



Міністерство освіти і науки України
Мукачівський державний університет
Кафедра психології



Профорієнтація та профвідбір

Методичні рекомендації для виконання самостійної роботи

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

**2025
Мукачево**

УДК 159.923.3:331.548:316.6(072)(075.8)

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

Профорієнтація та профвідбір: методичні рекомендації для виконання самостійної роботи з дисципліни для здобувачів другого (магістерського) рівня вищої освіти Спеціальності С4 Психологія / Укладач Б. В. Барчі.– Мукачево: МДУ, 2025. – 47с. (1,2 авт.арк).

Навчальне видання включають в себе різні методи та техніки, такі як аналіз особистісних якостей, проходження тестів на профпридатність, дослідження ринку праці, використання сучасних технологій для самопізнання та професійного орієнтування, а також перелік рекомендованих джерел.

Призначене для використання здобувачами вищої освіти в процесі виконання самостійної роботи. Методичні рекомендації розроблені у відповідності до програми дисципліни «Профорієнтація та профвідбір».

© МДУ

© Барчі Б.В. 2025

ЗМІСТ

| | |
|--|-----------|
| ПЕРЕДМОВА | 4 |
| ЗМІСТ ПИТАНЬ ЗА ТЕМАМИ ДИСЦИПЛІНИ, ВИНЕСЕНИМИ НА СРЗ ТА МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ЩОДО ЇХ ВИВЧЕННЯ | |
| Тема 1 | 7 |
| Тема 2 | 11 |
| Тема 3 | 15 |
| Тема 4 | 19 |
| Тема 5 | 23 |
| Тема 6 | 27 |
| Тема 7 | 31 |
| Тема 8 | 35 |
| ПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ ТА КОНТРОЛЮ ДОСЯГНУТИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ | 40 |
| КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ | 41 |
| ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ | 43 |

ПЕРЕДМОВА

Методичні рекомендації розроблено для того, щоб допомогти здобувачам вищої освіти у процесі самостійної роботи з дисципліни «Профорієнтація та профвідбір». Дана дисципліна є важливим інструментом у підготовці до професійного життя, оскільки спрямована на розвиток умінь та навичок, необхідних для свідомого та успішного вибору кар'єрного шляху та навичкам супроводу у здійсненні успішного вибору.

Методичні рекомендації спрямовані на забезпечення здобувачів вищої освіти інструментами та знаннями для ефективної самостійної роботи, що допоможе їм критично оцінити свої здібності, інтереси та підготуватися до професійного вибору.

Самостійна робота за цією дисципліною має на меті не тільки поглибити теоретичні знання, але й стимулювати самоорганізацію, критичне мислення та аналіз професійних інтересів і здібностей здобувачів вищої освіти. У цьому посібнику структуровані завдання, які допоможуть студентам краще зрозуміти себе, визначити свої професійні орієнтири та підготуватися до викликів сучасного ринку праці.

Завдання проєктної роботи для здобувачів вищої освіти під час вивчення дисципліни «Профорієнтація та профвідбір» дозволять застосовувати теоретичні знання в реальних або наближених до реальних ситуаціях і розвивати практичні навички:

Дослідні завдання дозволять студентам проводити наукові дослідження та аналізувати реальні ситуації в сфері профорієнтації та відбору професійних кадрів, а також сприятимуть розвитку наукових навичок у студентів, а також дозволять глибше зрозуміти вплив різних факторів на процес професійного відбору та орієнтації. Результати досліджень можуть бути використані для вдосконалення методик і підходів у профорієнтаційній роботі.

Рекомендації містить тренувальні завдання, метою яких є забезпечення практичного досвіду в застосуванні теоретичних знань; поліпшення

технічних, аналітичних, міжособистісних або інших специфічних навичок, необхідних для професійної діяльності; створення ситуацій, які імітують реальні робочі або життєві сценарії, щоб студенти або співробітники могли підготуватися до можливих викликів; розвиток здатності до критичного мислення та вирішення проблем через завдання, що вимагають аналізу та прийняття рішень; знайомство з новими технологіями, програмним забезпеченням або методами роботи через практичні завдання; підтримка особистісного зростання через завдання, які стимулюють рефлексію, планування власного розвитку та постановку цілей.

Кожне тренувальне завдання інноваційних технік та коучингових технологій має свої унікальні цілі, але загальна мета завжди спрямована на підвищення компетентності, впевненості та готовності до майбутніх викликів у навчанні або професійній діяльності.

Інноваційні техніки можна використовувати для вивчення основ профорієнтації та профвідбору. Подані у методичних рекомендаціях техніки інтегрують сучасні технології, інтерактивні підходи та інноваційні методи, що дозволяють студентам глибше зануритися в практичні аспекти професійної орієнтації та відбору. Подані інноваційні техніки допомагають модернізувати процес навчання та підготовки студентів у сфері профорієнтації та профвідбору, використовуючи сучасні технології та інтерактивні підходи.

Коучингові технології можна ефективно використовувати під час профорієнтації та профвідбору. Ці методи сприяють розвитку особистісних якостей, визначенню кар'єрних орієнтацій та допомагають покращити процес відбору кандидатів. Коучингові технології допомагають розвивати самосвідомість, націленість на результат та стратегічне мислення, що є важливим для успішного вибору професії і професійного розвитку.

Студенти зможуть створити власне портфоліо професійних інтересів, отримати індивідуальний план професійного розвитку, підготувати аналітичні звіти щодо своєї профпридатності, що в сукупності сприятиме більш усвідомленому вибору професії.

Виконання *тестів* по завершенню кожної теми слугуватимуть самооцінці, наскільки добре здобувач освіти засвоїв матеріал або опанував певні навички. Тести можуть показати, де саме є прогалини в знаннях або навичках, що дозволяє зосередитися на їх усуненні. Регулярне тестування стимулює до постійного вдосконалення та навчання.

Використання цих методичних рекомендацій дозволить студентам не тільки краще зрозуміти себе та свої професійні схильності, але й підготуватися до успішного входження на ринок праці, зменшуючи ризик помилок у виборі кар'єрного шляху і підвищуючи їх конкурентоспроможність.

**ЗМІСТ ПИТАНЬ ЗА ТЕМАМИ ДИСЦИПЛІНИ,
ВИНЕСЕНИМИ НА СРЗ ТА МЕТОДИЧНІ ВКАЗІВКИ ЩОДО ЇХ
ВИВЧЕННЯ**

Тема 1

Історія розвитку профорієнтаційної практики

План

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.

Рекомендовані джерела

[1; 2; 7; 11; 21]

Проектна робота

**Розробка комплексної програми профорієнтації для
старшокласників**

Завдання:

Розробіть повноцінну програму профорієнтації для старшокласників, яка включатиме:

- діагностику професійних інтересів,
- консультації для вибору майбутньої професії,
- інтерактивні заняття та майстер-класи,
- проведення зустрічей з професіоналами різних галузей.

Очікуваний результат:

Презентація або звіт, що містить всі етапи програми, а також рекомендації щодо її впровадження в освітніх установах.

Дослідне завдання

Вивчення впливу сімейного середовища на вибір професії

Завдання:

Здійсніть дослідження впливу сімейного середовища (батьківська професія, рівень освіти батьків, їхній соціальний статус) на вибір професії у старшокласників.

Очікуваний результат:

Збір даних за допомогою анкетування та інтерв'ю, аналіз впливу сімейного середовища на вибір кар'єрного шляху, зокрема в різних соціальних групах.

Інноваційна техніка

Віртуальна реальність (VR) для симуляції професійних ситуацій

Техніка:

Використання технології віртуальної реальності для створення симуляцій професійних ситуацій, де студенти можуть спробувати себе в ролі різних професіоналів. Наприклад, для тестування реакцій на стресові ситуації в професії або для відтворення типових робочих задач (наприклад, для менеджера, лікаря чи інженера).

Переваги:

Цей підхід дозволяє студентам «поринути» в робочу атмосферу та зрозуміти, чи підходить їм обрана професія.

Коучингові технології

Метод «Глибокого питання»

Техніка:

Коуч ставить серію відкритих запитань, які допомагають клієнту (студенту або кандидату) глибше розібратися в своїх мотиваціях, бажаннях і цілях. Наприклад: «Що для вас є важливим у роботі?» або «Як ви бачите своє майбутнє через 5 років?». Це допомагає кандидату усвідомити свої справжні бажання та потреби, що сприяє правильному вибору професії.

Переваги:

Ця техніка дозволяє людині самостійно знайти відповіді на питання, сприяє усвідомленню власних цінностей та пріоритетів, що важливо для вибору професії.

Тест

Питання: Хто вважається засновником профорієнтаційної діяльності?

1. Френк Парсонс
2. Альфред Біне
3. Джон Дьюї

Питання: У якому році Френк Парсонс написав свою відому книгу «Вибір професії»?

1. 1909
2. 1908
3. 1910

Питання: Яка концепція описує підхід до вибору кар'єри на основі інтересів і здібностей особистості?

1. Теорія особистісних типів
2. Теорія вікових періодів
3. Теорія портфоліо

Питання: Яке професійне тестування було розроблено для допомоги молоді у виборі кар'єри?

1. Тест профорієнтації Кеттела (Catell's Career Test)
2. Тест інтелекту Векслера
3. Тест на визначення лідерських якостей

Питання: В який період з'явилася ідея профорієнтаційної роботи в школах?

1. Післявоєнний період (1945-1955)
2. Початок XX століття
3. Друга половина XX століття

Питання: Яка ключова мета профорієнтаційної практики?

1. Вибір вищого навчального закладу
2. Допомога в усвідомленому виборі кар'єри
3. Оцінка рівня знань

Питання: Хто з цих психологів вніс вагомий вклад у розвиток теорії профорієнтації?

1. Джон Голланд
2. Зигмунд Фрейд
3. Жан Піаже

Питання: Які основні компоненти входять до профорієнтаційного процесу?

1. Самоаналіз, аналіз можливостей, ухвалення рішення
2. Навчання, оцінка, підбір штату
3. Тренування, моніторинг, звітність

Питання: Який метод профорієнтації передбачає практичну діяльність у обраній сфері?

1. Теоретичні заняття
2. Професійні консультації
3. Стажування

Питання: Коли профорієнтаційні програми стали обов'язковою частиною освітнього процесу?

1. 1960-ті роки
2. 1950-ті роки
3. 1970-ті роки

Тема 2

Система та функції профорієнтації

План

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

Рекомендовані джерела

[10; 12; 20; 21; 24]

Проектна робота

Створення профорієнтаційного онлайн-курсу

Завдання:

Створіть онлайн-курс для учнів або студентів, який допоможе їм визначити свої професійні інтереси та схильності. Курс має включати відео-уроки, інтерактивні завдання, тестування для самопізнання та поради щодо вибору професії.

Очікуваний результат:

Готовий онлайн-курс (або концепція його побудови), що включає матеріали, інструменти для тестування, а також можливість отримання сертифікатів після проходження.

Дослідне завдання

Дослідження професійних інтересів студентів

Завдання:

Вивчіть професійні інтереси студентів різних спеціальностей (наприклад, гуманітаріїв та технічних спеціалістів) через використання тестів на визначення професійних схильностей.

Очікуваний результат:

Оформлений звіт з аналізом результатів тестування, порівняння інтересів студентів різних напрямків навчання, рекомендації щодо профорієнтаційних заходів.

Інноваційна техніка

Гейміфікація профорієнтаційного тестування

Техніка:

Розробка профорієнтаційного тесту у вигляді гри, де учасники проходять різноманітні завдання та випробування, які допомагають визначити їхні професійні схильності, інтереси та здібності. Використання бальної системи, рівнів складності та нагород підвищує зацікавленість учнів та робить процес тестування більш інтерактивним.

Переваги:

Забезпечує мотивацію для учасників, дозволяє більш глибоко вивчити особисті характеристики та інтереси через ігровий процес.

Коучингові технології

Техніка «Картка майбутнього»

Техніка:

Клієнт створює візуальний образ або картину свого бажаного майбутнього в конкретній професії або на посаді. Це може бути рисунок, текст, діаграма чи колаж, що показує, як виглядає успішний розвиток кар'єри. Потім за допомогою коуча цей образ обговорюється, визначаються кроки досягнення цієї мети.

Переваги:

Техніка допомагає кандидатам або студентам чітко уявити свою кар'єрну траєкторію та мотивує до досягнення цілей.

Тест

Питання: Яка основна мета профорієнтації?

1. Визначення особистісних якостей
2. Організація допомоги у виборі професії
3. Підвищення рівня знань

Питання: Яка структура системи профорієнтації є найпоширенішою?

1. Самоаналіз, інформаційна підтримка, ухвалення рішень
2. Теоретична підготовка, практичний досвід, аналітичні звіти

3. Методи оцінки, діагностика, тренінги

Питання: Який підхід використовується для розуміння особистісних інтересів у профорієнтації?

1. Моніторинг діяльності
2. Анкетування та тести
3. Проведення інтерв'ю

Питання: Чим займаються консультанти з профорієнтації?

1. Проводять навчальні заняття
2. Створюють тренінгові програми
3. Допомагають визначити професійні цілі

Питання: Яка функція профорієнтації полягає в аналізі ринку праці?

1. Навчання
2. Інформаційно-аналітична функція
3. Тренінгова робота

Питання: Яка функція профорієнтації пов'язана з мотивацією молоді до вибору професії?

1. Мотиваційно-психологічна функція
2. Інформаційно-аналітична функція
3. Консультативна функція

Питання: Який метод профорієнтації використовується для безпосереднього випробування професійних навичок?

1. Орієнтаційні бесіди
2. Практичний досвід (стажування)
3. Теоретичні лекції

Питання: Яка функція профорієнтації включає виявлення здібностей та нахилів учасника?

1. Інформаційно-аналітична функція
2. Навчальна функція
3. Діагностична функція

Питання: Яка роль профорієнтації у зменшенні рівня безробіття?

1. Забезпечення досліджень
2. Допомога в усвідомленому виборі професії
3. Проведення тренінгів

Питання: Яка основна функція інформаційної підтримки в профорієнтації?

1. Проведення анкетувань
2. Організація семінарів
3. Надання інформації про професії та ринок праці

Тема 3

Методи профорієнтаційної роботи

План

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.

Рекомендовані джерела

[1; 5; 7; 13; 15]

Проектна робота

Розробка методики профвідбору для конкретної професії

Завдання:

Розробіть методику профвідбору для конкретної професії (наприклад, IT-спеціаліст, медсестра, педагог, менеджер проектів). Включіть критерії відбору, опис необхідних професійних навичок, а також методи оцінки кандидатів (психологічні тести, інтерв'ю, рольові ігри, тощо).

Очікуваний результат:

Документ з детальним описом методики, критеріїв відбору та рекомендаціями для використання цих методів у профвідборі.

Дослідне завдання

Аналіз ефективності профорієнтаційних заходів у школах

Завдання:

Проведіть дослідження ефективності профорієнтаційних заходів у школах (лекції, майстер-класи, зустрічі з представниками різних професій). Оцініть, як ці заходи впливають на вибір професії учнями.

Очікуваний результат:

Опис заходів, проведених в рамках профорієнтації, їхній вплив на вибір професії учнями, рекомендації щодо покращення ефективності таких програм.

Інноваційна техніка

Менторські програми з використанням онлайн-платформ

Техніка:

Інтеграція менторських програм у навчальний процес через онлайн-платформи. Студенти можуть спілкуватися з менторами з різних професійних сфер, отримувати поради щодо кар'єрного розвитку, ставити питання та навіть брати участь у віртуальних стажуваннях.

Переваги:

Це дозволяє студентам отримати досвід з перших уст від професіоналів та краще зрозуміти вимоги до різних спеціальностей.

Коучингові технології

Техніка «Ресурсний круг»

Техніка:

Цей метод передбачає допомогу людині в осмисленні своїх сильних сторін і внутрішніх ресурсів. Кандидат або студент створює «круг» своїх ресурсів (професійних навичок, підтримки родини, соціальних зв'язків, досвіду), що допомагають йому в професійній діяльності.

Переваги:

Метод допомагає людині усвідомити свої сильні сторони, що важливо для подальшого вибору професії та розвитку кар'єри.

Тест

Питання: Який метод передбачає індивідуальні консультації для допомоги у виборі професії?

1. Групові семінари
2. Консультування один на один
3. Тренінги

Питання: Як називається метод, який вивчає інтереси та схильності за допомогою опитувань та тестів?

1. Психотерапія
2. Профдіагностика
3. Лекційні заняття

Питання: Який метод профорієнтації включає безпосереднє ознайомлення з робочими умовами?

1. Експерсії на підприємства
2. Теоретичні лекції
3. Анкетування

Питання: Яким є метод, що полягає у визначенні професійної орієнтації через інтерактивні вправи?

1. Тренінгові програми
2. Класичні лекції
3. Статистичний аналіз

Питання: Який метод профорієнтації дозволяє відчувати професію на практиці за умов реального робочого середовища?

1. Інтерв'ю
2. Теоретичні заняття
3. Стажування

Питання: Який метод профорієнтаційної роботи включає виявлення здібностей та нахилів учасника за допомогою спеціалізованих тестів?

1. Лекції
2. Професіографія
3. Моніторинг

Питання: Що включає метод "Навчальні майстерні"?

1. Виконання домашніх завдань
2. Практичну діяльність у навчальних умовах
3. Вивчення наукових статей

Питання: Який метод профорієнтації найбільше підходить для виявлення професійної схильності?

1. Групова дискусія

2. Психологічне тестування
3. Спостереження

Питання: Який метод профорієнтації використовують для аналізу та діагностики ринку праці?

1. Соціологічні опитування
2. Практичні вправи
3. Консультаційні зустрічі

Питання: Як називається метод, що передбачає систематичну практичну діяльність у певній професійній сфері?

1. Моделі
2. Проектна діяльність
3. Лекційні курси

Тема 4

Професійно важливі якості особистості в системі профвідбору

План

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

Рекомендовані джерела

[1; 6; 16; 19; 20]

Проектна робота

Аналіз та рекомендації щодо вдосконалення профорієнтаційної роботи в освітніх установах

Завдання:

Зробіть аналіз поточної профорієнтаційної роботи в місцевій школі чи університеті. Оцініть її ефективність, ідентифікуйте недоліки та запропонуйте покращення.

Очікуваний результат:

Звіт з результатами аналізу, який включає конкретні пропозиції щодо вдосконалення профорієнтаційної роботи та методів, що використовуються.

Дослідне завдання

Дослідження мотивації до вибору професії серед підлітків

Завдання:

Здійсніть дослідження мотиваційних факторів, які впливають на вибір професії серед підлітків (фінансова стабільність, престиж, інтереси, поради батьків, інші фактори).

Очікуваний результат:

Оформлений звіт, в якому будуть представлені фактори мотивації до вибору професії серед підлітків, а також пропозиції щодо використання цих факторів у профорієнтаційній роботі.

Інноваційна техніка

Аналіз великих даних (Big Data) для профвідбору

Техніка:

Використання аналітики великих даних для визначення ключових характеристик успішних працівників у певних професіях. Студенти можуть вивчати ці дані для розробки моделей профвідбору, які допоможуть з'ясувати, які фактори є визначальними для кар'єрного успіху.

Переваги:

Застосування аналітики дає студентам змогу працювати з реальними даними та створювати точні моделі, що сприяє прийняттю більш обґрунтованих рішень під час відбору кандидатів.

Коучингові технології

Техніка «Професійна рольова гра»

Техніка:

Коуч проводить рольову гру, де кандидат або студент повинні «виступити» у ролі працівника в обраній професії. Наприклад, це може бути симуляція співбесіди, рольова гра на тему вирішення робочої ситуації або представлення себе як професіонала на конференції.

Переваги:

Рольові ігри дозволяють людині краще зрозуміти, як вона реагує в професійних ситуаціях, а також розвивають її комунікаційні та соціальні навички, необхідні для успішної кар'єри.

Тест

Питання: Яка характеристика є важливою для характеристики комунікативних навичок у профорієнтації?

1. Співпраця
2. Стійкість
3. Аналітичність

Питання: Яка ключова якість важлива для професій, що потребують високого рівня точності виконання роботи?

1. Лідерство
2. Уважність до деталей

3. Креативність

Питання: Яка професійно важлива якість необхідна для досягнення успіху в роботі, що потребує постійного навчання і самоудосконалення?

1. Конфліктність
2. Навченість
3. Імпульсивність

Питання: Яка якість є важливою для роботи у стресових умовах?

1. Сензитивність
2. Стійкість до стресу
3. Співпраця

Питання: Для яких якостей важливо вміти планувати та організовувати свій робочий час?

1. Інноваційність
2. Спонтанність
3. Організованість

Питання: Яка професійно важлива якість необхідна для ефективної командної роботи?

1. Співпраця
2. Індивідуалізм
3. Концентрований підхід

Питання: Яка якість необхідна для професій, що потребують запам'ятовування інформації?

1. Пам'ять
2. Адаптивність
3. Лінгвістичні здібності

Питання: Яка професійно важлива якість необхідна для роботи з великою кількістю інформації?

1. Аналітичність
2. Емоційність
3. Лідерство

Питання: Для яких професій важлива здатність до швидкого прийняття рішень?

1. Екстрені служби
2. Художні професії
3. Технічні оператори

Питання: Яка професійно важлива якість допомагає підтримувати мотивацію на високому рівні?

1. Самомотивація
2. Пасивність
3. Уповацтво

Тема 5

Психологічні особливості професійної діагностики

План

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.

Рекомендовані джерела

[5; 9; 11; 20]

Проектна робота

Дослідження ринку праці та формулювання рекомендацій для професійної орієнтації

Завдання:

Проаналізуйте ринок праці вашого регіону або країни, визначте найбільш перспективні професії для молоді на найближчі 5–10 років. На основі результатів дослідження розробіть рекомендації для профорієнтації та профвідбору.

Очікуваний результат:

Звіт, який містить аналіз ринку праці, актуальні тенденції, прогнози щодо попиту на професії, а також рекомендації для молоді з урахуванням цих тенденцій.

Дослідне завдання

Дослідження відповідності професійних навичок студентів вимогам ринку праці

Завдання:

Здійсніть дослідження відповідності професійних навичок, які отримують студенти у процесі навчання, реальним вимогам ринку праці. Оцініть, наскільки підготовлені випускники до роботи за своєю спеціальністю.

Очікуваний результат:

Аналіз вимог роботодавців до кандидатів, порівняння цих вимог з навичками студентів, рекомендації для університетів щодо коригування навчальних програм.

Інноваційна техніка

Кейс-метод з інтерактивними рішеннями

Техніка:

Застосування кейс-методу для вивчення реальних ситуацій у профорієнтації та профвідборі. Студенти розбирають конкретні професійні кейси, де потрібно прийняти рішення, засноване на аналізі різних варіантів розвитку подій. Це може включати розбір проблем, з якими стикаються компанії під час відбору кадрів або в організації профорієнтаційних програм.

Переваги:

Інтерактивний підхід дозволяє студентам розвивати навички критичного мислення та ухвалення рішень в умовах реальних проблем.

Коучингові технології

Метод «SWOT-аналіз»

Техніка:

Цей коучинговий метод допомагає людині оцінити свої сильні та слабкі сторони, а також можливості і загрози, пов'язані з вибором певної професії. Кандидат або студент створює таблицю SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) для обраної професії або кар'єрного шляху.

Переваги:

Цей аналіз допомагає чітко зрозуміти, які професії або кар'єрні напрямки є найбільш перспективними з урахуванням внутрішніх ресурсів та зовнішніх факторів.

Тест

Питання: Яка методика використовується для оцінки індивідуальних здібностей та нахилів?

1. Інтерв'ю
2. Психометричні тести

3. Наблюдення

Питання: Який метод використовують для визначення рівня мотивації працівника?

1. Соціологічне опитування
2. Аналіз поведінки
3. Анкетування і тестування

Питання: Який підхід враховує психологічні та емоційні аспекти особистості при оцінці професійної компетентності?

1. Комплексна психологічна діагностика
2. Соціальне дослідження
3. Літературний аналіз

Питання: Який інструмент використовується для аналізу інтересів і схильностей особистості?

1. Тести інтересів
2. Відеоаналіз
3. Фізичні випробування

Питання: Яка методика дозволяє оцінювати особисті якості та світоглядні установки?

1. Психологічні опитувальники
2. Аналіз продуктивності
3. Спостереження під час роботи

Питання: Що є основною метою психологічної профдіагностики?

1. Оцінка фізичних здібностей
2. Виявлення сильних та слабких сторін особистості
3. Спостереження поведінки у колективі

Питання: Який метод дозволяє оцінювати стійкість до стресу?

1. Ігровий тренінг
2. Психологічне тестування
3. Лекційні заняття

Питання: Яка характеристика є ключовою при оцінці емоційного інтелекту?

1. Фізична сила
2. Аналітичні здібності
3. Емпатія

Питання: Який тип тестів дозволяє оцінювати когнітивні здібності працівника?

1. Інтелектуальні тести
2. Соціальні опитувальники
3. Інтерв'ю

Питання: Які методи використовуються для оцінки професійної придатності?

1. Соцопитування і відеоспостереження
2. Профорієнтаційні тести і інтерв'ю
3. Участь у семінарах

Відповідь: 2. Профорієнтаційні тести і інтерв'ю

Тема 6

Професійна інформація та професійна консультація

План

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

Рекомендовані джерела

[3; 9; 10; 11]

Проектна робота

Розробка програми для підготовки молодих спеціалістів до професійного життя

Завдання:

Створіть програму для підготовки молодих спеціалістів до професійної діяльності після закінчення вищого навчального закладу. Програма повинна включати елементи навчання самопрезентації, розвитку професійних навичок, адаптації до роботи в команді, ефективного спілкування в професійному середовищі.

Очікуваний результат:

Програма з детальним описом кожного етапу підготовки, планом навчальних модулів та практичних завдань.

Дослідне завдання

Дослідження гендерних стереотипів у профвідборі

Завдання:

Проведіть дослідження наявності гендерних стереотипів під час профвідбору кандидатів на роботу. Аналізуйте, чи впливає стать кандидата на його шанси бути обраним на конкретну посаду.

Очікуваний результат:

Збір даних через опитування роботодавців та кандидатів, аналіз наявності гендерних упереджень в процесі відбору, пропозиції щодо подолання стереотипів у відборі кадрів.

Інноваційна техніка

Професійні симулятори за допомогою штучного інтелекту (AI)

Техніка:

Використання симуляторів, заснованих на технологіях штучного інтелекту, які імітують процеси професійного відбору або навчання. Наприклад, AI може створити сценарії співбесід, на які студенти повинні адекватно реагувати, чи запропонувати сценарії вирішення професійних завдань.

Переваги:

Це дозволяє студентам тренувати свої навички під час симуляцій, що максимально наближені до реальних умов праці.

Коучингові технології

Техніка «Майбутнє я»

Техніка:

Ця техніка допомагає кандидату або студенту уявити себе в майбутньому через певний час (наприклад, через 5 чи 10 років). Уявлення того, як він виглядатиме, які навички матиме, яких досягнень у кар'єрі досягне, дозволяє створити чітке бачення розвитку кар'єри та визначити кроки для його досягнення.

Переваги:

Техніка допомагає клієнту усвідомити свої довгострокові цілі і створити мотивацію для їх досягнення.

Тест

Питання: Яка основна мета професійної консультації?

1. Допомога у виборі кар'єри
2. Надання інформації про ринок праці
3. Реєстрація резюме

Питання: Який метод використовується для зібрання професійної інформації в процесі консультації?

1. Інтерв'ю з клієнтом

2. Аналіз документації
3. Спостереження

Питання: Яка роль професійної інформації у профорієнтації?

1. Оцінка здібностей
2. Надання даних про ринок праці
3. Проведення тестів

Питання: Який компонент є ключовим у професійній консультації?

1. Навчальні матеріали
2. Психологічна підтримка
3. Організація семінарів

Питання: Який тип інформації надається під час професійної консультації?

1. Юридичні аспекти
2. Професійні можливості та вимоги
3. Культурні особливості

Питання: Який метод професійної консультації передбачає індивідуальний підхід?

1. Персональні консультації
2. Групові сеанси
3. Онлайн-тренінги

Питання: Яка інформація є ключовою у професійній орієнтації?

1. Інформація про освітні програми
2. Технічні вимоги до роботи
3. Правила поведінки на робочому місці

Питання: Який метод професійної консультації включає оцінку особистісних і професійних здібностей?

1. Комплексне тестування
2. Моніторинг
3. Анкетування

Питання: Яка інформація надається під час профконсультації для підвищення самосвідомості клієнта?

1. Відгуки про його навички та здібності
2. Кількісні показники ринку
3. Стандарти професійної етики

Питання: Який компонент є необхідним для успішної професійної консультації?

1. Рекламні матеріали
2. Доступ до актуальної інформації про професію
3. Методи оцінки продуктивності

Тема 7

Професійний відбір, добір, адаптація, зміна професії та реорієнтація

План

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

Рекомендовані джерела

[15; 22; 23]

Проектна робота

Розробка інструментів для оцінки професійної придатності кандидатів

Завдання:

Розробіть набір інструментів для оцінки професійної придатності кандидатів на конкретну позицію (наприклад, для посади менеджера з продажу або маркетолога). Включіть в інструментарій анкети, психологічні тести, ситуаційні вправи для оцінки ключових компетенцій.

Очікуваний результат:

Комплект інструментів для оцінки кандидатів, що містить анкети, тести та вправи з описом методів оцінки.

Дослідне завдання

Дослідження впливу особистісних характеристик на успішність кар'єрного росту

Завдання:

Здійсніть дослідження впливу особистісних характеристик (наприклад, емоційного інтелекту, здатності до самоконтролю, комунікабельності) на успішність кар'єрного росту у певній професійній галузі.

Очікуваний результат:

Аналіз кореляції між особистісними рисами та успішністю кар'єрного розвитку кандидатів, звіт з рекомендаціями для профвідбору та профорієнтації.

Інноваційна техніка

Аналіз психологічних профілів кандидатів за допомогою великих даних і психологічних тестів

Техніка:

Використання технологій для збору даних про кандидата (наприклад, з його профілю в соцмережах, резюме та попереднього досвіду) для створення психологічного профілю. Цей профіль можна використовувати для визначення сумісності з певними професіями чи посадами, а також для рекомендацій щодо кар'єрного розвитку.

Переваги:

Дозволяє проводити глибокий аналіз кандидатів, зменшувати ризик помилок у виборі професії та підвищувати ефективність процесу профвідбору.

Коучингові технології

Метод «Пошук рішень»

Техніка:

Цей метод фокусується на пошуку конкретних рішень для ситуацій, які можуть виникнути під час професійного вибору або відбору. Коуч пропонує кандидату або студенту описати проблему (наприклад, неувереність у виборі професії) та розробити кілька можливих рішень або варіантів розвитку ситуації.

Переваги:

Метод сприяє розвитку аналітичного мислення та допомагає знайти практичні рішення для подолання труднощів, що можуть виникнути на шляху до вибору професії.

Тест

Питання: Що таке професійний відбір?

1. Оцінка навичок
2. Процес визначення придатності кандидата на певну посаду
3. Навчання нових працівників

Питання: Який метод добору персоналу включає аналіз трудових книжок та резюме?

1. Документальний аналіз
2. Співбесіда
3. Професійне тестування

Питання: Що є важливим компонентом професійної адаптації?

1. Психологічна підтримка
2. Фізичні вправи
3. Вивчення іноземних мов

Питання: Що таке зміна професії?

1. Тимчасова робота
2. Перехід на нову професійну діяльність
3. Зміна місця проживання

Питання: Яка основна мета реорієнтації?

1. Допомога у перевченні для нової професії
2. Моніторинг роботи
3. Організація командної роботи

Питання: Яка якість є критичною для успішної адаптації до нової роботи?

1. Вміння організовувати
2. Гнучкість
3. Лідерські здібності

Питання: Який метод використовується для оцінки успішності адаптації нового працівника?

1. Анкетування колег
2. Періодичні оцінки
3. Аналіз продуктивності

Питання: Яка етап є першочерговим у процесі професійного відбору?

1. Визначення вимог до професії
2. Навчання кандидатів
3. Реорієнтація працівників

Питання: Який метод допомагає зменшити стрес під час зміни професії?

1. Психологічна консультація
2. Медіація
3. Семінари з презентаційних навичок

Питання: Що включає в себе процес реорієнтації?

1. Звільнення працівників
2. Інструктаж з техніки безпеки
3. Навчання новим навичкам і знанням

Тема 8

Діяльність і профпридатність

План

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

Рекомендовані джерела

[14; 16; 10; 11]

Проектна робота

Аналіз професійної придатності при виборі кар'єрного шляху

Завдання:

Розробити комплексний підхід до оцінки професійної придатності студентів для різних кар'єрних напрямків. Виявити особистісні та професійні якості, які найбільш впливають на успішність у обраній професії.

Очікуваний результат:

Портфоліо професійних інтересів та здібностей. Індивідуальний план професійного розвитку

Дослідне завдання

Аналітичний звіт

Завдання:

Підготувати звіт, що аналізує вплив особистісних якостей на професійну діяльність, з акцентом на конкретні професії або галузі. Звіт має містити:

опис обраних професійних сфер.

аналіз необхідних компетенцій та їх відповідність особистим якостям студента.

рекомендації щодо подальшого розвитку або коригування вибору професії.

Очікуваний результат:

Підготувати та провести коротку презентацію, де будуть представлені головні висновки з аналітичного звіту, портфоліо та плану професійного розвитку. Презентація повинна бути інформативною, чіткою та цікавою для аудиторії.

Інноваційна техніка

Професійне тестування AI

Техніка:

AI чатботи можуть проводити інтерактивні сесії, використовуючи природну мову, що робить процес більш доступним і зрозумілим для користувачів

Переваги:

AI-чатботи, які можуть розмовляти з користувачами, задаючи питання та надаючи інформацію про професії, навички та навчальні програми.

Для профорієнтації або профвідбору можна використовувати різні чат-боти, які спеціалізуються на аналізі інтересів, навичок та професійних схильностей користувачів.

CareerBuilder's Chatbot (на веб-сайті CareerBuilder)

Спеціально створений для підтримки у пошуку роботи, цей чат-бот може допомогти визначити, які професії можуть бути підходящими на основі ваших відповідей на питання щодо вашого досвіду, освіти та кар'єрних цілей.

Jobscan's Chatbot (на веб-сайті Jobscan)

Хоча його основна функція — оптимізація резюме під конкретні вакансії, він також може надати рекомендації щодо кар'єрного шляху, ґрунтуючись на аналізі вашого резюме та інформації, яку ви надаєте.

MyCareerBot (в Viber):

Цей бот пропонує тести на професійну орієнтацію, а також дає поради щодо вибору професії, навчання та підготовки до інтерв'ю. Він може бути корисним для студентів та випускників, які ще не визначилися з кар'єрним вибором.

PathSource (веб-платформа з чат-ботом):

PathSource використовує штучний інтелект для кар'єрного консультування. Після проходження серії тестів і запитань, система надає рекомендації щодо професій, які найкраще відповідають вашим інтересам і навичкам.

Вступ Helper (для абітурієнтів в Україні):

Хоча цей чат-бот більше орієнтований на підготовку до вступу у виші, він також може допомогти з вибором спеціальності, розраховуючи ймовірність вступу на бюджет, що може бути частиною процесу профорієнтації.

Коучингові технології

Метод «Методика 360-градусного коучингу»

Техніка:

Визначити відповідність кандидата до вакансії, враховуючи як його професійні навички, так і особистісні якості, мотивацію та здатність до адаптації та зростання. Отримання зворотного зв'язку від різних сторін, якщо це можливо (колишні колеги, наставники, клієнти), або моделювання ситуацій, де кандидат може продемонструвати свої навички у різних контекстах.

Переваги:

Ця техніка дозволяє компаніям не просто знайти співробітника, а й вкластися в його розвиток, що є корисним як для кандидата, так і для організації в довгостроковій перспективі.

Тест

Питання: Що означає термін «профпридатність»?

1. Вміння приймати рішення
2. Відповідність індивідуальних здібностей професійним вимогам
3. Високий рівень мотивації

Питання: Який фактор найбільше впливає на визначення профпридатності?

1. Фізична сила

2. Професійні навички
3. Особисті уподобання

Питання: Який метод використовують для оцінки профпридатності?

1. Інтерв'ю з колегами
2. Аналіз робочого процесу
3. Професійне тестування

Питання: Яка роль професійної діяльності у формуванні профпридатності?

1. Збільшення зарплати
2. Розвиток необхідних навичок і компетенцій
3. Соціальне визнання

Питання: Який аспект є ключовим для визначення відповідності особистості конкретній професії?

1. Психологічні характеристики
2. Соціальні зв'язки
3. Графік роботи

Питання: Яка основна мета профорієнтації в контексті профпридатності?

1. Допомога у виборі професії відповідно до здібностей
2. Підвищення заробітної плати
3. Організація трудового навчання

Питання: Що є визначальним фактором для успішної профдіяльності?

1. Суспільний статус
2. Практичний досвід
3. Середня оцінка навчання

Питання: Яка характеристика є важливою для професій, що потребують високої точності?

1. Креативність
2. Уважність до деталей
3. Комунікативність

Питання: Який метод дозволяє оцінити когнітивні здібності працівника?

1. Особисте спостереження
2. Соціальні опитувальники
3. Когнітивні тести

Питання: Чому важливо враховувати психологічні особливості при виборі професії?

1. Для вивчення ринку праці
2. Для проходження співбесід
3. Для забезпечення професійної задоволеності

ПИТАННЯ ТА ЗАВДАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ ТА КОНТРОЛЮ ДОСЯГНУТИХ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ

1. Професійне самовизначення та покликання.
2. Психологічні особливості професійної освіти та професійної самоосвіти,
3. Розвиток людини як суб'єкта праці.
4. Життєвий шлях професіонала та нормальні кризи розвитку.
5. Професія як діяльність та сфера проявів особистості.
6. Психологічні особливості професіограми як системи опису професій.
7. Професійна характеристика окремих професій.
8. Вибір професій як важлива ланка життєвого та професійного становлення людини.
9. Психограма як ядро професіограми.
10. Психологічні умови правильного вибору професії.
11. Види професії та їх особливості.
12. Методи психологічного аналізу професійної діяльності.
13. Психологічні особливості проектування життєвого шляху особистості.
14. Протипоказання при виборі професії.
15. Профорієнтація в системі психологічної науки.
16. Професійна консультація як компонент профорієнтації,
17. Фактори, що впливають на вибір професії.
18. Професійний відбір та його психологічна характеристика.
19. Індивідуальний стиль діяльності та професія.
20. Психологічна характеристика професійної придатності.
21. Фактори, які зумовлюють успішність формування професійної придатності.
22. Формування професійних інтересів школярів.
23. Життєвий та професійний шлях особистості.
24. Біографічні кризи та професійний шлях особистості.
25. Психологічна характеристика методів вивчення індивідуально-психофізіологічних особливостей школяра при виборі професії.
26. Психологічні особливості професійного самовизначення в ранньому юнацькому віці.
27. Індивідуальний та статевий підходи при формуванні професійного самовизначення.
28. Проблеми ефективності профорієнтаційної роботи серед молоді.
29. Генезис професії та його психологічні умови.

КРИТЕРІЇ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ

Критерії оцінювання проектної роботи

| | 5 балів | 4 бали | 3 бали | 2 бали | 1 бал |
|--|--|---|---|---|---|
| Зміст та Якість Виконання | Проект повністю відповідає поставленим завданням, демонструє глибоке розуміння теми, інноваційний підхід та високу якість виконання. | Проект виконаний добре, охоплює всі головні аспекти завдання, але може мати незначні недоліки у глибині аналізу або творчому підході. | Проект задовольняє основні вимоги завдання, але є певні недоліки в аналізі або виконанні. | Є значні прогалини у розумінні теми або в якості виконання; не всі аспекти завдання розглянуті. | Проект недостатньо розкриває тему, має численні помилки або не відповідає основним вимогам. |
| Оригінальність та Креативність | Проект демонструє високий рівень креативності, унікальний підхід та інноваційні рішення. | Є елементи креативності, але більшість рішень традиційні. | Мінімальна оригінальність, проект в основному повторює відомі концепції. | Відсутність креативності, проект виглядає стандартним або шаблонним. | Жодних ознак оригінальності або креативності. |
| Презентація та Організація | Проект представлений чітко, логічно структуровано, з професійною презентацією. | Добре організовано, але можуть бути невеликі недоліки у презентації або структурі. | Організація задовільна, але є проблеми з послідовністю або оформленням. | Значні проблеми з організацією, презентація та структура потребують значного покращення. | Проект погано організований, важко зрозуміти з презентації. |
| Використання Досліджень та Джерел | Високий рівень використання та інтеграції джерел, з належним цитуванням та аналізом. | Дослідження використані, але можуть бути деякі неточності у цитуванні або аналізі. | Джерела застосовані, але не завжди доречно або з недостатнім аналізом. | Обмежене використання джерел, часто без належного аналізу або цитування. | Мінімальне або відсутнє використання досліджень та джерел. |
| Практичність та Застосовність | Проект має високу практичну цінність, з чітким показом застосовності результатів. | Проект корисний, але деякі його аспекти можуть бути важкими для застосування на практиці. | Є потенціал для застосування, але потребує подальшої роботи для реалізації. | Обмежена практична користь, більш теоретична робота. | Проект має мало або зовсім не має практичної цінності. |

Загальна оцінка визначається сумою балів за всіма критеріями, де максимальна сума - 25 балів. Це можна перетворити на 5-бальну шкалу, розділивши отриману суму на 5:

5 балів: 23-25 балів - «**ВІДМІННО**»

4 бали: 18-22 бали - «**ДОБРЕ**»

3 бали: 13-17 балів - «**ЗАДОВІЛЬНО**»

1-2 бали: 1-12 балів - «**НЕЗАДОВІЛЬНО**»

Критерії оцінювання дослідних завдань

| | 5 балів | 4 бали | 3 бали | 2 бали | 1 бал |
|--|--|---|---|--|---|
| Якість та Глибина Дослідження | Дослідження проведено дуже ретельно, з глибоким аналізом, використанням різноманітних джерел інформації та інноваційних методів. | Дослідження добре виконано, з достатнім аналізом, але можуть бути деякі недоліки в глибині чи новизні підходів. | Завдання виконане задовільно, базові вимоги дотримані, але аналіз поверхневий або недостатньо глибокий. | Дослідження неповне, є значні прогалини в аналізі або виборі методів. | Дуже поверхневе або некоректне проведення дослідження, не відповідає поставленим завданням. |
| Методологія та Використання Наукових Методів | Використання методів наукового дослідження є зразковим, методологія чітко обґрунтована та застосована. | Методологія добре обґрунтована, але може бути деяка невідповідність у застосуванні. | Основні методи застосовані правильно, але є недоліки в обґрунтуванні або виборі. | Неправильне або часткове застосування методів, що впливає на якість дослідження. | Методологія не відповідає науковим стандартам або зовсім не застосована. |
| Оригінальність та Інноваційний Підхід | Дослідження демонструє високу оригінальність та новаторський підхід до проблеми. | Є елементи оригінальності, але більшість рішень базуються на відомих методах. | Мінімальна оригінальність, переважно повторення відомого. | Відсутність оригінальності, дослідження повторює наявні роботи без нових ідей. | Жодних ознак оригінальності або інновацій. |
| Структура та Організація Звіту | Звіт чітко структурований, логічний, з добре пропрацьованими розділами. | Організація добра, але можуть бути незначні недоліки в структурі. | Задовільна структура, але є проблеми з послідовністю або чіткістю викладу. | Звіт погано організований, важко зрозуміти структуру. | Відсутність структури, звіт хаотичний. |
| Документація та Цитування | Всі джерела належним чином цитовані, бібліографія повна та коректна. | Переважна більшість джерел цитується правильно, але можуть бути дрібні помилки. | Є проблеми з цитуванням або бібліографією, але загалом робота з джерелами проведена. | Значні недоліки в цитуванні, більшість джерел неправильно або повністю вказані. | Цитування відсутнє або повністю неправильне. |

Загальна оцінка визначається сумою балів за всіма критеріями, де максимальна сума - 25 балів. Це можна перетворити на 5-бальну шкалу, розділивши отриману суму на 5:

5 балів: 23-25 балів - «**ВІДМІННО**»

4 бали: 18-22 бали - «**ДОБРЕ**»

3 бали: 13-17 балів - «**ЗАДОВІЛЬНО**»

1-2 бали: 1-12 балів - «**НЕЗАДОВІЛЬНО**»

Критерії оцінювання тестових завдань є:

«**Відмінно**» - 100% - 90% вірних відповідей

«**Добре**» - 89% - 75% вірних відповідей

«**Задовільно**» - 74% - 60% вірних відповідей

«**Незадовільно**» - до 60% вірних відповідей

ПЕРЕЛІК РЕКОМЕНДОВАНИХ ДЖЕРЕЛ

Базова

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. Романова І. Система профорієнтаційної роботи в спеціальній школі-інтернаті / І. Романова, Н. Петаєва //Дефектолог. – 2013. – № 3. – С. 4-9.
10. 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.

11. 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.

12. 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>

13. Романова І. Система профорієнтаційної роботи в спеціальній школі-інтернаті / І. Романова, Н. Петаєва //Дефектолог. – 2013. – № 3. – С. 4-9.

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

Допоміжна

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

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

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

4. Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Мерзлякова О.Л., Синявський В. В. та ін. Психодіагностичне забезпечення профорієнтації в системі педагогічної освіти: посібник. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 228 с.

5. 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.

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

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

8. Лукіяничук 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.

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

10. 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.

11. 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.

12. 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

методичні рекомендації для виконання самостійної роботи з
дисципліни 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. Мукачево, 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/>