєвої Траєкторії (Life Design Paradigm)

Приклад: Олена, яка працює в маркетингу, замислюється про своє життя в цілому, а не тільки про кар'єру. Вона використовує цю теорію для створення плану, який включає подорожі, волонтерство, сімейне життя разом з кар'єрним зростанням. Вона вирішує взяти рік відпустки для мандрівок, що змінює її перспективи щодо роботи, після чого вона повертається до роботи з новими ідеями та енергією.

Теорія Багатовимірного Кар'єрного Вибору (Holland's Theory of Vocational Types)

Приклад: Дмитро, який має сильні дослідницькі (Investigative) та соціальні (Social) нахили за типологією Голланда, вибирає кар'єру в науковій журналістиці. Це дозволяє йому поєднувати інтерес до науки з бажанням спілкуватися та навчати інших.

Теорія Кар'єрної Пластичності (Career Adaptability Theory)

Приклад: Олексій, чиє підприємство зазнало невдачі через кризу, використовує адаптивність, щоб знайти нові можливості. Він швидко вивчає нові ринки, адаптується до онлайн-бізнесу та знаходить партнерство з іншими підприємцями, що дозволяє йому відновити бізнес в іншій формі.

Теорія Соціально-Когнітивної Кар'єри (Social Cognitive Career Theory)

Приклад: Наталія, яка мріяла стати лікарем, але сумнівалася у своїх здібностях через відсутність рольових моделей у родині, отримує підтримку від університетського ментора. Це підвищує її самоефективність, і вона

успішно закінчує медичний університет, переконавшись у своїх можливостях завдяки позитивним очікуванням від результатів.

Теорія Кар'єрної Резилієнтності (Career Resilience Theory)

Приклад: Сергій, який був звільнений через скорочення штату, використовує свої мережі підтримки (друзі, колишні колеги, професійні асоціації), а також свою внутрішню стійкість, щоб знайти нову роботу. Він також бере участь у додатковому навчанні, щоб підвищити свої шанси на працевлаштування, що показує його здатність відновлюватися після кар'єрних негараздів.

Кар'єрна резилієнтність - це здатність індивіда адаптуватися, відновлюватися і продовжувати свій професійний розвиток у відповідь на труднощі, зміни або невдачі в кар'єрі. Вона включає:

Адаптивність - здатність швидко пристосовуватися до нових умов ринку праці, технологічних змін, змін у законодавстві чи інших зовнішніх факторів, які впливають на кар'єру.

Стійкість - внутрішня сила, яка дозволяє людині переживати складні періоди, такі як звільнення, провал проекту, конфлікти на роботі або інші професійні кризи, без втрати мотивації чи оптимізму.

Відновлення - процес повернення до нормального функціонування після професійних негараздів, включаючи психологічне відновлення, переосмислення цілей та стратегій.

Навчання на досвіді - використання попередніх невдач або труднощів як можливостей для навчання та самовдосконалення, що веде до більшої гнучкості та кращого планування майбутнього.

Мережеві зв'язки - розвиток і підтримка мереж професійних контактів, які можуть надавати підтримку, нові можливості чи інсайти в часи кар'єрних змін або криз.

Саморегуляція - здатність до управління власними емоціями, мотивацією та поведінкою, що сприяє ефективному вирішенню проблем і досягненню цілей навіть у складних ситуаціях.

Кар'єрна резилієнтність є критично важливою в сучасному динамічному світі праці, де зміни відбуваються швидкими темпами, а стабільність кар'єри може бути непостійною. Вона дозволяє індивідам не тільки виживати в обличчі професійних викликів, але й процвітати, знаходячи нові шляхи для розвитку та самореалізації.

Ключові поняття з теми

Професійний розвиток особистості - процес, який включає в себе зростання, навчання та вдосконалення індивіда протягом його професійного життя, спрямований на набуття нових навичок, знань, компетенцій або зміни кар'єрного шляху.

Конструкціонізм кар'єри - теорія, яка стверджує, що люди активно конструюють свою кар'єру через створення особистих наративів. Вона фокусується на розумінні себе та свого місця у світі через історії, досвіди та значущі події життя.

Системний підхід до кар'єри - теорія, що розглядає кар'єру як частину більшої системи, де професійний розвиток зумовлений взаємодією між індивідом і його оточенням, включаючи сім'ю, освіту, ринок праці тощо.

Планування життєвої траєкторії (Life Design) - процес, при якому індивіди активно планують своє життя, розглядаючи кар'єру як одну з багатьох складових, яка включає особистісні цілі, цінності, інтереси та життєві ролі.

Типологія Голланда - класифікація особистостей та професій на шість категорій (RIASEC - Realistic, Investigative, Artistic, Social, Enterprising, Conventional), яка допомагає визначити найбільш підходящу кар'єру на основі особистісних типів.

Кар'єрна адаптивність - здатність індивіда до адаптації в професійному житті, яка включає чотири виміри: готовність (Readiness), дослідження (Exploration), впевненість (Confidence) та контроль (Control).

Соціально-когнітивна теорія кар'єри - підхід, що поєднує когнітивні, поведінкові та соціальні аспекти для пояснення вибору кар'єри, де ключовими

є поняття самоефективності, результативних очікувань та контекстуальних впливів.

Кар'єрна резилієнтність - здатність індивіда відновлюватися після професійних негараздів або змін, використовуючи внутрішні ресурси, мережі підтримки та стратегії адаптації для продовження професійного розвитку.

Контрольні запитання та завдання

Що таке професійна придатність?

Дайте визначення та поясніть, чому вона є важливою у виборі професії.

Які фактори впливають на професійну придатність особистості?

Опишіть фізіологічні, психологічні та соціальні аспекти.

Яка взаємозв'язок між професійною діяльністю та профпридатністю?

Розкрийте, як професійна придатність визначає ефективність виконання діяльності.

Що таке професіограма?

Поясніть її роль у визначенні вимог до професійної придатності.

Які методи використовуються для оцінки профпридатності?

Опишіть тестування, спостереження, інтерв'ю та аналіз професійної діяльності.

Як визначають профпридатність для професій із підвищеними вимогами (наприклад, військові, льотчики)?

Опишіть специфічні підходи та методики.

Як впливає мотивація на професійну придатність?

Розгляньте роль внутрішньої мотивації у досягненні професійного успіху.

Які психологічні якості є ключовими для оцінки профпридатності?

Назвіть такі якості, як стресостійкість, увага, емоційна стабільність тощо.

Завдання: Розробіть професіограму для певної професії.

Вкажіть, які фізіологічні та психологічні якості є обов'язковими для цієї професії.

Завдання: Створіть анкету для оцінки профпридатності кандидата.

Додайте запитання для аналізу когнітивних здібностей, мотивації та професійних навичок.

Питання з теми, що виносяться на самостійне опрацювання

1. Характеристика поглядів на систему самовизначення.
2. Сучасні теорії професійного розвитку особистості.
3. Поняття здібностей.

ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Ананко Т. Теоретичні аспекти професійної орієнтації в загальноосвітніх навчальних закладах України / Тетяна Ананко // Вища школа. – 2014. – № 11/12. – С. 91-99. – Бібліогр.: с. 99.
2. Баріхашвілі І. І. Психологічні основи профорієнтації і професійного самовизначення : навч.-метод. посіб. / Баріхашвілі І. І., Ворона М. П., Старіков І. М. – Миколаїв : Атол, 2006. – 223 с
3. Зайчук С. Ранній вибір майбутньої професії. Формування свідомого ставлення старшокласників до майбутнього / Світлана Зайчук // Психолог. – 2012. – № 2. – С. 8-11
4. Калінська А. В. Профорієнтація старшокласників в умовах профільного економічного навчання / А. В. Калінська // Географія та економіка в сучасній школі. – 2013. – № 5. – С. 38-42. – Бібліогр.: с. 42.
5. Кизенко В. І. Постнекласична методологія профорієнтаційної діяльності в умовах профільного навчання / Кизенко Василь Іванович // Український педагогічний журнал = Ukrainian Educational Journal. – 2016. – № 1. – С. 94- 108. – Бібліогр.: с. 105-106.
6. Корольчук М. С. Теорія і практика професійного психологічного відбору : [навч. посіб. для слухачів та студ. вищ. навч. закл.] / М. С. Корольчук, В. М. Крайнюк. – К. : Ніка-Центр, 2006. – 532 с
7. Коропецька О.М. Профорієнтація та профпідбір: Навчальний посібник. - Івано-Франківськ, 2005. - 230с.
8. Романова І. Система профорієнтаційної роботи в спеціальній школі-інтернаті / І. Романова, Н. Петаєва //Дефектолог. – 2013. – № 3. – С. 4-9.
9. Пахомов І. В. Сучасні підходи до організації профорієнтаційної роботи в закладі професійної (професійно-технічної) освіти: електронний навчальний курс. Біла Церква: БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України, 2023. 26 с.

10. Професійна орієнтація в документах : збірник нормативних, інструктивних та методичних матеріалів з питань професійної орієнтації незайнятого населення та інших категорій громадян / [уклад. Л.Г. Авдєєв, Н.В. Ортікова]. – К.: ІПК ДСЗУ, 2013. – 126 с.

11. Путівник профорієнтації : наук. - практ. реком. / Н.Г. Джинчарадзе, Л.Й. Літвінчук, Н.В. Савченко, Н.В. Ортікова, Н.В. Балашова, О.В. Грамма, М.В. Богуслав. – К. : ІПК ДСЗУ, 2018. – 43 с.– Режим доступу: <https://www.dcz.gov.ua/publikaciya/putivnyk-proforiyentaciyi-2018>

12. Садоян І. А. Рання професійна орієнтація – актуальна проблема сьогодення / І. А. Садоян // Нива знань. – 2012. – № 4. – С. 57-60.

Допоміжна

13. Про затвердження Концепції державної системи професійної орієнтації населення : Постанова Кабінету Міністрів України від 17.09.2008 № 842.

14. Бугай Н. І. Профорієнтаційна робота в професійно-технічних навчальних закладах. Київ : ПТІЗО МОН України, 2010. 158 с.

15. Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В. та інші. Професійна орієнтація : підручник для студентів. Кіровоград : Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.

16. Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Мерзлякова О.Л., Синявський В. В. та ін. Психологія профорієнтації у системі педагогічної освіти: кол. мон. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 248 с.

17. Інтерактивні заняття профорієнтаційного спрямування (з досвіду роботи педагогічних працівників закладів професійної (професійнотехнічної) освіти) / уклад. О. І. Лісун, К. М. Шейкіна. Суми, 2020. 150 с.

18. Коропецька О. М. Психологічні основи професійної орієнтації та самореалізації особистості. Навчальний посібник. Київ : КНТ, 2016. 438 с.

19. Лукіянчук А. М. Психологічні основи професійного становлення та розвитку особистості майбутнього кваліфікованого робітника: навчально-методичний посібник. Вид 2-ге, поробл. доповн. Біла Церква : БІНПО, 2020. 155 с.

20. Мерзлякова О. Л. Методики професійного визначення. Київ : Шк. світ, 2011. 120 с.

21. Організація та зміст професійної орієнтації учнівської молоді : за матеріалами роботи слухачів ООЗО на базі Броварського навчально-виховного об'єднання Броварської міської ради Київської області : збірник. Частина 2 / автори-укладачі І. О.Ткачук, С. В.Сліпкань; за ред. Т. Л. Панченко. Біла Церква : КВНЗ КОР «Академія неперервної освіти», 2017. 163 с.

22. Професійна орієнтація в сучасній школі: кращі методичні розробки практичних психологів і соціальних педагогів малокомплектних загальноосвітніх навчальних закладів, навчально-виховних об'єднань, навчально-виховних комплексів : методичні рекомендації / авт. кол. за наук. ред. І. І. Ткачук. Київ : УНМЦ практичної психології і соціальної роботи, 2017. 115 с.

23. Шиделко А.В. Профорієнтація і профвідбір : аксіологічні аспекти : навчальний посібник. Львів : Львівський державний університет внутрішніх справ, 2017. 139 с.

Навчально-методичне видання

Профорієнтація та профвідбір

Опорний конспект лекцій
для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти
Спеціальності С4 Психологія
Укладач Б.В. Барчі

Тираж 10 пр.

Свідоцтво про внесення суб'єкта видавничої справи до
Державного реєстру видавців, виготовлювачів і розповсюджувачів
видавничої продукції ДК № 4916 від 16.06.2015 р.

Редакційно-видавничий відділ МДУ,
89600, м. Мукачєво, вул. Ужгородська, 26



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>